Anais do 2º Encontro Senac de Conhecimento Integrado:
Gestão, Contemporaneidade e Mercado de Trabalho
04 a 09 de novembro de 2013

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013



Anais do 2º Encontro Senac de Conhecimento Integrado:
Gestão, Contemporaneidade e Mercado de Trabalho
04 a 09 de novembro de 2013

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial.

S474a Bauru, Presidente Prudente, Ribeirão Preto e São José do Rio Preto-SP.

Anais do II Encontro SENAC de conhecimento Integrado – Bauru, Presidente Prudente, Ribeirão Preto e São José do Rio Preto - São José do Rio Preto-SP, 4 de novembro de 2013

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

COMISSÃO ORGANIZADORA

Ana Cristina Osakabe (Senac Ribeirão Preto)

Andréia Peretti Sangaletti (Senac Bauru)

Murillo Michel (Senac São José do Rio Preto)

Renata Benisterro Hernandes (Senac Presidente Prudente)

COMISSÃO EXECUTIVA

André Mendonça da Silva (Centro Universitário Senac)

Daniel Garcia Correa (Centro Universitário Senac)

José Roberto Bottaro (Senac Bauru)

Juliano Márcio Calderero (Senac Ribeirão Preto)

Luciana Mara Ribeiro Marino (Centro Universitário Senac)

Luís Carlos de Souza (Senac São José do Rio Preto)

Mauro de Nardi Costa (Senac Presidente Prudente)

Sueli Cristina da Silva (Senac São Paulo)

COMISSÃO EDITORIAL

Bauru

Flavio Mangili Ferreira

Jose Munhoz Fernandes

Othon Fabricio Martins Da Silva

Raphael Donaire Albino

Presidente Prudente

Augusto Marcio Litholdo

Ivan Marcio Gitahy Junior

Walter Bueno

Ribeirão Preto

Alfredo Argus

Andre Luiz Correa

Eloisa Jendiroba

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Manoela De Assis Lahoz
Marcelo Carlucci
Marco Antonio Nicotari
Marinez De Fatima Ricardo
Rafael Moreira Antonio
Vladimir Fabricio Pereira De Carvalho

São José do Rio Preto
Ana Alice De Lucas Ruschel
Celia Maria Gomes De Lima
Elizabeth Abelama Sena Somera
Fernando Martins Silva
Joao Marcelo Rondina
Jose Mario Ferreira De Andrade
Lucas Luando Castela Rodrigues
Mario Cesar Simão Junior
Monica Domingues De Carvalho
Rubens De Andrade Ribeiro Filho

COMISSÃO DE COMUNICAÇÃO E DIVULGAÇÃO

Fernanda de Castro Baltazar (Senac São José do Rio Preto)
Giovana Carolina Stopa (Senac Bauru)
Helga Moncao Shirane Korch (Senac Presidente Prudente)
Thais Frateschi Monteiro de Carvalho (Senac Ribeirão Preto)

SECRETARIA

Ana de Fátima Barro (Senac São José do Rio Preto)
Elcio Cruz da Silva (Senac Ribeirão Preto)
Eliane Rigolin Mendes de Araújo (Senac Presidente Prudente)
Sueli Aparecida Teixeira Manduca (Senac Bauru)

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

COMISSÃO DE INFRAESTRUTURA

Bruna Gabriela do Amaral (Senac São José do Rio Preto)

Elaine Brito da Cunha Ortiz (Senac Presidente Prudente)

Eliezer Telésforo Sampaio Júnior (Senac São José do Rio Preto)

Gisele Jaqueline Vavruk Rodrigues (Senac Ribeirão Preto)

Josie Fernanda Vieira (Senac São José do Rio Preto)

Marcos Antônio do Carmo (Senac Presidente Prudente)

Suselaine Alves da Silva (Senac Ribeirão Preto)

Telma Cristina Champam (Senac Bauru)

Thalita Gomes Biano (Senac Bauru)

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

APRESENTAÇÃO

A segunda edição do Encontro SENAC de Conhecimento Integrado: gestão, contemporaneidade e mercado de trabalho, realizada nas unidades Senac Bauru, Presidente Prudente, Ribeirão Preto e São José do Rio Preto, de 4 a 9 de novembro de 2013, oportunizou a alunos e egressos da graduação e pós-graduação, professores, pesquisadores de diferentes instituições de ensino e profissionais de diversas áreas, a troca de conhecimentos adquiridos por meio da pesquisa acadêmica e experiência de mercado. Formou-se um ambiente propício para reflexão sobre os diferentes fatores que envolvem a formação profissional, integrando teoria, prática e formas contemporâneas de gestão.

A organização do 2º Encontro Senac de Conhecimento Integrado buscou ressaltar na estruturação das atividades realizadas ao longo do evento o compromisso e o poder transformador da educação, criando diferentes espaços de discussão da produção do conhecimento. Assim, a coletânea de textos acadêmicos aqui apresentados, além de propagar o que está em foco na atualidade, também é fonte de pesquisa para estudos futuros que poderão ampliar os conceitos pontuados.

A vocação interdisciplinar deste evento está retratada nas diferentes áreas do conhecimento abordadas nas palestras, mini-cursos, workshops, mesas redondas, comunicações orais e pôsteres. Assuntos sobre Administração e Negócios, Educação, Meio Ambiente, Sistemas de Gestão Integrados, Ergonomia, Gestão de Projetos, Tecnologia da Informação, entre outros, são destaques nesta publicação, que oferece ao leitor um leque amplo de conhecimento.

Dessa forma, agradecemos a todas instituições, colaboradores e autores pela participação no evento e pela contribuição acadêmica e social. Aproveitamos a oportunidade e, desde já, convidamos a todos a participarem e contribuírem com trabalhos acadêmico-científicos no próximo Encontro, em 2014.

Comissão Organizadora

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

PROGRAMAÇÃO

PROGRAMAÇÃO UNIDADE BAURU

1º Dia: 06/11/2013

19h30 até 21h – *Palestra:* Gerenciando o Conhecimento nas Organizações
Palestrante: **João Pedro Albino**

2º Dia: 07/11/2013

19h00 até 21h – *Palestra:* Coaching para Gestão de Vida e Inovação da Carreira
Palestrante: **Fernando Colella**

21h até 22h – Apresentação de trabalhos: Exposição de pôsteres

3º Dia: 08/11/2013

19h00 até 21h – *Painel:* Gestão de Pessoas: desafios e perspectivas para atração e retenção de talentos
Convidados: **Representantes de empresas convidadas**

21h até 22h – Apresentação de trabalhos: Exposição de pôsteres

4º Dia: 08/11/2013

08h30 até 09h – *Apresentação de Trabalhos:* Comunicação Oral

09h00 até 11h – *Palestras:* O que mudou com a nova versão do PMBoK

Palestrante: **Waldemar Barilli Precipito**

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

WORKSHOPS

Horário: das 09h00 até 12h00

Controle Interno para pequenas empresas
Palestrantes: **César Francisco Ciafreis e Flávio Mangili Ferreira**

Introdução ao MS Project 2010
Palestrante: **Henrique Anderson de Oliveira**

SCRUM: Uma gestão ágil de projetos
Palestrante: **Raphael Donaire Albino**

MINI CURSOS

Horário: das 09h00 até 12h00

A Gestão Integrada e as Certificações do INMETRO
Palestrante: **Fábio Roberto Izeppe**

Crise Financeira Mundial: impactos e consequências econômicas para o Brasil
Palestrante: **Marcelo Fodra**

Cultura e Clima Organizacional
Palestrante: **Luciana Silva Zanelato**

Gestão por Competência
Palestrante: **Antonio Marcos Vicentini**

Levantamento de Aspectos Ambientais no Desenvolvimento do Sistema de Gestão Ambiental
Palestrante: **Ivan Luis Stella**

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

PROGRAMAÇÃO UNIDADE PRESIDENTE PRUDENTE

1º Dia: 05/11/2013

19h00 até 19h15 – *Abertura do Evento*

19h15 até 19h45 – *Apresentação de Trabalhos:* Comunicação Oral

19h45 até 21h – *Palestra:* Coaching para Gestão de Vida e Inovação e Inovação da Carreira

Palestrante: **Fernando Colella**

21h até 22h45 – Exposição de trabalhos: Exposição de pôsteres

2º Dia: 07/11/2013

19h15 até 19h45 – *Apresentação de Trabalhos:* Comunicação Oral

19h45 até 21h15 – *Mesa Redonda* – BSC – Balanced ScoreCard – Gestão de pessoas, finanças e projetos

Convidados: **Augusto Marcio Litholdo, Ivan Márcio Gitahy Júnior e Walter Bueno**

21h até 22h00 – Exposição de trabalhos: Exposição de pôsteres

3º Dia: 08/11/2013

19h00 até 21h30 – *Aula Aberta:* Gerenciamento de Projetos: Gestão de Riscos, Desastres e Emergências: lições da Defesa Civil

Professor: **Rui Wagner Ribeiro Sedor**

21h15 até 22h00 – Exposição de trabalhos: Comunicação Oral

4º Dia: 09/11/2013

10h00 até 12h00 – *Aula Aberta:* Aspectos relevantes no Currículo Lattes

Professor: **Ivan Marcio Gitahy Júnior**

07h30 até 12h00 – *Aula Aberta:* Como mensurar o valor de uma empresa

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Professor: **Adriel Martins Branco**

07h30 até 12h00 – *Aula Aberta:* Desempenho, Remuneração e Recompensa

Professor: **Alex Bertoldi**

07h30 até 12h00 – *Aula Aberta:* Gerenciamento de Projetos: Recursos Humanos

Professor: **Rubens França**

12h00 até 13h00 – Exposição de trabalhos: Comunicação Oral

13h00 até 13h45 – Exposição de pôsteres

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

PROGRAMAÇÃO UNIDADE RIBEIRÃO PRETO

1º Dia: 04/11/2013

19h30 até 20h00 – *Abertura do Evento*

20h00 até 21h30 – *Palestra:* Coaching para Gestão de Vida e Inovação e Inovação da Carreira
Palestrante: **Fernando Colella**

2º Dia: 05/11/2013

19h30 até 20h00 – *Apresentação de Trabalhos:* Comunicação Oral

20h00 até 21h30 – *Palestra:* O dia a dia de um gerente de projetos
Palestrante: **Emerson Ricardo Cantolini**

20h00 até 21h30 – *Palestra:* Mídias sociais e o ambiente de trabalho
Palestrante: **José Ferreira de Souza Neto**

3º Dia: 06/11/2013

19h00 até 19h30 – *Apresentação de Trabalhos:* Comunicação Oral

19h30 até 21h00 – *Palestra:* Arquitetura Brasileira Contemporânea
Palestrante: **Ruth Verd Zein**

4º Dia: 07/11/2013

19h00 até 19h30 – *Apresentação de Trabalhos:* Comunicação Oral

19h30 até 21h00 – *Palestra:* Como se Tornar um Consultor em Controladoria e Finanças
Palestrante: **Renato Carrer Ignácio Azevedo**

5º Dia: 08/11/2013

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

19h00 até 19h30 – *Apresentação de Trabalhos:* Comunicação Oral

19h30 até 20h30 – *Palestra:* Mercado de Trabalho Contemporâneo: Consultoria de Ergonomia
Palestrante: **Simone Miguez**

20h30 até 21h30 – *Palestra:* Análise Ergonômica Baseada nas Normas ISO
Palestrante: **Ronildo Pavani**

6º Dia: 09/11/2013

09h30 até 10h00 – *Apresentação de Trabalhos:* Comunicação Oral

10h00 até 12h30 – *Palestra e Debate:* Integração da gestão ambiental com a segurança do trabalho
Palestrante: **Profª Eloisa Jendiroba**

13h30 até 14h00 – *Apresentação de Trabalhos:* Comunicação Oral

14h00 até 15h30 – *Palestra:* Gestor de Enfermagem: expectativas e desafios
Palestrante: **Sônia Cristina de Souza Malta Argolo**

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

PROGRAMAÇÃO UNIDADE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO

1º Dia: 06/11/2013

19h30 até 20h30 – *Abertura:* Apresentações Orais e Culturais

20h30 até 22h00 – *Palestra:* Coaching para Gestão de Vida e Inovação da Carreira
Palestrante: **Fernando Colella**

2º Dia: 07/11/2013

19h00 até 20h30 – *Palestra:* A Modernização da Gestão Escolar: novas perspectivas
Palestrante: **Elizabeth Abelama Sena Somera**

19h00 até 20h30 – *Palestra:* Prática profissional em design de interiores
Palestrante: **Gláucia Augusto Fonseca**

19h00 até 20h30 – *Palestra:* Moda e Comportamento de Consumo
Palestrante: **Dinamara Garcia Rodrigues**

19h00 até 21h45 – *Diálogos:* SMSP
Mediadores: **Márcia Ceschini, Fernanda Silvestre e mediação de Armindo Ferreira**

20h00 até 21h00 – Exposição de trabalhos: Exposição de pôsteres

20h30 até 22h00 – *Palestra:* Home Care: Gestão e Resultados
Palestrante: **Sueli Noronha Kaiser / Edina Rocha**

20h30 até 22h00 – *Palestra:* Política Nacional de Resíduos Sólidos – Desafios e Oportunidades
Palestrante: **José Mário Ferreira de Andrade e Mônica Domingues de Carvalho**

3º Dia: 08/11/2013

19h00 até 20h30 – *Palestra:* Auditoria de Pequenas e Médias Empresas
Palestrante: **Rubens de Andrade Ribeiro Filho**

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

19h00 até 20h30 – *Palestra:* Tecnologia de Desenvolvimento de Sistemas
Palestrante: **João Marcelo Rondina**

19h00 até 20h30 – *Palestra:* Coach – ferramenta estratégica
Palestrante: **Juliana Prado Ferrari Spolon**

20h00 até 21h00 – Exposição de trabalhos: Exposição de pôsteres

20h30 até 22h30 – *Palestra:* Nosso Projeto tem Przo... E agora?
Palestrante: **Ana Alice de Lucas Ruschel e Fernando Martins Silva**

20h30 até 22h30 – *Palestra:* Ergonomia: abordagens de um mercado promissor
Palestrante: **Cristiane Bonvicine**

20h30 até 22h30 – *Palestra:* O Cliente como Influenciador do Estabelecimento Gastronômico
Palestrante: **Célia Maria Gomes de Lima**

4º Dia: 09/11/2013

09h00 até 10h00 – Exposição de trabalhos: Exposição de pôsteres

10h00 até 11h00 – Exposição de trabalhos: Comunicação Oral

11h00 até 12h00 – *Palestra:* Liderança é uma Questão de Atitude
Palestrante: **Karim Khoury**

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Sumário

A RELAÇÃO ENTRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E O TURNOVER NAS EMPRESAS: ESTUDO DE CASO SOBRE EMPRESA DE COMÉRCIO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS PARA CONSTRUÇÃO CIVIL 21

USO INTEGRADO DO CUSTEIO BASEADO EM ATIVIDADES (ABC) E DO CUSTEIO VARIÁVEL PARA MELHORA DA INFORMAÇÃO SOBRE O DESEMPENHO 40

LIDERANÇA COLABORATIVA E SEUS EFEITOS NO CLIMA ORGANIZACIONAL 55

AVALIAÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL EM UMA EMPRESA DO SETOR CALÇADISTA . 70

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL: PERSPECTIVAS FRENTE À MUDANÇA ESTRUTURAL E CULTURAL DE UMA ORGANIZAÇÃO 75

DEFICIÊNCIA E MERCADO DE TRABALHO: PROPOSTA DE PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO 80

PROJETO "SOCIAL INCLUSION": CRIAÇÃO DE UM PRODUTO QUE AUXILIE AS PESSOAS QUE CONVIVEM COM PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS 84

PROJETO TERAPEUTAS DA ALEGRIA 91

PROJETO "EDUGAME": UMA ABORDAGEM DO PMBOK® PARA A MIGRAÇÃO DE TECNOLOGIA DURANTE O DESENVOLVIMENTO DE UM JOGO EDUCACIONAL MULTIPLATAFORMA 95

ASPECTOS RELEVANTES DO PMI NA IDEALIZAÇÃO DE UM PROJETO 100

DESENVOLVENDO O TEMA E AS VARIÁVEIS DE UM TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO EM GERENCIAMENTO DE PROJETOS 104

APLICAÇÃO DE TÉCNICAS E FERRAMENTAS DE GERENCIAMENTO DE PROJETOS SEGUNDO O PMBOK EM UMA OPERAÇÃO DE TRANSFERÊNCIA DE DETENTOS 107

A IMPORTÂNCIA DA COMUNICAÇÃO INTERNA PARA AS RELAÇÕES COM OS COLABORADORES. ESTUDO DE CASO SOBRE EMPRESA DISTRIBUIDORA DE MEDICAMENTOS 112

OUVIDORIA: CANAL DEMOCRÁTICO DE COMUNICAÇÃO ESTRATÉGICA 131

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

CARTA CAPITAL: A CONSTRUÇÃO DE SENTIDOS EM TORNO DO DISCURSO ECOLÓGICO-POLÍTICO DO PARTIDO VERDE NA ELEIÇÃO PRESIDENCIAL DE 2010 138

ACESSO E USO DA INFORMAÇÃO ONLINE NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA: PROMOÇÃO DA INFORMATION LITERACY 150

ENSINO DE EMPREENDEDORISMO PARA PROFESSORES E ALUNOS UTILIZANDO O PLANO DE NEGÓCIO CIRCULAR 161

PROGRAMA PROJOVEM: O QUE PENSAM OS ADOLESCENTES SOBRE OS PRIMEIROS PASSOS DA JUVENTUDE E DO MUNDO DO TRABALHO 180

FORMAÇÃO DE EDUCADORES PARA A PRÁTICA DA PEDAGOGIA POR PROJETOS NO ENSINO PROFISSIONALIZANTE 199

REFLEXÕES SOBRE A INSERÇÃO DOS JOVENS APRENDIZES EM UMA EMPRESA NO RAMO DE CELULOSE 208

PROFISSIONAL X EDUCADOR: O PERFIL DO PROFESSOR DO ENSINO SUPERIOR 223

PLANEJAMENTO FINANCEIRO PESSOAL – O USO DO CHEQUE ESPECIAL COMO COMPLEMENTO NO ORÇAMENTO: UM LEVANTAMENTO NA CIDADE DE PRESIDENTE PRUDENTE/SP 229

A IMPORTÂNCIA EM CONSOLIDAR OS OBJETIVOS DA CORPORAÇÃO EM UMA MISSÃO INTERNACIONAL: UM RELATO DE EXPERIÊNCIA 244

AVALIAÇÃO DO PERFIL DOS ALUNOS DE UM CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE UMA UNIVERSIDADE DO INTERIOR DE SÃO PAULO 252

FRANQUIA: UMA TENDÊNCIA NO MERCADO COMPETITIVO (ESTUDO DE CASO REALIZADO NO CNA – MARTINÓPOLIS- SP) 257

REMUNERAÇÃO POR COMISSÃO – ABORDAGEM MOTIVACIONAL: UMA ANÁLISE NO COMÉRCIO DE PRESIDENTE PRUDENTE/SP 275

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS: A RELAÇÃO DA CULTURA ORGANIZACIONAL COM O ABSENTEÍSMO E O QUANTO AFETAM O DIA A DIA DAS ORGANIZAÇÕES 289

RISCO E INCERTEZA 296

INOVAÇÃO E TRANSFORMAÇÃO PEDAGÓGICA NA UNIVERSIDADE COM UTILIZAÇÃO DO AMBIENTE VIRTUAL "APRENDER" 308

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

ESCOLA MARIA PEREGRINA: UMA NOVA PERSPECTIVA NA ARTE DE ENSINAR 316

"OS EGRESSOS DO PROGRAMA APRENDIZAGEM SENAC DE PRESIDENTE PRUDENTE SOB A PERSPECTIVA DE UMA EMPRESA CONTRATANTE" 323

A PÓS GRADUAÇÃO LATO SENSU DO PASSADO A CONTEMPORANEIDADE.....328

CENÁRIOS E ATORES: CONTRADIÇÕES NA ESCOLA ATUAL.....335

TUTELA JURÍDICA DO MEIO AMBIENTE NO SETOR SUCROALCOOLEIRO: UMA DISCUSSÃO SOBRE O REAPROVEITAMENTO DOS SUBPRODUTOS DA CANA-DE-AÇÚCAR 343

EMPRESAS E MEIO AMBIENTE: AS CONSEQUÊNCIAS DESSA RELAÇÃO 358

SUSTENTABILIDADE E MULTIVARIAÇÃO DE CONCEITOS 371

ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE DUAS TÉCNICAS DE DETECÇÃO E SEGMENTAÇÃO DE CORPOS EM MOVIMENTO 376

MENSURAÇAO DA VELOCIDADE DE DESLOCAMENTO DE CORPOS RÍGIDOS EM TEMPO REAL POR ANÁLISE DE SEGUÊNCIA DE IMAGENS E PELA TRANSFORMAÇÃO EMPÍRICA BASEADA NO MODELO DE TRANSFORMAÇÃO LINEAR DIRETA (DRT).....393

A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA PARA AS ORGANIZAÇÕES.....410

ANÁLISE DE RISCOS EM PROJETOS DE GERADORES DE VAPOR 426

PROPOSTA DE INTEGRAÇÃO DOS SISTEMAS DE GESTÃO DE SEGURANÇA, SAÚDE OCUPACIONAL E MEIO AMBIENTE: ESTUDOS DE CASO EM UMA INSTITUIÇÃO FINANCEIRA 442

"VIVÊNCIAS ARTÍSTICAS" EM CENTROS SOCIOEDUCATIVOS UM DIÁLOGO COM ARTE-EDUCADORES E JOVENS EGRESSOS 445

MEDIAÇÃO PEDAGÓGICA EM AMBIENTES VIRTUAIS DE APRENDIZAGEM: PERFIL E MOTIVAÇÃO DOS ALUNOS DE RIBEIRÃO PRETO.....457

ESTUDO DE EMPRESAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO, MODALIDADES DE ARRANJOS/PARCERIAS E COMO ESTÃO RELACIONADAS À BUSCA POR INOVAÇÃO/INTERNACIONALIZAÇÃO 478

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

GERENCIAMENTO DE PROJETO DE TI COM PRÁTICAS DO PMI:IMPLANTAÇÃO DE UM SISTEMA DE GESTÃO EM UMAINSTITUIÇÃO DE ENSINO DE IDIOMAS.....494

ANÁLISE DE FATORES DE RISCO EM ATIVIDADES REALIZADAS POR SAPATEIROS 504

CONTRIBUIÇÕES DA ERGONOMIA EM SERRALHERIA 510

EDUCAÇÃO CORPORATIVA: IMPLANTAÇÃO E BENEFÍCIOS.....513

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: ANÁLISE DAS ROTINAS DE UMA INSTITUIÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO.....520

UTILIZANDO A METODOLOGIA DA PROBLEMATIZAÇÃO COM O ARCO DE MAGUEREZ NO ENSINO DA TECNOLOGIA 535

COMO A MANUFATURA ENXUTA PERMITIRIA TORNAR MAIS COMPETITIVA UMA INDÚSTRIA MOVELEIRA DE MÉDIO PORTE? 548

PROCEDIMENTO DE APONTAMENTO DE TEMPO DE PARADAS DE MÁQUINAS NO SETOR PRODUTIVO: ESTUDO DE CASO: INDÚSTRIA DO SETOR METAL MECÂNICO.....563

VIABILIDADE DO *LEAN MANUFACTURING* NA LINHA DE PRODUÇÃO DE SORVETES EM UMA EMPRESA DE PEQUENO PORTE.....573

A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DA QUALIDADE COMO DIFERENCIAL COMPETITIVO. 582

GESTÃO DOCUMENTAL: PROPOSTA DE DESENVOLVIMENTO DE UMA APLICAÇÃO COMERCIAL PARA GERÊNCIA E CONTROLE DE DOCUMENTOS 591

O TRABALHO DO SERVIÇO SOCIAL NO SENAC: AS ATRIBUIÇÕES E A CONTRIBUIÇÕES 596

A IMPORTÂNCIA DA CONTABILIDADE DE CUSTOS PARA TOMADA DE DECISÃO.....604

COMO RELACIONAR A GESTÃO DO CONHECIMENTO COM O DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS E A EDUCAÇÃO CORPORATIVA.....606

CONTABILIDADE, RELATÓRIOS E INFORMAÇÕES 608

O DESENVOLVIMENTO PESSOAL DO COLABORADOR COMO FORMA DE GARANTIR SUA SATISFAÇÃO E COMPROMETIMENTO COM OS RESULTADOS 610

OBJETIVOS DA CONTABILIDADE FINANCEIRA. 612

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

PARA QUE SERVE O FLUXO DE CAIXA? 614

RH NA PRÁTICA: TESTE DE SELEÇÃO DE FUNCIONÁRIOS. 616

"VIVÊNCIAS ARTÍSTICAS" EM CENTROS SOCIOEDUCATIVOS UM DIÁLOGO COM ARTE-EDUCADORES E JOVENS EGRESSOS 619

A QUALIDADE LEXICAL DA FALA DE (FUTUROS) PROFESSORES DE INGLÊS COMO LÍNGUA ESTRANGEIRA NAS VERSÕES PRESENCIAL E ELETRÔNICA DO TESTE ORAL DO EPPLE 632

EDUCACÃO PROFISSIONAL E DESENVOLVIMENTO LOCAL – APRENDIZAGEM BASEADA EM DIAGNÓSTICOS 650

ENSINO TÉCNICO: COORDENAÇÃO E FORMAÇÃO DOCENTE 662

A ESCOLA DE POSICIONAMENTO: CONTRIBUIÇÕES E CRÍTICAS 678

TRABALHO POR DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS: O DIFERENCIAL NA APRENDIZAGEM DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL - UM RELATO DE EXPERIÊNCIA NO SENAC SP – UNIDADE DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO 696

PERCEPÇÕES DA MUDANÇA DO ENSINO APRENDIZAGEM PARA USO DAS NOVAS TECNOLOGIAS. 708

FORMAS DE APRENDER: NOVAS FORMAS DE ENSINAR. 715

MODERNIZAÇÃO DA ATUAÇÃO DO GESTOR DEMOCRÁTICO NAS ESCOLAS 717

UMA EXPERIÊNCIA DE ENSINO ATIVO, PARTICIPATIVO E DEMOCRÁTICO COM A DANÇA MINUETO 720

A QUEIMA DA PALHA DA CANA-DE-AÇÚCAR NA REGIÃO DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E AS CONCENTRAÇÕES DE PARTÍCULAS INALÁVEIS. 724

ASPECTOS E BENEFÍCIOS ECONÔMICOS GERADOS PELA ECOEFICIÊNCIA E IMPLANTAÇÃO DE UM SISTEMA DE GESTÃO AMBIENTAL DE UMA EMPRESA DO SETOR DE ALIMENTOS 747

RECICLAGEM DE VIDRO – IMPORTÂNCIA PARA PRESERVAÇÃO DO MEIO AMBIENTE ... 754

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O GERENCIAMENTO DE ÁREAS CONTAMINADAS ATRIBUÍDAS AOS POSTOS DE COMBUSTÍVEIS. 763

IMPLEMENTAÇÃO DE SGA E CERTIFICAÇÃO ISO 14.001/2004 766

ÓLEO VEGETAL: UM VILÃO NO SEU ESGOTO 768

ANÁLISE DOS ASPECTOS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO EM COOPERATIVA DE COLETA DE RESÍDUOS RECICLAVEIS 774

ARQUITETURA E MÚSICA: O PAVILHÃO PHILIPS, DE LE CORBUSIER E IANNIS XENAKIS 780

SEGURANÇA X ISOLAMENTO – PERCEPÇÃO DO RISCO 790

AONDE É? AUXILO NA LOCALIZAÇÃO DE VELÓRIOS E ENTERROS. 800

SISTEMA WEB PARA GERAÇÃO DINÂMICA DE FORMULÁRIOS 802

SOFTWARE DE GERENCIAMENTO DE RECURSOS HUMANOS. 805

APLICATIVO DE CATÁLOGO DE PROMOÇÕES DE PRODUTOS PARA REDE DE SUPERMERCADOS 809

FUTNEWS: APLICAÇÃO PARA DISPOSITIVOS MÓVEIS COM BUSCADOR DE INFORMAÇÃO SOBRE ESPORTE 812

SISTEMA PARA AUTOMAÇÃO DE FORÇA DE VENDAS DE PEQUENOS DISTRIBUIDORES ATRAVES DA WEB 815

CLASSIFICAÇÃO DE ÁREAS ATRAVÉS DE SISTEMA DE INFORMAÇÃO GEOGRÁFICA 818

SISTEMA GERENCIADOR AGENDAMENTOS E AUTORIZAÇÕES DE CLÍNICA MÉDICA 822

SISTEMA PARA GESTÃO DE EMPRESAS DO COMÉRCIO ADAPTÁVEL A VÁRIOS NICHOS DE MERCADO 825

A BELEZA ARQUETÍPICA RELIDA SOB AS CURVAS DO EROTISMO EXÓTICO. 829

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Administração e Negócios

BAURU

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

A RELAÇÃO ENTRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E O TURNOVER NAS EMPRESAS: ESTUDO DE CASO SOBRE EMPRESA DE COMÉRCIO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS PARA CONSTRUÇÃO CIVIL

Viviane Rodrigues Rezende (Faculdade Anhanguera); vivyrezende@terra.com.br*

Daniel Lima Vialôgo (Faculdade Anhanguera); danielvialogo@yahoo.com.br

Marcelina de Fátima (Faculdade Anhanguera); marcelina.andrade@guaricanga.com.br

Ana Carla Barros (Faculdade Anhanguera); carlabarros@servimed.com.br

Mariana Navarro (Faculdade Anhanguera); mgnavarro@gruponp.com.br

Resumo: Em um cenário mutante onde as organizações precisam se destacar de alguma forma, a inovação é fundamental para a excelência organizacional, e a Gestão de Pessoas vem sendo um fator decisivo para o alcance de resultados. Dentro de um mercado hora tão competitivo, as pessoas são consideradas o grande trunfo das organizações para garantirem a posição de mercado desejada e maiores lucros. O presente estudo apresenta uma abordagem sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, através de um breve estudo de caso em uma empresa de comércio de máquinas e equipamentos para construção civil na cidade de Bauru/SP. Através de uma pesquisa aplicada na empresa, foram avaliadas variáveis tais como *turnover*, o estresse nas funções e a motivação de seus colaboradores, sendo possível analisar os pontos falhos e mostrar, como os modelos de QVT contribuem para o aumento da motivação dos trabalhadores e garantem maiores resultados para a organização. **Objetivo**: Demonstrar a relação dos modelos de QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) com variáveis relacionadas a motivação dos colaboradores e consequentemente diminuição do estresse dos indivíduos, *turnover* e absenteísmo. **Justificativa**: Averiguar se são questões internas da Organização (recrutamento, seleção, treinamentos, clima organizacional) ou simplesmente a insatisfação no exercício das atividades designadas, o motivo pelo qual a rotatividade, absenteísmo e estresse dos funcionários são ocasionados. **Métodos**: o presente trabalho foi desenvolvido com base em pesquisa bibliográfica considerando importantes autores, estudo de caso e aplicação de pesquisa com colaboradores em uma empresa de comércio de máquinas e equipamentos para construção civil na cidade de Bauru/SP, avaliando *turnover*, o estresse nas funções e a motivação de seus colaboradores, sendo possível analisar os pontos falhos e mostrar, como os modelos de QVT contribuem para o aumento da motivação dos trabalhadores e garantem maiores resultados para a organização. **Resultados**: Após análise dos resultados apresentados pela pesquisa, foi possível constatar que a empresa estudada proporciona junto aos colaboradores um clima organizacional satisfatório, onde todos têm um bom relacionamento interpessoal independente da hierarquia. Apesar do clima organizacional ser avaliado de forma positiva, o *turnover* na organização é alto conforme pesquisa aplicada. A direção da empresa tem ciência dos problemas e soube identificar o gargalo, o qual está diretamente ligado à área operacional de serviços da organização. **Limitações**: considerando a fundamentação teórica desenvolvida e a pesquisa aplicada na empresa, foi possível compreender determinados aspectos sobre qualidade de vida no trabalho. Cabe salientar que para obter outros diagnósticos sobre o cenário apresentado pela empresa, serão necessárias novas visitas e outras pesquisas para medir a percepção dos colaboradores com base em novos critérios. **Pesquisas Futuras**: com o intuito de agregar novos dados relevantes ao tema apresentado, é viável propor novas pesquisas com colaboradores de outras empresas em segmentos semelhantes.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Palavras-chave: **Qualidade de vida no trabalho. Turnover. Motivação.**

Summary: in a scenario where mutant organizations need to stand out in some way, innovation is critical to organizational excellence, and people management has been a deciding factor for the achievement of results. In a market so competitive time, people are considered the great asset of the organizations to ensure the desired market position and higher profits. The present study presents an approach to the quality of life at work, through a brief case study in a trading company of machines and equipment for civil engineering in the city of Bauru/SP. through applied research in company, been evaluated variables such as turnover, stress on the role and motivation of its employees, being possible to analyse the gaps and showas the QOL models contribute to the increase of motivation of employees and ensure greater results for the organization. **Objective:** to Demonstrate the relationship of QOL models (quality of life at work) with variables related to motivation of employees and consequently decrease the stress of individuals, turnover and absenteeism. **Rationale:** find out if are domestic issues of the Organization (recruitment, selection, training, organizational climate) or simply the dissatisfaction in the performance of designated activities, the reason the turnover, absenteeism and employee stress are caused. **Methods:** the present work was developed based on bibliographical research considering important authors, case study and application of research with employees at a company to trade in machinery and equipment for civil engineering in the city of Bauru/SP, evaluating turnover, stress on the role and motivation of its employees, being possible to analyse the gaps and show, how the QVT models contribute to the increase of motivation of employees and ensure greater results for the organization. **Results:** After analysis of results presented by research, it was found that the company studied provides employees with a satisfactory organizational climate, where everyone has a good interpersonal relationship independent of the hierarchy. Despite the organizational climate be evaluated positively, the turnover in the organization is high as applied research. The direction of the company has aware of problems and learned to identify the bottleneck, which is directly connected to the operational area of the Organization's services. **Limitations:** considering the theoretical foundation developed and applied research at the company, it was possible to understand certain aspects of quality of life at work. It is noteworthy that for other diagnoses on the scenario presented by the company, will require new visits and further research to measure the perceptions of employees on the basis of new criteria. **Future research:** with the aim of adding new data relevant to the issue presented, it is feasible to propose new research with employees of other companies in similar segments.

Keywords: **Quality of life at work. Turnover. Motivation.**

INTRODUÇÃO

Gerir pessoas é uma tarefa árdua, pois lidar com diferentes pessoas, cada qual com necessidades variadas e limitações diversas não é fácil.

Cabe ao gestor, alocar as pessoas em funções adequadas para cada uma delas, de forma que suas limitações não sejam empecilhos e possam desenvolver as tarefas de forma eficiente. Além disto, as pessoas precisam ser recompensadas de maneira digna e coerente - as necessidades das pessoas são infinitas - cabe à

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Organização conseguir suprir pelo menos uma pequena parte delas, através de salário compatível com a função ou um pouco acima ao do mercado, trazer benefícios, condições adequadas de trabalho, um bom clima organizacional, ajuda de custo para especialização dos profissionais, oportunidade de carreira, entre outros.

Por que as organizações estão investindo tanto em seus colaboradores nos últimos anos? Porque entenderam, que dependem de seus colaboradores para alcançarem lucro e vantagem competitiva; são seus colaboradores o capital intelectual da organização e detentores de todo o conhecimento tácito fundamental para o bom andamento da mesma.

Para Chiavenato (2004, p.7), "as organizações estão ampliando sua visão e atuação estratégica. Todo processo produtivo somente se realiza com a participação conjunta de diversos parceiros, cada qual contribuindo com algum recurso".

Os funcionários são considerados o elo mais importante da cadeia, pois é através de seus conhecimentos, habilidades, capacidades, ações e decisões que dinamizam a organização e contribuem para que a mesma alcance a posição de mercado tão almejada. (CHIAVENATO, 2004).

Deste modo, o presente artigo tem por objetivo apresentar um estudo envolvendo QVT (Qualidade de Vida no Trabalho), motivação dos colaboradores e as relações com turnover e absenteísmo. Pata tal estudo e aplicação de pesquisa de campo foi considerada uma empresa que atua no segmento de máquinas e equipamentos para construção civil na cidade de Bauru/SP.

Perante tal proposta, a intenção é demonstrar se é por problema interno da Organização (recrutamento, seleção, treinamentos, clima organizacional) ou por insatisfação no exercício das atividades designadas, o motivo pelo qual a rotatividade, absenteísmo e estresse dos funcionários são influenciados. A pesquisa possibilitou ampliar a compreensão sobre determinados conceitos relacionados à qualidade de vida e contribuiu para com o aprendizado dos idealizadores do presente artigo.

CONCEITO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

As ideias iniciais da Escola de Relações Humanas ganharam publicação e começaram a ter perspectiva de desenvolvimento a partir de 1930, na época da crise que assolou o capitalismo, a escola veio trazer uma nova esperança para o reerguimento das empresas. (MOTTA e VASCONCELOS, 2010).

Motta e Vasconcellos afirmam que:

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> A escola de Administração Científica pensava na solução dos conflitos em termos de força. Para Mary Follett, a melhor solução seria por meio da integração dos interesses de ambas as partes. A escola de Relações Humanas construiu sobre essa base o seu edifício teórico, com o objetivo, mais ou menos claro, de aumentar a lucratividade por meio da diminuição dos custos oriundos dos conflitos internos da empresa. (MOTTA e VASCONCELOS, 2010, p.47).

Conforme Dessler (2003), o gerente de recursos humanos tem como sua competência, fazer com que a organização consiga delinear as responsabilidades de colocar a pessoa certa no trabalho certo, integrar novos funcionários na organização, treinar funcionários em trabalhos que constituam uma novidade para eles, melhorar o desempenho de todas as pessoas, ganhar cooperação criativa e desenvolver boas relações de trabalho, interpretar as políticas e os procedimentos da organização, controlar os custos do trabalho, desenvolver as habilidades de todas as pessoas, promover o ânimo no departamento e mantê-lo, e proteger a saúde dos funcionários e suas condições psicológicas.

A Gestão de Recursos Humanos ocorre através da participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento de funcionários de uma empresa, e a área tem a função de humanizar as organizações. Ela é contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos como cultural e estrutural de cada organização. Muitas vezes, a gestão de pessoas é confundida com o setor de Recursos Humanos, porém RH são a técnicas e os mecanismos dos quais o profissional se utiliza e a gestão de pessoas tem como objetivo a valorização dos profissionais. O setor de gestão de pessoas possui uma grande responsabilidade na formação dos profissionais que a instituição deseja, com o objetivo de desenvolver e colaborar para o crescimento da instituição e do próprio profissional, sendo que as pessoas passam boa parte de suas vidas dentro da organização. (CHIAVENATO, 2004).

Dessler afirma que:

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> [...] o termo estratégia de RH refere-se aos cursos de ação de RH específicos que a empresa planeja perseguir para atingir seus objetivos. Por exemplo, duas das principais metas da Fedex são alcançar níveis superiores de serviços ao cliente e uma alta lucratividade por meio de uma força de trabalho extremamente comprometida. (DESSLER, 2003, p.15).

A gestão em pessoas visa em seu ambiente, utilizar vários recursos para alcançar o objetivo esperado como recrutar, manter, desenvolver e treinar recursos humanos, resultando assim em grandes talentos, de grande importância para a organização.

A IMPORTÂNCIA DO HOMEM NO TRABALHO

Para Rodrigues (1994), aconteceram grandes mudanças nos processos industriais no início do século XVIII, pois a população mundial crescia, e com isso o mercado consumidor se acelerava com a produção de grande escala e induzia o aprimoramento tecnológico. A mão de obra ficou farta, pois houve o crescimento populacional e parte originou-se do meio rural.

Com a modernização das indústrias e os inventos tecnológicos para a época, foi necessária uma mudança nos processos produtivos para diminuir a manufatura, e com este contexto, começaram a surgir as primeiras preocupações com a racionalidade da produção e o comportamento do trabalhador diante de suas atividades.

O trabalho toma parte considerável do nosso tempo e esforço durante a vida, pois dependemos dele para a subsistência e o sucesso pessoal. Assim, as pessoas trabalham para atingir seus objetivos pessoais e individuais. Separar trabalho da existência das pessoas é difícil, diante do impacto e importância que o trabalho provoca. (CHIAVENATO, 2008).

Segundo Chiavenato (2008), para uma organização as pessoas passam a significar o diferencial competitivo que mantém e faz o sucesso organizacional, são elas que passam a compor a competência básica da organização. As organizações estão alterando suas práticas gerenciais e mudando os seus conceitos para que as pessoas possam estar inseridas plenamente em suas atividades.

Chiavenato cita que:

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> Em vez de investirem diretamente nos produtos e serviços, elas estão investindo nas pessoas que entendem deles e que sabem como criá-los, desenvolvê-los, produzi-los e melhorá-los. Em vez de investirem diretamente nos clientes, elas estão investindo nas pessoas que os atendem e os servem e que sabem como satisfazê-los e encantá-los. (CHIAVENATO, 2008, p.4).

Conforme Lacombe (2005), o próprio capital é um resultado da remuneração do trabalho, e esse capital é utilizado para aumentar a quantidade ou a eficiência da produção, pois o trabalho é o principal fator da produção.

Para Lacombe (2005), muitos conceituam trabalho como esforço braçal, de que o homem trabalha para sobreviver, ou, se for bem-sucedido, a fim de conseguir recursos para permitir-lhe fazer as coisas de que realmente gosta. Mas é preciso considerar que:

- O trabalho é o elemento essencial da vida do homem, uma vez que constitui aquele aspecto de sua vida que lhe dá status e o liga a sociedade;
- As pessoas tendem a gostar de seu trabalho ou procuraram trabalhos que lhes tragam satisfação;
- O trabalho é uma atividade social;
- A moral do trabalhador não tem qualquer relação com as condições materiais do trabalho. A temperatura, iluminação, ruído, e umidade afetam a saúde física e o conforto, não a motivação;
- O dinheiro é um dos incentivos menos importantes;
- O desemprego é um incentivo negativo, porque elimina o homem de sua sociedade.

As organizações não funcionam por acaso, elas são criadas intencionalmente para produzir alguma coisa: produtos, serviços ou o que seja. Para isso, utilizam energia humana e não-humana para transformar matérias primas em produtos acabados ou serviços prestados. As organizações são, afinal, constituídas por pessoas. (CHIAVENATO, 2004).

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Para Chiavenato (2004), as organizações só funcionam quando as pessoas estão nas suas posições de trabalho e são capazes de desempenhar adequadamente os papéis para as quais foram selecionadas, admitidas e preparadas.

TEORIAS MOTIVACIONAIS DO TRABALHO

Segundo Vergara (2009), a motivação é um processo que representa cada momento, em um fluxo permanente da vida. Motivação é uma força, uma energia que nos impulsiona a fazer algo com prazer, ela é intrínseca e cabe a nós buscá-la.

Cita Silva (2001), quatro teorias motivacionais de conteúdo, sendo elas:

1. Teoria da hierarquia das necessidades – Maslow: Esta teoria da motivação estuda as necessidades dos seres humanos, de forma natural manifestada, gerando uma necessidade em realizar ou procurar uma determinada categoria de objetos, podendo ser organizada em cinco categorias hierárquicas: necessidades fisiológicas; necessidades de segurança; necessidades sociais; necessidades de estima; necessidades de autor realização.

2. Teoria ERC – Alderfer: a partir da teoria de Maslow esta teoria concorda que a motivação do trabalhador pode ser medida sempre que seguir uma hierarquia de necessidades. Alderfer percebe que as pessoas sobem e descem dentro da sua hierarquia de necessidades, e esses podem ser explicados por três fatores essenciais para a motivação: necessidades existenciais; necessidades de sobrevivência; necessidades de relacionamento e necessidades de crescimento.

3. Teoria dos dois Fatores – Herzberg: o ponto de partida para o desenvolvimento da teoria também foi a teoria de Maslow, porém para Herzberg, a motivação não depende apenas dos incentivos recebidos pelos empresários e sim pelas atividades desenvolvidas na organização; o mesmo ainda ressalta que não são todas as necessidades que motivam, algumas apenas evitam a insatisfação. Sua teoria é classificada em duas categorias: fatores de higiene e fatores de motivação.

4. Teoria da realização ou Teoria das necessidades adquiridas – McClelland: essa teoria adverte que as necessidades podem ser aprendidas desde o momento em

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

que se interage com o ambiente, podendo ser resumidas em três necessidades básicas: necessidades de realização; necessidades de poder e necessidades de aflição.

Segundo Silva (2001), para todas as teorias motivacionais é necessário por em prática três conceitos para se atingir altos desempenhos: o conhecer da motivação humana; a capacitação das pessoas e as oportunidades e desafios oferecidos às pessoas para que assim elas possam aplicar suas habilidades. Todas as teorias buscam explicar o comportamento humano tentando ajustá-lo para a conquista de uma maior eficiência e eficácia.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A qualidade de vida no trabalho sempre foi uma inquietação do homem, desde o princípio de sua existência. Outros títulos e outros argumentos foram apresentados mais, sempre com ênfase na satisfação e bem-estar do trabalhador na execução de suas atividades. Tudo o que possa facilitar a vida do trabalhador é um ponto importante a ser considerado. (RODRIGUES, 1994).

Segundo o autor Rodrigues (1994), os ensinamentos de Euclides de Alexandria sobre os princípios da Geometria, a 300 anos a.c., foi um dos fatos históricos conhecidos que serviu de apoio para a alteração das formas de execução das atividades da época, uma melhor condição de trabalho e bem-estar ao trabalhador. As orientações foram apresentadas aos agricultores da época, às margens do Rio Nilo.

Em meados dos séculos XVIII e XIX, com a sistematização dos modelos de produção, é que as condições de trabalho e sua influência na produção começaram a ser estudadas de maneira científica. (RODRIGUES,1994).

Walton (1973, apud Limongi-França e Arellano, 2002), define qualidade de vida no trabalho como algo que vai além dos direitos e deveres trabalhistas.

O conceito de qualidade de vida no trabalho ao longo dos anos tem sido analisado e interrogado, mostrando-se não como algo passageiro, mas sim como um processo sólido que busca o desenvolvimento humano e empresarial. (LIMONGI-FRANÇA e ARELLANO, 2002).

A qualidade de vida no trabalho busca meios para uma organização mais humanizada, com funcionários motivados e satisfeitos em suas tarefas, através de atividades adequadas que envolvam algum tipo de raciocínio, visto que tarefas rotineiras

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

são maçantes e enfadonhas; o trabalho tem que exigir certo grau de responsabilidade e autonomia, promoções e feedbacks são de suma importância para o desenvolvimento pessoal do indivíduo.

Ao longo dos anos, a preocupação com a QVT só tem aumentado nas organizações, com a globalização e a alta competição por uma fatia de mercado, as empresas entenderam que dependem de seus colaboradores para atingir suas metas e alcançar seus objetivos, são eles o capital intelectual das organizações detentores do conhecimento, então nada mais sensato que investir nessas pessoas para alcançar a posição de mercado desejada.

A empresa número um do ranking das 150 melhores empresas para você trabalhar no Brasil em 2012, Elektro distribuidora de energia destaca que: "seus profissionais tem planos de desenvolvimento individuais. Em 2011, a companhia investiu 6,5 milhões de reais em programas de treinamento e desenvolvimento para suas equipes". (MANSO, 2012, p.70).

Conforme Manso (2012), a Elektro, em anos alternados, aplica a avaliação de desempenho para todos os seus colaboradores desde o nível mais alto ao mais baixo. Possui ainda o programa de Geração Futuro, onde seu objetivo principal é identificar entre os colaboradores que se realçaram na avaliação, aqueles que têm características de empreendedorismo, inovação e protagonismo para participarem de um plano de desenvolvimento acelerado.

Conforme Chiavenato (2004), a QVT é muito utilizada como apontamento das experiências humanas em seu local de trabalho e o índice e satisfação das pessoas que realizam tal atividade. O conceito de QVT é humanístico, pois trata com profundo respeito as pessoas. Para as organizações alcançarem índices elevados de qualidade e produtividade, é preciso que as pessoas estejam motivadas, que participem ativamente do trabalho que executam e para isso é necessário que sejam recompensadas adequadamente por sua dedicação e contribuição.

Para poder atender bem o cliente externo, a organização nunca pode esquecer-se de seus colaboradores. Antes de satisfazer seus clientes externos, a organização precisa investir, satisfazer e motivar seu cliente interno, pois são eles os responsáveis pelos produtos e/ou serviços oferecidos, são eles que contribuem para o perfeito andamento das organizações, sem eles estas são incapazes de atender seu público alvo; ser detentor do dinheiro nada vale se não tiver pessoas para a execução das tarefas.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

SAÚDE OCUPACIONAL

Conforme Chiavenato (2004), a forma de definir a saúde é não ter doenças, portanto os riscos à saúde podem ser: biológicos, tóxicos, químicos, físicos, condições estressantes de trabalho, ou seja, o ambiente onde você trabalha pode gerar doenças. Uma definição é o estado físico, social, mental e o bem estar, ou seja, relacionado com mente, corpo e os padrões sociais. A saúde de um funcionário pode ser prejudicada pelo estresse ou até por acidentes.

Os gestores não têm só o papel de gerenciar a organização, precisam ter a responsabilidade de cuidar da saúde de seus funcionários. Um dos principais aspectos a serem cuidados é o psicológico. Quando um funcionário está com baixa autoestima ou deprimido, ele pode vir a não apresentar uma boa produtividade e qualidade no seu trabalho.

Chiavenato afirma que:

> A saúde ocupacional está relacionada com assistência médica preventiva. A lei 24/94 institui o programa de controle médico de saúde ocupacional, que exige o exame médico pré-admissional, o exame médico periódico, e o retorno de trabalho (no caso de afastamento superior a 30 dias), o de mudança efetiva de função, antes da transferência e o exame admissional, nos 15 dias que antecedem o desligamento definitivo do funcionário. (CHIAVENATO, 2004, p.432).

Saúde Ocupacional é a elevação de condições laborais que garante um grau mais elevado de qualidade de vida no trabalho, resguardando a saúde dos trabalhadores, requerendo o bem-estar mental, social e físico, precavendo e controlando os acidentes e as doenças através da redução das condições de risco.

DIFICULDADES E OBSTÁCULOS

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Conforme Westley (1979, apud Rodrigues, 1994) existem quatro itens importantes que exercem muita influência, e tornam-se obstáculos à qualidade de vida no trabalho: o político, o econômico, o psicológico e o sociológico.

Sucesso afirma que:

> A escolha da profissão, as características da cultura organizacional configurada pelos valores e práticas predominantes na empresa, a infraestrutura familiar, constituem fatores relevantes para a Qualidade de Vida no Trabalho. Além disso, as relações interpessoais, os conflitos e, em especial, a maneira como a pessoa se relaciona na equipe afetam a satisfação no trabalho, sua autoestima e a forma como se sente em relação a si mesma. A história de vida e os fatores relativos às variáveis organizacionais, resultam em atitudes dificultadoras e facilitadoras nas relações de trabalho, intensificando a preocupação e a responsabilidade pela promoção da QVT. (SUCESSO, 2002, p.21).

TURNOVER NAS EMPRESAS

De acordo com Chiavenato (2004), as empresas estão sempre em processo de mudanças, afetando as pessoas que trabalham nas organizações. Por exemplo, os fatores de mudança como o desenvolvimento tecnológico, configurações empresariais, novos produtos e serviços, novos processos de trabalho, estão cada dia mais variando os requisitos e critérios da força de trabalho. Com a forte mudança, a força de trabalho torna-se deficiente nas novas habilidades e competências em desempenhar atividades requeridas.

Chiavenato menciona que:

> Para atacar esse problema e começar a corrigir essa deficiência, são necessários enormes recursos das organizações no dimensionamento dos processos de agregar, aplicar, recompensar, desenvolver e manter pessoas. (CHIAVENATO, 2004 p. 89).

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Turnover, é um termo inglês que significa rotatividade de pessoas dentro de uma organização, ou a movimentação de funcionários como contratações e desligamentos voluntários e involuntários.

Conforme Peconick (2008), a saúde de uma organização pode ser determinada pela analogia entre a quantidade de pessoas que entra e pela quantidade de pessoas que sai de uma empresa durante um mês. O termo turnover é frequentemente empregado pelas áreas de Recursos Humanos das organizações, e também é conhecido como "rotatividade", e exprime na verdade, o percentual de substituições que uma empresa possui, servindo como apontador da saúde organizacional.

A RELAÇÃO ENTRE TURNOVER E QVT

"Trabalho não é maldição, não pode ser tortura. Pelo contrário, trabalho deve trazer satisfação, o que promove o equilíbrio emocional". (VIEIRA, 2008, p. 400).

O turnover é avesso à qualidade de vida.

Empresas que adotam os modelos de qualidade de vida em seus processos, ganham em qualidade, custos e na motivação de seus funcionários. Empresas que aderem a esse sistema, adotam boas práticas para manter seus funcionários no quadro e, em paralelo, atrair novos talentos do mercado para integrar suas equipes.

Sucesso afirma que:

> Qualidade de vida não decorre apenas de salário acima do mercado e de invejável plano de benefícios. Resulta também do tratamento humano, da gentileza, da leveza nas relações, possibilidade de expressão de pontos de vista divergentes, do relacionamento sincero, do respeito aos ausentes e do orgulho pelo que faz. Atenção, elogio e consideração constituem ingredientes indispensáveis quando se buscam lealdade, qualidade e produtividade. (SUCESSO, 2002, p. 26).

O Turnover traz sérios impactos para as organizações. Entendendo a importância de proporcionar um ambiente de trabalho com QVT, a empresa pode diminuir consideravelmente a rotatividade dos seus funcionários.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

A INFLUÊNCIA DO QVT NA BUSCA PELA VANTAGEM COMPETITIVA NA GESTÃO DE PESSOAS

Limongi-França (2004, p. 42), afirma que há uma "íntima correlação entre melhoria da Qualidade de Vida das pessoas e estilo da vida dentro e fora da organização" e que essa melhoria "causará impacto na excelência e na produtividade dos indivíduos em seu trabalho".

Segundo Chiavenato (2004), a QVT é utilizada como um ponto chave e serve de indicador das experiências realizadas no local de trabalho, para poder mensurar o grau de satisfação e desempenho do trabalho realizado. Para conseguir alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, a empresa tem que ter funcionários satisfeitos.

Para Limongi-França (2009), a QVT faz parte das transformações pelas quais passam as relações de trabalho na sociedade moderna; do ponto de vista da gestão de pessoas, existe uma nova realidade social: o aumento da expectativa de vida, maior tempo de vida em atividades produtivas, consciência do direito à saúde, migração para novos hábitos e estilos comportamentais, responsabilidade social e compromisso de desenvolvimento social.

As duas teorias mostram a importância que tem para as organizações o funcionário com a QVT definida e integrada ao ambiente organizacional. Através de análises e pesquisas com o comprometimento do setor de gestão de pessoas, as organizações dão aos funcionários o suporte necessário para interagir e progredir dentro da mesma e assim conseguem demonstrar melhores desempenhos e maior lucratividade.

Limongi-França menciona que:

> A base da discussão sobre o conceito de Qualidade de Vida encerra escolhas de bem-estar e percepção do que pode ser feito para atender às expectativas criadas tanto por gestores como por usuários de ações de qualidade de vida na empresa. (LIMONGI-FRANÇA, 2004, p.24).

A empresa que investe em seus funcionários dando a eles qualidade de vida e um ambiente saudável de trabalho, com a ajuda do setor de gestão de pessoas oferece qualificação e motivação, e faz com que a empresa passe confiança e credibilidade aos fornecedores externos.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

MÉTODOS

O presente estudo é dividido em dois momentos. Primeiramente, foi desenvolvida uma pesquisa bibliográfica. Em um segundo momento, uma pesquisa de campo de caráter empírico.

Para a realização da pesquisa bibliográfica, realizou-se um levantamento bibliográfico em livros, monografias e sites. Os autores que contribuíram para o desenvolvimento do referencial teórico foram: Chiavenato, Maximiano, Limongi-França, Rodrigues entre outros. Esta etapa possibilitou enfatizar teoricamente o trabalho e expor brevemente conceitos relacionados a qualidade de vida no trabalho, motivação, *turnover* e absenteísmo.

A pesquisa de campo envolveu uma empresa que comercializa máquinas e equipamentos em Bauru/SP. Para levantamento das informações da empresa foram utilizados sites eletrônicos e informações adquiridas com o proprietário da mesma.

A coleta de dados para o desenvolvimento do estudo de caso foi feita através de entrevistas e questionários, além de análise do ambiente de trabalho da empresa.

Uma entrevista estruturada foi aplicada com o responsável pelo setor de Recursos Humanos da Organização. Essa entrevista teve como objetivo avaliar o índice de rotatividade de pessoal da empresa, se a empresa pratica os modelos de qualidade de vida e como a empresa lida com a saúde e bem estar de seus colaboradores.

De acordo com Lucena (1995, p.130), "a entrevista tem por objetivo principal a obtenção de informações do entrevistado, sobre determinado assunto ou problema".

Lucena afirma que:

> Pesquisa de campo é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta ou de uma hipótese, que se queira comprovar ou, ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles. (LUCENA, 1995, p.132).

Um questionário elaborado com 13 (treze) questões fechadas foi passado para uma amostra de funcionários, no dia 14 de maio de 2013, para analisar se o nível de estresse das funções é tolerável, se na visão deles há oportunidade de carreira, como

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

é a relação interpessoal com os superiores, e quais fatores de QVT são considerados mais importantes na visão dos mesmos.

RESULTADOS

Segundo a responsável pelo setor de Recursos Humanos da empresa, considerando a quantidade de funcionários contratados e demitidos em 2012, e com quantos funcionários a empresa contava no último dia do ano de 2012, foram realizadas 28 contratações; 62 demissões, e a empresa contava em 31.12.2012 com a colaboração de 80 funcionários.

Legenda

A: Admissão dentro do período considerado

D: Demissão dentro do período considerado

E: Efetivos (N. de funcionários ativos no último dia do ano considerado)

Tabela 1- Cálculo do Turnover e da Taxa de Desligamento na Empresa

Índice Turnover: A+D/2*100/E	**Cálculo Desligamento: D x 100/E**
28+62/2*100/80	**62*100/80**
=56,25%	**=77,50%**

Nota-se com os cálculos acima um alto índice de rotatividade e desligamentos na empresa no ano de 2012.

Em seguida a responsável pela área de recursos humanos foi questionada sobre quais benefícios a empresa oferece. A resposta é ticket alimentação no valor de R$ 282,00 (duzentos e oitenta e dois reais), convênio médico "Unimed" e convênios com farmácias da região.

Inclusive, a empresa também possui, em parceria com seus fornecedores, um programa de cursos e treinamentos para seus colaboradores.

Com relação aos métodos de trabalho na empresa, os funcionários em determinadas funções possuem autonomia no desempenho de suas atividades e o clima organizacional é fundamentado no respeito e na ajuda mútua.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Já em relação ao tratamento da saúde física e psicológica de seus colaboradores, a empresa até o momento não implantou programa algum para controle da melhoria de saúde ocupacional (ambiente de trabalho adequado, ginástica laboral, etc.), mas em contrapartida, é fornecido plano de saúde a todos os colaboradores.

Através da pesquisa realizada com os colaboradores da empresa, foram apontados pontos fortes e pontos fracos.

Com relação ao resultado da pesquisa aplicada com os colaboradores, as variáveis positivas foram:

- A empresa tem plano de carreira para seus colaboradores na área comercial e proporciona benefícios aos mesmos;
- A pesquisa apontou que há um bom clima organizacional;
- O relacionamento interpessoal com colegas e liderança é classificado entre bom e satisfatório;
- O nível de conhecimento dentro da organização é elevado. Nos setores onde foi aplicada a pesquisa, observou-se alta qualificação da grande maioria dos colaboradores, e grande parte está na empresa há mais de seis anos;
- Na área comercial há grande estímulo para participação do indivíduo nas decisões a serem tomadas, gerando maior motivação ao setor.

Já em relação aos pontos fracos apontados pela pesquisa, são os seguintes tópicos:

- Alto índice de *turnover* na área operacional;
- A estrutura de trabalho é considerada deficiente, pois os colaboradores não contam com um espaço adequado para desenvolver suas tarefas;
- A grande maioria dos colaboradores do setor comercial levam problemas relacionados ao serviço para casa;
- A qualificação dos colaboradores do setor administrativo não é aproveitada pela empresa, pois para os mesmos não há plano de carreira, desestimulando o departamento;
- O setor administrativo padece com a falta de poder opinar sobre as decisões relativas ao seu trabalho.

A organização logicamente está ciente sobre o alto índice de *turnover* e identificou que o setor operacional apresenta elevada rotatividade de pessoas. Segundo a direção da empresa, não é viável no momento direcionar altos investimentos para este setor devido aos custos elevados e ao baixo retorno financeiro que representa.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Com base nas visitas realizadas à empresa e a pesquisa aplicada, nota-se que apesar do clima organizacional ser classificado de forma positiva pelos colaboradores em geral e todos receberem determinados benefícios, constatou-se a necessidade de propor um plano de melhorias para os setores administrativo e operacional conforme breve roteiro apresentado a seguir onde são consideradas outras variáveis importantes para manutenção do ambiente de trabalho.

- Ginástica laboral (periodicidade a definir) como prevenção a LER, DORT entre outros;
- Implantar no refeitório uma área de descanso e um espaço para leitura que contenha mesa para estudos e livros;
- Café da manhã coletivo uma ou até duas vezes por mês, para maior integração dos colaboradores;
- Estudar a possibilidade de implementar um plano de cargos e salários para motivação e desenvolvimento dos colaboradores nas áreas administrativa e operacional;
- Para viabilidade de um plano de cargos e salários, estipular um planejamento para aplicação de avaliação de desempenho em anos alternados com o objetivo de avaliar a organização como um todo, e consequentemente, analisar cada colaborador - desde a participação em treinamentos até futuras promoções;
- Proporcionar treinamentos específicos para cada função do setor administrativo, para evolução do desenvolvimento do colaborador em suas tarefas, e aumento da motivação;
- Realizar periodicamente pesquisa de clima para acompanhamento e manutenção do ambiente de trabalho;
- Realizar integração no primeiro dia de trabalho, mostrando a estrutura da empresa, normas, procedimentos e benefícios;
- Aplicar treinamentos para os novos colaboradores, para que os mesmos possam adequar-se rapidamente e desenvolvam, sem maiores problemas, suas tarefas cotidianas.

CONCLUSÃO

A Qualidade de Vida no trabalho vem sendo um grande desafio para as organizações nos últimos anos, visto que as necessidades dos indivíduos são infinitas e os recursos limitados. É preciso que as organizações estejam atentas à qualidade de vida dos seus colaboradores, pois a falta dela afeta diretamente nos resultados almejados -

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

funcionários desmotivados produzem menos e há um alto nível de absenteísmo nas tarefas.

Constatou-se no presente estudo, que através da Qualidade de Vida no Trabalho, as empresas contam com funcionários motivados, responsáveis pelo sucesso da mesma, garantem maior produtividade, qualidade nos produtos e maiores lucros, sem contar que os problemas relacionados com a saúde ocupacional podem ser minimizados.

A pesquisa realizada na empresa foi de suma importância para proporcionar uma visão mais prática sobre o tema abordado e compreender, na visão dos colaboradores da empresa, o que precisa ser melhorado. A pesquisa realizada na empresa apontou seus pontos fortes e fracos que merecem atenção por parte da sua direção.

É importante destacar que o turnover apresentado pela empresa analisada pode também estar relacionado a outras variáveis presentes no ambiente de trabalho, cabendo, portanto novos estudos mais detalhados com enfoque sobre a estrutura da gestão de pessoas existente na organização.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de; LIMONGI-FRANÇA, Ana C. **Estratégias de Recursos Humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho**: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. Revista de Administração, São Paulo, v. 33, n.2, p. 40-51, abril/junho 1998.

AVEDIANI, Renata. **As melhores empresas para você trabalhar em 2012**: setor auto- indústria – Case New Holland. Sorocaba: Ed. Abril, guia 2012 Você S.A, p. 82, setembro 2012.

AVEDIANI, Renata. **As melhores empresas para você trabalhar em 2012**: Embraer. São José dos Campos: Ed. Abril, guia 2012 Você S.A, p. 83, setembro 2012.

BOM SUCESSO, Edina. **Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed., 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria da administração**. 6ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

_____. **Gestão de Pessoas**: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 7ª reimpressão Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

_____. **Administração: teoria, processo e prática**. 4 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007. 3ª reimpressão.

_____. **O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão com pessoas e subjetividade**. São Paulo: Atlas, 2001.

DESSLER, Gary, 1942. **Administração de recursos humanos**. 2ª. ed. Tradução Cecília Leão Oderich; revisão técnica Irene Kazumi Miura. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas**: modelo, processos, tendências e perspectivas. 1ª. ed. São Paulo: Atlas, 2011. 9ª reimpressão.

Lacombe, Francisco José Masset. **Recursos humanos**: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005.

LIMONGI - FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2004.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

_____. **Qualidade de vida no trabalho - QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2ª. ed. São Paulo: Atlas 2009. 4ª reimpressão.

LIMONGI - FRANÇA, Ana C.; ARELLANO, Eliete B. **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

LUCENA, M. P. P. S. **Avaliação de desempenho**. São Paulo: Atlas, 1995.

MANSO, Ursula Alonso. **As melhores empresas para você trabalhar em 2012**: a melhor do ano Elektro um time de alta voltagem. Campinas: Ed. Abril, guia 2012 Você S.A, p. 66-70, setembro 2012.

MAXIMIAN0, Antônio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração**: da revolução urbana à revolução digital. 3ª ed. São Paulo: Atlas 2002.

MOTTA, Fernando Cláudio Prestes; VASCONCELOS, Isabella Gouvêa. **Teoria geral da administração**. 3ª ed. rev. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho**: evolução e análise no nível Gerencial. Petrópolis: Editora Vozes Ltda.,1994.

SILVA, R. O. **Teorias da Motivação**. 24°ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2001.

VERGARA, Sylvia C. **Gestão de pessoas**. 7ª. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

VIEIRA, Sebastião Ivone. **Manual de saúde e segurança do trabalho**. 2ª. ed. São Paulo: LTR, 2008.

TAMAYO, Álvaro; PASCHOAL, Tatiane. **A relação da Motivação para o Trabalho com as Metas do Trabalhador**. RAC, v.7, n.4, outubro/dezembro 2003.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

USO INTEGRADO DO CUSTEIO BASEADO EM ATIVIDADES (ABC) E DO CUSTEIO VARIÁVEL PARA MELHORA DA INFORMAÇÃO SOBRE O DESEMPENHO

Marcelo Zanqueta (IESB); marcelo@elitebauru.net.br *

Flavio Mangili Ferreira (IESB); mangiliferreira@gmail.com

Resumo: As entidades buscam meios para maximizar seus lucros e reduzir gastos desnecessários ou evitáveis em um ambiente que é cada vez mais competitivo. Buscando a mensuração do custo fabril, o presente trabalho apresenta as classificações dos custos em diretos e indiretos, fixos e variáveis, descreve os métodos de custeio variável e custeio baseado em atividades. **Objetivo**: Demonstrar a integração dos métodos de custeio baseado em atividades e variável na mensuração dos custos de produção em uma entidade industrial, elaborar relatórios de desempenho para apoio aos gestores da entidade e demonstrar os benefícios da integração destes métodos. **Justificativa**: Informações seguras e precisas são importantes para o processo decisório, pois a competitividade do mercado torna necessária a gestão dos custos de maneira correta. **Métodos**: Trata-se de uma pesquisa exploratória, qualitativa e utilizando técnicas de Pesquisa de Campo, estuda uma indústria, onde foram levantados os custos e despesas, separados em fixos e variáveis, determinado a margem de contribuição e atribuído os custos fixos às atividades. **Resultados**: Os resultados demonstram a aplicação da integração dos métodos de custeio por meio de relatórios e demonstração de resultado gerencial, evidenciando as situações das atividades, possibilitando a apuração dos custos, para que o gestor possa desfrutar de mais informações para as tomadas de decisões. **Limitações**: Limitou-se a análise do período de um mês e em apenas uma empresa, a continuidade desta pesquisa poderá demonstrar os benefícios aos gestores do uso dos relatórios produzidos por meio da integração dos métodos custeio ABC e variável. **Pesquisas Futuras**: Novas pesquisas, com outras organizações, poderão demonstrar mais benefícios da integração dos métodos de custeio.

Palavras-chave: Integração. Custeio Baseado em Atividades. Custeio variável.

Abstract: Entities seeking ways to maximize your profits and reduce avoidable or unnecessary spending in an environment that is increasingly competitive. Seeking to measure cost manufacturing, this paper presents the classification of costs into direct and indirect, fixed and variable, describes the methods variable costing and activity based-costing. **Objective**: To demonstrate the integration of the methods of activity-based costing and variable in the measurement of the costs of industrial production entity, reporting performance to support the management of the entity and demonstrate the benefits of integrating these methods. **Justify**: Secure and accurate information are important for decision making, because the competitiveness of the market makes it necessary to manage costs correctly. **Methods**: This was an exploratory research, using qualitative techniques and Field Research, an industry study, which were raised costs and expenses, separated into fixed and variable, given the contribution margin and fixed costs assigned to activities. **Finding**: The results demonstrate the application of the integration of costing methods by reporting and managerial income statement, pointing out situations of activities, enabling the calculation of costs, so that the manager can enjoy more information for decision-making. **Limitations**: Limited to analysis of a month and only one company, the continuation of this research will demonstrate the benefits to managers use the reports generated by the integration of ABC and variable costing

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

methods. **Future Research**: Further research with other organizations, will further demonstrate the integration benefits of costing methods.

Keywords: Integration. Activity Based-Costing. Variable Costing.

INTRODUÇÃO

Para sobreviver, as empresas precisam buscar alternativas viáveis e funcionais para competirem no mercado onde atuam, apesar do conhecimento do empresariado, alternativas possíveis, geralmente não são colocadas em prática por descrença na possibilidade de êxito, investimento considerado alto etc.

Existem instrumentos para identificação e mensuração de gastos e desperdícios na produção, possibilitando redução em posicionamento incorreto de equipamento, fluxo fabril incoerente com a necessidade, consumo maior do que o necessário, ferramentas impróprias para a realização do trabalho etc.

A partir da necessidade de mensurar o processo fabril, surgiu a Contabilidade de Custos e os métodos de custeio, com a finalidade de apurar os custos de produção e fornecer subsídios para controle e tomada de decisão dos gestores de uma entidade.

Custos, perdas e desperdícios fabris nos seus diversos setores de produção, responsáveis por um maior desembolso financeiro ou menor resultado, relacionados ao emprego de matéria-prima, disposição física de equipamentos, etc. devem ser identificados pelos métodos de custeio.

O desenvolvimento de vários métodos de custeio ocorreu em função das dificuldades em mensurar os custos de produção e a possibilidade de integrar mais de um método de custeio proporcionará informações relevantes aos gestores.

O objetivo do artigo é demonstrar a integração dos métodos de custeio baseado em atividades (ABC) e variável na mensuração dos custos de produção em uma entidade industrial, elaborar relatórios de desempenho para apoio aos gestores da entidade e demonstrar os benefícios da integração destes métodos.

CUSTOS DIRETOS, CUSTOS INDIRETOS, CUSTOS VARIÁVEIS E CUSTOS FIXOS

Souza e Diehl, (2009) afirmam que, custos são valores monetários despendidos pelo consumo de recursos. Toda operação que envolve algum tipo de gasto, desde que ligados ao processo de produção é um custo, podendo ser inclusive recursos humanos, como a mão de obra.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Perez Junior, Oliveira e Costa (2005, p.18) consideram os custos como sendo gastos relativos aos bens e serviços (recursos) consumidos na produção de outros bens e serviços.

Franco (2006) entende que custos são apenas os dispêndios que representam consumo de bens ou serviços, posteriormente recuperáveis através de receitas.

O custo é um elemento essencial ao processo industrial, acontecendo apenas na atividade produtiva (DUBOIS; KULPA e SOUZA, 2009).

Os custos diretos são aqueles que estão identificados diretamente com o processo produtivo.

Segundo Bertó e Beulke (2005, p. 22) "[...] custo e despesas diretas são os custos relativos à aquisição de mercadorias ou relativos ao emprego de material direto no processamento industrial dos bens."

Bornia (2002, p. 44) define custos diretos como aqueles facilmente relacionáveis com as unidades de alocação de custos (produtos, processos, setores, clientes, etc.).

De acordo com Lemos Netto (1968, p. 31), "os custos indiretos são compostos pelos gastos relacionados com a industrialização propriamente dita e não são suscetíveis de serem atribuídas diretamente a um determinado produto".

Custos indiretos dão sustentação ao funcionamento das atividades, existindo a impossibilidade de serem medidos, identificados, e quantificados diretamente em cada unidade comercializada (BERTÓ; BEULKE, 2005, p. 23).

Leone (1997, p. 53) define os custos variáveis como sendo aqueles que variam com o volume de qualquer atividade que tenha sido escolhida como referência.

Bruni e Famá (2008, p. 30) consideram que os custos variáveis têm seu total alterado diretamente em função da atividade da empresa.

As variações dos custos variáveis acontecem em função do volume produzido, tais como matéria-prima consumida, mão de obra direta etc. (DUBOIS; KULPA e SOUZA, 2009, p.29).

Bertó e Beulke (2005, p.23) afirmam que "os custos e despesas fixas tem por características manter-se inalterados face ao volume de atividade, ou seja, não se modificam em razão da retração ou crescimento do volume dos negócios dentro destes limites." Contudo, em uma apreciação unitária, costumam variar inversamente em razão

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

do volume, pois quanto maior o montante físico, menor é a parcela de custo fixo em relação a cada unidade.

A classificação considera que os custos fixos permanecem constantes e estáveis dentro de determinada capacidade instalada ou faixa produtiva, independendo do volume ou quantidade de produção (PEREZ JR; OLIVEIRA; COSTA, 2005, p. 22, RIBEIRO, 2009, p.35, SOUZA; DIEHL, 2009, p.14).

CUSTEIO VARIÁVEL

Wernke (2001, p. 29) afirma que, no custeio variável ocorre a apropriação de caráter gerencial dos custos variáveis ao custo dos produtos vendidos, enquanto os custos fixos são considerados despesa do período e exemplifica que, custos variáveis são materiais, mão de obra, serviços de terceiros aplicados ao produto etc.

Perez Junior, Oliveira e Costa (2003, p. 185) entendem que o custeio variável fundamenta-se na separação dos custos em variáveis e fixos.

Maher (2001, p. 360) justifica o custeio variável, exemplificado seu uso no transporte aéreo, onde nos períodos mais procurados, quando as pessoas costumam viajar com mais frequência, o preço da passagem aérea é maior, pois a lei de oferta e procura da economia garante a venda de grande parte dos assentos. Contudo, nos horários de menor procura não existe esta concorrência. Como os custos fixos para a decolagem do avião existem e o avião deverá decolar com dez ou cem passageiros, existe a necessidade de cobrir os custos fixos, e, tendo em vista a procura menor nestes horários por parte dos passageiros, o menor preço aumenta a demanda, possibilitando cobrir os custos fixos e permitindo que o avião decole, sem que ocorram prejuízos à companhia aérea.

Segundo Bruni e Famá (2003, p. 208), extrair os custos e despesas variáveis do preço de venda gera a margem de contribuição, ferramenta muito importante para o processo de tomada de decisão.

O custeio variável mede o desempenho dos produtos por meio da margem de contribuição, considerando como custo de fabricação dos produtos apenas os custos variáveis ligados diretamente aos produtos (BERBEL, 2003, p. 151).

Para Perez Jr, Oliveira e Costa (2005, p. 232), ao analisar o resultado da subtração dos custos variáveis da receita, chega-se à margem de contribuição unitária, importante ferramenta para a tomada de decisões gerenciais.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Nascimento (2001, p. 58) entende que o uso de métodos extra contábeis é necessário para calcular e projetar a margem de contribuição com maior precisão e realismo.

Margem de contribuição unitária é o valor que cada unidade de determinado produto proporciona à empresa e resulta da diferença entre seu preço e os recursos necessários para a realização de sua venda sejam eles custos ou despesas (DUTRA 2003, p. 230).

CUSTEIO BASEADO EM ATIVIDADES (ABC)

Nakagawa (1991, p. 38) afirma que para o ABC, as atividades de todas as áreas funcionais da manufatura consomem recursos, e os recursos consomem, então, as atividades.

Dubois, Kulpa e Souza (2009, p. 158) afirmam que o custeio ABC é um método de custeio que "[...] descarta distorções provocada pelo rateio indiscriminado dos custos indiretos de fabricação, uma vez que todas as atividades de produção são consideradas importantes para determinar o custo do produto [...]".

O custeio ABC utiliza direcionadores para atribuir custos indiretos de forma mais realista, possibilitando a avaliação com eficácia das atividades desenvolvidas em uma empresa (DUBOIS; KULPA; SOUZA, 2009, p. 158).

No custeio baseado em atividades os custos indiretos, inicialmente, são atribuídos a atividades e depois aos produtos, com base no consumo das atividades pelos produtos (MAHER, 2001, p. 280)

Para Oliveira e Perez Junior (2000, p. 165), é importante identificar cada atividade nos diversos setores produtivos que fazem parte da cadeia produtiva, para que se possa atribuir os devidos custos aos produtos, segundo os parâmetros pré-definidos, utilizando-se dos direcionadores de custos.

Para Kaplan e Cooper, (1998, p. 94), "um modelo ABC é um mapa econômico das despesas e da lucratividade da organização baseado as atividades organizacionais.".

Direcionadores de custo das atividades fazem o elo entre as atividades os objetos de custo com os produtos, serviços e clientes, sendo o direcionador de custo de atividade uma medida quantitativa do resultado de uma atividade (KAPLAN; COOPER, 1998, p. 94).

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Para Ribeiro (2009, p. 369), "direcionador é um fator que indica a relação entre o consumo do recurso e a atividade desenvolvida ou entre as atividades e os produtos." Esta afirmação mostra que um direcionador faz a ligação entre o que é gasto nas atividades com o produto propriamente dito. O autor indica que, existem dois tipos de direcionadores, direcionadores de primeiro estágio (utilizados para a alocação dos custos às atividades, indicando como as atividades consomem recursos) e o direcionador de segundo estágio (responsáveis pela alocação dos custos acumulados nas atividades para seus produtos), mostrando como os produtos consomem as atividades.

Martins (2010, p. 295) considera possível a integração dos métodos de custeio ABC e variável, destacando que é possível obter o melhor dos dois métodos.

Munareto e Diedrich (2007) realizaram estudo de caso em indústria de embalagens, onde operacionalizaram a proposta de integração dos dois métodos.

MÉTODOS

Para Gil, (2006, p.26), "[...] o método científico é um conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para que se possa atingir o conhecimento...".

A partir do estudo exploratório, foram obtidos pontos relevantes apontados pela aplicação dos métodos de custeio como fonte de informação para tomada de decisão. Estudo exploratório é o início do processo de pesquisa, estabelecendo objetivos para se familiarizar e buscar mais informações sobre o assunto, obter novas perspectivas e descobrir ideias (CERVO; BERVIAN, 2002).

Quanto à abordagem do problema, a pesquisa pode ser considerada qualitativa. Silva e Menezes (2005) argumentam que, enquanto a pesquisa quantitativa traduz em números as opiniões e informações com o uso de técnicas estatísticas, a pesquisa qualitativa entende que existe um vínculo indissociável entre o mundo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido apenas com números.

Em relação à técnica de coletados os dados, as pesquisas podem ser classificadas como Pesquisa de campo. Na pesquisa de campo os dados são coletados por meio de entrevistas, questionários ou observações in loco para posteriores análises (LOPES et al., 2006). Foi realizada revisão bibliográfica sobre os temas para fundamentação teórica da pesquisa.

A empresa estudada é uma indústria localizada no interior no estado de São Paulo, criada em 1985, opera no ramo de metalurgia, sendo de pequeno porte, possui

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

aproximadamente 40 funcionários. Passou por algumas reestruturações e encontrou na contabilidade de custos um instrumento para alcançar as metas estipuladas.

Por meio de Pesquisa de Campo na indústria, foram levantados os custos e as despesas, posteriormente classificados e segregados em variáveis e fixos. Utilizando o método de Custeio Variável, foram deduzidos os custos e despesas variáveis das Receitas de Vendas para obtenção da Margem de Contribuição. Por meio do Custeio Baseado em Atividades e usando direcionadores de custos, os custos fixos foram atribuídos às atividades.

Integrando os dois métodos foi possível elaborar uma Demonstração de Resultado Gerencial que, apresenta a Margem de Contribuição Total da indústria e Custos Fixos das atividades.

Geralmente, o encerramento do resultado de uma entidade ocorre no dia 31 de dezembro de cada ano, com a elaboração das demonstrações contábeis. Contudo, por não ter disponível dados do ano completo para análise, as informações foram levantadas em campo (entidade). O produto estudado não apresenta sazonalidade significativa, podendo assim, ser estudado em qualquer época do ano, utilizou-se o mês de agosto para análise.

RESULTADOS

A Tabela 1 demonstra a obtenção da margem de contribuição de um dos lotes de produtos vendidos pela empresa, este mesmo cálculo foi aplicado em todos os produtos vendidos pela entidade durante o mês.

Tabela 1 – Margem de contribuição por lote produzido

Margem de Contribuição – lote de 120 peças	
Preço de Venda Bruta	3.468,00
Tributos	835,09
IRPJ	46,82
CSLL	37,45
PIS	22,54
COFINS	104,04

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

ICMS	624,24
Preço de Venda Líquido	**2.632,91**
Despesas Variáveis	173,40
COMISSAO SOBRE VENDAS	173,40
Custos Variáveis (*)	578,20
MATERIA PRIMA	57,80
INSUMOS	164,13
EMBALAGENS	350,00
ENERGIA ELETRICA	6,28
Margem de Contribuição	**1.881,30**

Fonte: elaborado pelos autores

Diminuindo os Tributos do Preço de Venda Bruta, encontra-se o Preço de Venda Líquido. Deduzindo as despesas e os custos variáveis deste Preço de Venda Líquida obtém-se a margem de contribuição. Usando a margem de contribuição, é possível destacar o impacto que os custos variáveis representam em relação ao preço do produto. Os custos fixos da entidade no período estão demonstrados na Tabela 2.

Tabela 2 – Custos fixos

CONTA	SIGLA	VALOR	PERÍODO
MÃO DE OBRA + ENCARGOS	MODE	45.933,51	MÊS
ALUGUEL	ALUG	4.400,00	MÊS
DEPRECIAÇÃO	DEPR	4.434,17	MÊS
SEGURO FABRIL	SEGU	308,33	MÊS
ENERGIA ELETRICA	ENER	6.160,74	MÊS

Fonte: elaborado pelos autores

Os Custos Fixos foram acumulados em contas e foram utilizadas siglas para identificar cada conta, facilitando a elaboração de algumas tabelas. As Despesas fixas mensuradas durante o período na entidade estão apresentadas na Tabela 3.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Tabela 3 – Despesas fixas

CONTA	SIGLA	VALOR	PERIODO
PRÓ-LABORE	PROL	14.880,00	MÊS
SERVIÇOS DE TERCEIROS	HON3	700,00	MÊS
IPTU	IPTU	533,33	MÊS
MAT. DE LIMPEZA	MATL	150,00	MÊS
SALARIOS E ENC ADMIN.	SADM	14.084,24	MÊS
TELEFONE	FONE	2.100,00	MÊS
MAT. ESCRITORIO	MATE	750,00	MÊS
AGUA	AGUA	80,00	MÊS
ENERGIA	ENER	460,00	MÊS
CUSTOS FINANCEIROS	CSTF	9.000,00	MÊS
TOTAL		42.737,57	

Fonte (Elaborada pelo autor)

A Tabela 4 mostra as atividades identificadas no processo fabril do produto, bem como seus direcionadores de custos.

Tabela 4 – Atividades e Direcionadores

SETOR	ATIVIDADES	MODE	ALUG	DEPR	SEGU	ENER
INJETORA	manutenção preventiva	0,57 min	2,8 m²	2,8 m²	2,8 m²	2,8 m²
	setup (troca de molde)	1,37 min	6,72 m²	6,72 m²	6,72 m²	6,72 m²
	Injeção	9,46 min	46,48 m²	46,48 m²	46,48 m²	46,48 m²
		11,4 min	**56 m²**	**56 m²**	**56 m²**	**56 m²**
CORTE / DOBRA	preparação do material	2,6 min	45,5 m²	45,5 m²	45,5 m²	45,5 m²
	Corte	1,4 min	24,5 m²	24,5 m²	24,5 m²	24,5 m²
		4 min	**70 m²**	**70 m²**	**70 m²**	**70 m²**

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

SERRALHERIA	preparação do material	20,8 min	35 m²	35 m²	35 m²	35 m²
	movimentação de materiais	10,4 min	17,5 m²	17,5 m²	17,5 m²	17,5 m²
	Soldagem	72,8 min	122,5 m²	122,5 m²	122,5 m²	122,5 m²
		104 min	**175 m²**	**175 m²**	**175 m²**	**175 m²**
LIMPEZA	preparação do material	3 min	1,4 m²	1,4 m²	1,4 m²	1,4 m²
	Limpeza	27 min	12,6 m²	12,6 m²	12,6 m²	12,6 m²
		30 min	**14 m²**	**14 m²**	**14 m²**	**14 m²**
PINTURA	preparação do material	3,6 min	4,90 m²	4,90 m²	4,90 m²	4,90 m²
	Limpeza	3,6 min	4,90 m²	4,90 m²	4,90 m²	4,90 m²
	Pintura	9,0 min	12,25 m²	12,25 m²	12,25 m²	12,25 m²
	secagem da tinta	18,0 min	24,50 m²	24,50 m²	24,50 m²	24,50 m²
	transporte do material	1,8 min	2,45 m²	2,45 m²	2,45 m²	2,45 m²
		36 min	**49 m²**	**49 m²**	**49, m²**	**49 m²**
MONTAGEM	preparação do material	57,6 min	28,8 m²	28,8 m²	28,8 m²	28,8 m²
	Montagem	230,4 min	115,2 m²	115,2 m²	115,2 m²	115,2 m²
		288 min	**144 m²**	**144 m²**	**144 m²**	**144** m²

Fonte (Elaborada pelos autores)

Para cada atividade foram atribuídos direcionadores de custos, que visam contemplar os custos fixos, pelo método de custeio ABC.

Utilizando estes direcionadores de custos e o método de custeio ABC foi possível atribuir os custos fixos das contas às atividades. É possível observar na Tabela 5 a aplicação do método de custeio ABC na mensuração dos custos fixos às atividades dos departamentos percorridos pelo produto em seu processo fabril.

Tabela 5 – Atividades e custos

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

SETOR	ATIVIDADES	MODE	ALUG	DEPR	SEGU	ENER	TOTAL
INJETORA	manutenção preventiva	141,40	19,01	19,16	1,33	26,62	207,52
	setup (troca de molde)	339,35	45,63	45,98	3,20	63,89	498,05
	Injeção	2.347,16	315,60	318,06	22,12	441,90	3.444,84
		2.827,90	**380,25**	**383,20**	**26,65**	**532,41**	**4.150,41**
CORTE / DOBRA	preparação do material	1.584,89	308,95	311,35	21,65	432,58	2.659,42
	corte	853,40	166,36	167,65	11,66	232,93	1.431,99
		2.438,28	**475,31**	**479,00**	**33,31**	**665,51**	**4.091,41**
SERRALHERIA	preparação do material	434,67	237,65	239,50	16,65	332,76	1.261,23
	movimentação de mat.	217,33	118,83	119,75	8,33	166,38	630,62
	Soldagem	1.521,34	831,79	838,25	58,29	1.164,65	4.414,32
		2.173,34	**1.188,27**	**1.197,50**	**83,27**	**1.663,78**	**6.306,16**
LIMPEZA	preparação do material	325,89	9,51	9,58	0,67	13,31	358,95
	Limpeza	2.932,99	85,56	86,22	6,00	119,79	3.230,55
		3.258,88	**95,06**	**95,80**	**6,66**	**133,10**	**3.589,50**
PINTURA	preparação do material	189,28	33,27	33,53	2,33	46,59	305,00
	Limpeza	189,28	33,27	33,53	2,33	46,59	305,00
	Pintura	473,20	83,18	83,82	5,83	116,46	762,50
	secagem da tinta	946,41	166,36	167,65	11,66	232,93	1.525,00
	transporte do material	94,64	16,64	16,76	1,17	23,29	152,50
		1.892,82	**332,72**	**335,30**	**23,32**	**465,86**	**3.050,01**
MONTAGEM	preparação do material	977,66	195,56	197,07	13,70	273,81	1.657,81
	Montagem	3.910,65	782,22	788,30	54,81	1.095,24	6.631,23
		4.888,31	**977,78**	**985,37**	**68,52**	**1.369,05**	**8.289,03**
	TOTAL GERAL	**17.479,54**	**3.449,38**	**3.476,17**	**241,72**	**4.829,72**	**29.476,53**

Fonte (Elaborada pelos autores)

O uso do método de custeio ABC permite observar que, primeiramente, os custos são atribuídos às atividades e depois aos produtos. A tabela 6 apresenta a demonstração de resultado de uso gerencial, integrando os dois métodos de custeio, ABC

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

e variável, onde se observa o impacto dos custos, sejam fixos ou variáveis no resultado da organização.

Tabela 6 - Demonstração do resultado gerencial

Receita bruta de Vendas	**751.050,23**
Tributos sobre vendas	120.017,83
Receita Líquida	**631.032,40**
Despesas Variáveis	9.000,00
Custos Variáveis	474.954,29
MARGEM DE CONTRIBUIÇÃO	**147.078,11**
CUSTOS FIXOS	**29.476,53**
SERRALHERIA	**6.306,17**
preparação do material	1.261,23
movimentação de mat.	630,62
Soldagem	4.414,32
LIMPEZA	**3.589,50**
preparação do material	358,95
Limpeza	3.230,55
PINTURA	**3.050,00**
preparação do material	305,00
Limpeza	305,00
Pintura	762,50
secagem da tinta	1.525,00
transporte do material	152,50
MONTAGEM	**8.289,04**
preparação do material	1.657,81
Montagem	6.631,23
INJETORA	**4.150,41**
manutenção preventiva	207,52

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

setup (troca de molde)	498,05
Injeção	3.444,84
CORTE/DOBRA	**4.091,41**
preparação do material	2.659,42
corte	1.431,99
DESPESAS FIXAS	**42.737,57**
Pró-labore	14.880,00
Serviços de terceiros	700,00
IPTU	533,33
Mat. de limpeza	150,00
Salários e encargos administrativos	14.084,24
Telefone	2.100,00
Material de escritório	750,00
Água	80,00
Energia	460,00
Custos financeiros	9.000,00
RESULTADO LÍQUIDO	**74.864,01**

Fonte (Elaborada pelos autores)

A Demonstração de Resultado elaborada separa custos variáveis e fixos, identificando a margem de contribuição do mês e os custos fixos estão detalhando o consumo por atividade.

CONCLUSÃO

Para de demonstrar a possibilidade de integração dos métodos de custeio ABC e variável como instrumento gerencial, este trabalho apresenta conceitos os métodos de custeio, evidenciando a importância de cada método de custeio por meio de revisão bibliográfica para identificar informações relacionadas com os métodos de custeio desenvolvidos.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Os relatórios elaborados nesta pesquisa indicam pontos que podem ser alterados, possíveis geradores de desperdícios e gastos desnecessários, servindo de importante instrumento no processo decisório.

O objetivo proposto por esta pesquisa foi gerar informações utilizando a integração dos dois métodos de custeio, viabilizando melhor resultado fabril.

O custeio ABC demonstra a causa e efeito entre a atividade e os custos, por meio de direcionadores e geradores de custos. No custeio variável, pode-se obter à margem de contribuição, excluindo-se os custos e despesas variáveis do preço de venda do produto.

A integração dos métodos de custeio empregados mostrou-se viável, visto que os custos variáveis são consumidos até a margem de contribuição, e os fixos, são demonstrados por meio do custeio ABC, tornando a informação mais segura do ponto de vista gerencial.

A pesquisa limitou-se a análise do período de um mês e em apenas uma empresa. A continuidade desta pesquisa poderá demonstrar os benefícios aos gestores do uso dos relatórios produzidos por meio da integração dos métodos custeio ABC e variável.

Novas pesquisas, com outras organizações, poderão demonstrar mais benefícios da integração dos métodos de custeio.

REFERÊNCIAS

BERBEL, J. D. S. **Introdução à contabilidade e análise de custos**. São Paulo: STS, 2003.

BERTÓ, D. J.; BEULKE, R. **Gestão de custos**. São Paulo: Saraiva, 2005.

BORNIA, A. C. **Análise gerencial de custos**: aplicação em empresas modernas. Porto Alegre: Bookman, 2002.

BRUNI, A. L.; FAMÁ, R. **Gestão de custos e formação de preços com aplicações na calculadora HP12C e Excel**. São Paulo: Atlas, 2008.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.

DUBOIS, A.; KULPA, L.; SOUZA, L. E. **Gestão de custos e formação de preços**. São Paulo: Atlas, 2009.

DUTRA, R. G. **Custos**: uma abordagem prática. São Paulo: Atlas, 2003.

FRANCO, H. **Contabilidade geral**. São Paulo: Atlas, 2006.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

KAPLAN, R. S.; COOPER, R. **Custo e desempenho**: administre seus custos para ser mais competitivo. São Paulo: Futura, 1998.

LEONE, G. S. G. **Custos planejamento, implantação e controle**. 2.º ed. São Paulo: Atlas, 1997.

LOPES, J. et al. **O fazer do trabalho científico em ciências sociais aplicadas**. Recife: Editora Universitária da UFPE, 2006.

MAHER, M. **Contabilidade de custos**: criando valor para a administração. São Paulo: Atlas, 2001.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

MARTINS, E. **Contabilidade de custos**. São Paulo: Atlas, São Paulo: Atlas, 2010.

MUNARETTO, L. F.; DIEDRICH, M. **Custeio variável integrado ao custeio baseado em atividades**: estudo de caso em indústria de embalagem para presentes. Revista Universo Contábil, Blumenau, v.3, n.1, p. 70-86, Jan./Abr.2007.

NAKAGAWA, M. **Gestão estratégica de custos**. São Paulo: Atlas, 1991.

NASCIMENTO, J. M. **Custos, planejamento, controle e gestão na economia globalizada**. São Paulo: Atlas, 2001.

LEMOS NETTO, N. **Contabilidade de custo de produção industrial**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1968.

OLIVEIRA, L. M.; PEREZ JUNIOR, J. H. **Contabilidade de custos para não contadores**. São Paulo: Atlas, 2000.

PEREZ JUNIOR et al. **Gestão estratégica de custos**. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2005.

RIBEIRO, O. C. **Contabilidade de custos**. São Paulo: Saraiva, 2009.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4. ed. Florianópolis: UFSC, 2005. 138 p.

SOUZA, M. A.; DIEHL, C. A. **Gestão de custos**: uma abordagem integrada entre contabilidade, engenharia e administração. São Paulo: Atlas, 2009.

WERNKE, R. **Gestão de custos**: uma abordagem prática. São Paulo: Atlas, 2001.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

LIDERANÇA COLABORATIVA E SEUS EFEITOS NO CLIMA ORGANIZACIONAL

Bruno Sementile Nunes (IESB); brunosementile@yahoo.com

Graciele Cardoso Lino (IESB); graci_lino@hotmail.com

Saralidiam de Oliveira Felizardo Joaquim (IESB); sarali_diam@hotmail.com *

Edson Alcebíades Spósito (IESB); edson@spositoonline.com.br

RESUMO: No mundo contemporâneo e cada vez mais competitivo, exige-se das empresas novos produtos, serviços e novos modelos de gestão, onde o diferencial são as pessoas, que contribuem diretamente para o sucesso e sua permanência no mercado. É preciso desenvolver práticas que atendam às necessidades e auxiliem as empresas a criarem um ambiente favorável para o desenvolvimento, valorização e retenção de pessoas. O trabalho traz um conteúdo teórico e abrangente que apresenta a importância do estudo do clima organizacional e as variáveis que o influenciam, bem como a importância do líder e seu modelo de gestão. Através de pesquisa de campo realizada com estudantes universitários do Instituto de Ensino Superior de Bauru e Faculdades Integradas de Bauru sendo todos trabalhadores de diversos setores e diferentes organizações da cidade de Bauru e região.

Palavras-chave: clima organizacional, liderança e gestão.

ABSTRACT: In the modern world and ever more competitive, it demanded the companies' new products, services and new models of management, where the differential are the people that contribute directly to the success and its permanence in the market. It's needed to develop practices that they meet the necessities and help companies there is to create a favorable environment for development, appreciation and retention of people. The work brings a theoretical content and comprehensive that study presents the importance of the organizational climate and the variables that influence it, and the importance of the leader and management model. Through field research carried out with university students of Institute of Higher Education of Bauru and Integrated Faculties of Bauru and being all workers from various sectors and different organizations in the city and region of Bauru.

Keywords: organizational climate, leadership and management.

INTRODUÇÃO

As preocupações em relação ao clima organizacional começaram a surgir no Brasil por volta de 1970 e, ao longo das últimas décadas, diversos autores têm estudado o tema (GOULART e CANÊO, 2012, p. 110).

O objetivo do estudo é analisar os efeitos dos fatores que interferem positivamente ou negativamente para o clima. De acordo com Luz (2003), entre as

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

principais variáveis que influenciam no clima organizacional estão, relacionamento em equipe, desempenho, o estilo de liderança e vida pessoal.

Ainda segundo o autor os comportamentos que desencadeiam um clima organizacional desfavorável encontram–se, frustração, falta de integração com os colegas de trabalho, falta de autonomia, falta de retenção de talentos e pouca adaptação ás mudanças.

Ao analisarmos a relação de clima e cultura organizacional, podemos perceber que existe uma correlação entre ambos. A cultura de uma organização á acompanha sem alteração ao longo de sua existência, porém o clima varia de acordo com um dado momento, e principalmente, a percepção do indivíduo em relação à organização.

Podemos definir clima organizacional como uma percepção do indivíduo em relação ao ambiente, bem como liderança e relacionamento interpessoal.

Indispensável para o clima organizacional adequado está o comportamento do líder. Suas atitudes refletem diretamente no clima e consequentemente no comportamento da equipe.

Criado por Hersey e Blanchard (1986) o modelo de liderança colaborativa, ou liderança situacional, acreditamos contribuir para o clima organizacional adequado. Na liderança situacional cabe ao líder identificar a maturidade de seus liderados individualmente e também como grupo, e assim adotar um estilo de liderança para aquele determinado indivíduo e sua tarefa.

> De acordo com a liderança situacional, não existe um único modo melhor de influenciar as pessoas. O estilo de liderança que uma pessoa deve adotar com indivíduos ou grupos depende do nível de maturidade das pessoas que deseja influenciar. (HERSEY e BLAHNCHARD, 1986, p.188)

Tendo em vista o papel do líder em relação ao clima organizacional, abordamos nesta monografia, a Quinta Disciplina que sugere um modelo de gestão revolucionário, quebrando paradigmas, onde se propõe o conceito de "organização que aprende", voltado para o raciocínio sistêmico e para o planejamento a longo prazo.

OBJETIVO

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O objetivo geral é o de compreender os efeitos do clima organizacional, nas ações e reações das pessoas a partir de experiências relatadas em bibliografias consagradas.

Já o objetivo específico busca elencar e divulgar, o conteúdo do conhecimento adquirido nas fontes bibliográficas, para o reconhecimento e aprendizado das possibilidades técnicas de melhoria do clima organizacional nas empresas, buscando comparar a teoria com a prática, através de pesquisa especifica.

JUSTIFICATIVA

A importância de se ter um clima organizacional saudável proporciona às empresas um ambiente equilibrado para se conviver. Sabe-se que o colaborador passa mais tempo dentro das organizações do que em sua casa, daí a importância de se trabalhar o clima organizacional buscando a pretendida harmonia.

Nesta perspectiva, o tema é desenvolvido focando-se o ambiente empresarial, pois trata-se de um fator que interfere em toda a organização e também na vida pessoal do corpo de funcionários, independente dos níveis hierárquicos. O papel do líder neste contexto é de grande relevância, pois, o mesmo na sua forma de gestão interfere promovendo efeitos positivos ou negativos no clima organizacional.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

CLIMA ORGANIZACIONAL

Para Robbins, Rudge e Sobral (2010), o clima organizacional refere-se às percepções comuns que os funcionários de uma organização têm com relação à empresa e ao ambiente de trabalho que está associado a um alto nível de satisfação do cliente e a um bom desempenho financeiro.

Conforme Kanaane (2007), as expectativas, anseios e necessidades dos funcionários e do conjunto das respectivas relações interpessoais, poder-se-á identificar e compreender o clima organizacional presente em dado momento do contexto organizacional e quando consegue criar um clima que propicie a satisfação das necessidades dos seus participantes e canalize seus comportamentos motivados para realização dos objetivos da organização.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O clima organizacional ideal é uma busca constante das organizações, porém está relacionado com o ambiente interno adequado e com as necessidades e exigências dos indivíduos e da relação interpessoal da organização. A liderança influencia nesse contexto organizacional.

A IMPORTÂNCIA DO ESTUDO DO CLIMA ORGANIZACIONAL

> Enquanto a cultura organizacional se mantém durante toda a existência de uma empresa ou, pelo menos, durante parte dela, apontando os caminhos a serem seguidos em determinadas etapas, o clima organizacional se modifica conjunturalmente. Os "momentos" por que passam as organizações em face das dificuldades do mercado e das muitas crises que o pais atravessa, a adoção de modernas tecnologias que dispensam pessoas, a contenção nas políticas de salários e benefícios, o aumento de exigências aos empregados, todos esses são fatores que podem alterar o clima de uma organização e comprometer seus resultados. (TACHIZAWA, 2006, p. 241.)

De acordo com Tachizawa (2006) et. al, as empresas preocupam–se cada vez mais em medir seu "clima", pois dependendo da maneira que ele se apresenta o trabalho pode ficar prejudicado, as relações interpessoais comprometidas e os resultados abaixo das expectativas. A pesquisa de clima organizacional deve abordar:

- entendimento da missão;
- crença e valores;
- chefia e liderança;
- relações interpessoais;
- salários e benefícios;

Ainda segundo o autor, a análise desses elementos deve ser vista como meio estratégico para o planejamento eficaz das organizações. A pesquisa de clima procura reunir informações sobre a atitude do público interno com relação à organização, suas expectativas e sua integração num determinado contexto.

LIDERANÇA

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Hersey e Blanchard (1986), definem liderança como o processo de influenciar as atividades de um indivíduo ou de um grupo para a consecução de um objetivo numa dada situação. Em toda situação em que alguém procura influenciar o comportamento de outro individuo ou grupo, há liderança.

Conforme França (2006), a liderança é um processo social em que se estabelecem relações de influência entre pessoas, a base deste processo é a interação humana composta pelo líder(es) e liderado(s). O processo de liderança ocorre em infinitas situações como: na família, na escola, no trabalho, na vida pública ou em espaços privados. Ao observar o processo de liderança em qualquer desses espaços sociais, pode-se verificar que qualquer pessoa é capaz de exercer influência sobre outras, portanto, todos são potencialmente líderes.

Conforme Hersey e Blanchard (1986), o trabalho de diagnosticar um ambiente de liderança é complexo, visto o fato de que o líder é o principal motivo em torno do qual interagem todas as outras variáveis ambientais.

De acordo com Bergamini (2008), na grande maioria dos casos, as pessoas com cargos de chefia, não utilizam sua competência de liderança, acabam por aprender a conduzir as pessoas de forma aleatória e desordenada, atuam na maioria das vezes por ensaios e erros.

LIDERANÇA SITUACIONAL

Schein (apud Hersey e Blanchard, 1986) sustentam que se a capacidades e os motivos das pessoas são tão variáveis, cabe ao líder ter sensibilidade e capacidade de diagnóstico para poder sentir e apreciar as diferenças. Sendo assim, os gerentes devem ter capacidade de identificar a realidade do seu ambiente.

"O líder deve ter a flexibilidade pessoal e gama de habilidades necessárias para variar seu comportamento. Se as necessidades e motivos dos seus subordinados forem diferentes, devem ser tratadas de modo diferente." (SCHEIN, apud HERSEY E BLANCHARD, 1986 p. 185).

Segundo Hersey e Blanchard (1986), mesmo que todas as variáveis situacionais (líder, colegas, organização, exigências do cargo e tempo) sejam consideráveis, na liderança situacional a responsabilidade recai sobre o comportamento do líder em relação aos subordinados, pois os liderados são de importância vital para qualquer situação, não só porque aceitam individualmente ou não o líder, mas porque como grupo efetivamente determinam o poder pessoal que o líder possa ter.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

MATURIDADE DOS LIDERADOS

Hersey e Blanchard (1986) definem na liderança situacional que a maturidade é a capacidade e a disposição das pessoas em assumir a responsabilidade e dirigir seu próprio comportamento. Um indivíduo ou um grupo não é maduro ou imaturo num sentido total. As pessoas demonstram maturidade de acordo com tarefa executada, função ou objetivo especifico que um líder procure realizar através dos seus esforços.

> De acordo com a liderança situacional, não existe um único modo melhor de influenciar as pessoas. O estilo de liderança que uma pessoa deve adotar com indivíduos ou grupos depende do nível de maturidade das pessoas que o líder deseja influenciar. (HERSEY E BLANCHARD; 1986; p. 188.).

Ainda segundo os autores o estilo de liderança adequado para determinados níveis de maturidade dos liderados é indicado pela curva prescritiva, que passa pelos quatros estilos de liderança (delegar, compartilhar, persuadir e determinar). Que correspondem a uma combinação do comportamento de tarefa e relacionamento, sendo o comportamento de tarefa (direção) o líder direcionado as pessoas, dizendo-lhes o que fazer e o comportamento de relacionamento (apoio) o engajamento que o líder dedica a comunicar-se bilateralmente com as pessoas ouvindo ativamente e a dando-lhes apoio.

- O estilo "determinar" (Maturidade Baixa), diz respeito à pessoas que não possuem nenhuma vontade de assumir responsabilidades, são incompetentes e inseguras. Consequentemente, o estilo determinar é o ideal, pois oferece uma orientação e supervisão clara e específica, com a probabilidade de ser mais eficaz com pessoas desse nível de maturidade. Esse estilo caracteriza-se pelo fato de o líder definir as funções e especificar o que as pessoas devem fazer, com um comportamento de tarefa alta e relacionamento baixo.
- O estilo "persuadir" (Maturidade entre baixa e moderada), refere-se aos liderados, ou seja, pessoas que não tem capacidade, mas se sentem confortáveis para adquirir responsabilidades por confiar em si mesmas, porém, ainda não possuem as habilidades necessárias. Esse estilo, determina que o direcionamento é realizado pelo líder, por meio de uma explicação e

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

comunicação bilateral, onde o líder busca convencer os liderados. É um estilo que envolve comportamento de alta tarefa e alto relacionamento.

- O estilo "compartilhar" (Maturidade entre moderada e alta), está relacionado às pessoas, que com esse nível de maturidade, possuem capacidade, porém, sem disposição para acatar as determinações do líder. O líder deve adotar o estilo participativo, através de uma comunicação bilateral e escuta no intuito de apoiar os liderados para usar suas capacidades. Nesse estilo, o líder e o liderado participam juntos na tomada de decisão, envolvendo o comportamento de relacionamento alto e tarefa baixa.
- O estilo "delegar" (Maturidade alta), os líderes têm capacidade e disposição para aceitar responsabilidades e exigem pouca direção e apoio. O papel do líder é de identificar os problemas, mas cabe ao liderado executar as tarefas da forma que achar melhor, sem precisar de uma comunicação bilateral acima do normal, com o comportamento de relacionamento baixo e tarefa baixa.

CLIMA ORGANIZACIONAL E LIDERANÇA NO CONTEXTO DA QUINTA DISCIPLINA

Este modelo de gestão sugere cinco disciplinas que devem ser atribuídas a um novo modelo de gestão das empresas, como se vê:

1. Domínio Pessoal
2. Modelos Mentais
3. Visão Compartilhada
4. Aprendizagem em Equipe
5. Quinta Disciplina

Segundo Senge, (2009), domínio pessoal é a expressão para a disciplina do crescimento e aprendizado pessoal. Vai além das competências e habilidades, significa encarar a vida como um trabalho criativo, vive–lá da perspectiva criativa, e não reativa. Segundo o mesmo autor, nas organizações a implantação de novos projetos e estratégias brilhantes muitas vezes acabam em insucesso não pela complexidade de colocá-las em prática mas sim por conta dos modelos mentais; Essas novas ideias não chegam a serem colocadas em pratica porque conflitam com imagens internas profundamente arraigadas sobre o funcionamento do mundo, imagens que limitam as pessoas a formas bem conhecidas de pensar e agir.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Para Senge (2009), na organização que aprende, o novo ponto fundamental será visão, valores e modelos mentais. As empresas saudáveis serão as que conseguirem sistematizar formas de reunir as pessoas para desenvolver os melhores modelos mentais possíveis para enfrentar qualquer situação que se apresente.

Para Senge (2009), assim como as visões pessoais são retratos ou imagens que as pessoas têm na mente e no coração, as visões compartilhadas são imagens que pertencem à pessoas que fazem parte de uma organização. Uma visão realmente compartilhada é essencial para a organização que aprende, pois fornece o foco e a energia para a aprendizagem, quando você e eu temos uma mesma imagem e assumimos o comprometimento mútuo de manter essa visão, não só individual, mas em conjunto, conectadas e ligadas por uma aspiração comum.

Segundo Senge, (2009), há uma necessidade grande de dominar a aprendizagem em equipe nas organizações. Contemporaneamente a maioria das decisões importantes nas empresas são tomadas em equipe, por este motivo a necessidade da integração e aprendizagem em equipe.

> A aprendizagem em equipe é um processo de alinhamento e desenvolvimento da capacidade da equipe de criar resultados que seus membros realmente desejam. Ela se baseia na disciplina do desenvolvimento da visão compartilhada. Ela se baseia também no domínio pessoal, pois as equipes talentosas são compostas de indivíduos talentosos. SENGE 2009, p. 288.

Identificamos na quinta disciplina uma síntese contextualizada do objetivo dessa monografia, este modelo de gestão propõe o conceito de "organização que aprende", onde segundo o autor, é aquela em que novos padrões de pensamento são frequentemente fortalecidos e as pessoas aprendem a gerar os resultados que desejam.

Contemporaneamente este modelo de gestão integra – se com o modo pelo qual as pessoas vêm o mundo e suas práticas gerencias, porém, em seu lançamento, a quinta disciplina surge para quebrar paradigmas e revolucionar o ambiente corporativo, propondo maior liberdade aos anseios coletivos, estimulando o trabalho em equipe, a descentralização das decisões nos gerentes e o planejamento a longo prazo.

MÉTODOS

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

A metodologia utilizada na realização desta monografia foi pesquisa bibliográfica, e pesquisa de campo através de questionários aplicados aos universitários do IESB - Instituto de Ensino Superior de Bauru e FIB - Faculdades Integradas Bauru.

O instrumento de coleta de dados foi questionário composto por nove questões de múltipla escolha, com uma amostra de 100 estudantes, com respostas analisadas estatisticamente.

O método utilizado foi pesquisa exploratória, descritiva, quali-quantitativa com estudo de campo.

RESULTADOS

A pesquisa foi realizada com universitários do Instituto de Ensino Superior de Bauru e Faculdades Integradas de Bauru, através de questionário respondido individualmente por eles.

Com o objetivo de relacionar os conceitos teóricos de clima organizacional, liderança e um novo modelo de gestão, a quinta Disciplina, em comparativo a realidade dos entrevistados em suas organizações,

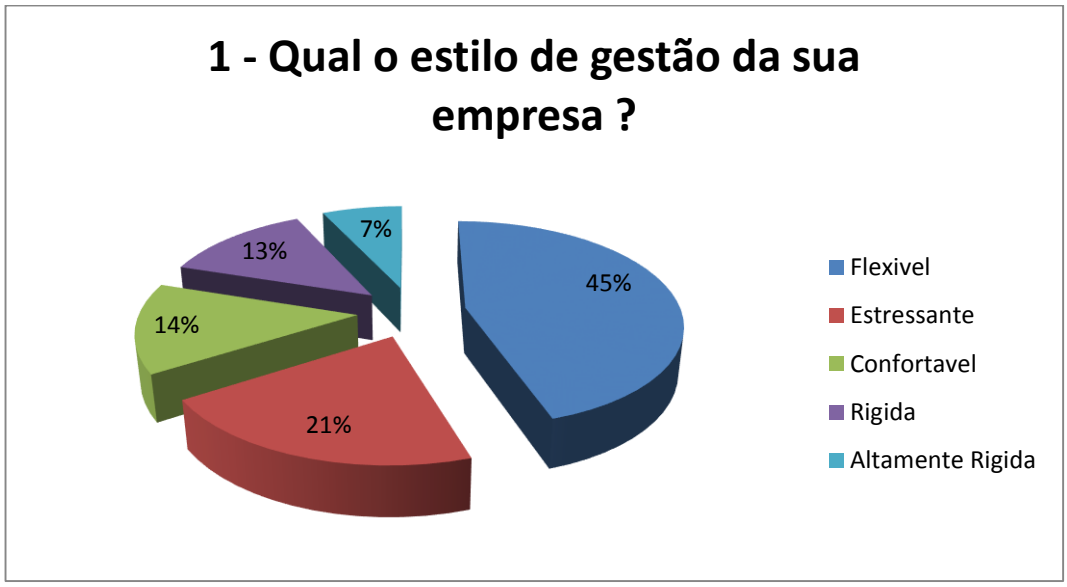
Analisamos os resultados obtidos, com os conteúdos teóricos aqui estudados, conforme segue:

Tabela 1 - Qual o estilo de gestão da sua empresa

1 - Qual o estilo de gestão da sua empresa?	
Flexível	45%
Estressante	21%
Confortável	14%
Rígida	13%
Altamente Rígida	7%
TOTAL	100%

Gráfico 1 - Qual o estilo de gestão da sua empresa

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013



Identifica – se nesta questão que a maioria de 45% dos entrevistados consideram o estilo de gestão da empresa onde trabalham como flexível, destas 31 pessoas encontram – se na faixa etária de 17 a 30 anos e 14% consideram como confortável sendo que 10 pessoas estão faixa etária de 17 a 30 anos, totalizando 59% dos entrevistados, sugerindo assim a preocupação das empresas em se adaptar ás necessidades das demandas contemporâneas, e de se adaptar às diferenças dos perfis dos funcionários. Acredita-se que o resultado tem relação com o perfil dos entrevistados sendo maioria de 17 a 30 anos, fazem parte da geração Y, porém, considera-se que o clima organizacional é um fator significativo para este contexto, sendo assim o clima de uma empresa onde o estilo de gestão é flexível ou confortável confirma a ideia do autor abaixo:

[...] Assim, o clima organizacional é favorável quando possibilita a satisfação das necessidades pessoais, e desfavorável quando frustra essas necessidades. TACHIZAWA; FERREIRA E FORTUNA (2OO6), p. 239

Com 21% de representatividade os pesquisados responderam estilo de gestão estressante, já com 13% rígida e com 7% altamente rígida, totalizando 41%; Isso nos mostra que grau de exigência das organizações para com seus colaboradores é grande devido à necessidade do cumprimento de metas e objetivos, provenientes do alto nível de competitividade do mercado. A necessidade de conjugar cumprimento de metas com disciplina, torna as relações humanas mais tendentes à rigidez nas relações pois acredita-se que este modelo pode conciliar vários tipos de maturidade com o mesmo objetivo. Em contrapartida, Senge alerta que o modelo precisa ser revisto pois[...] O

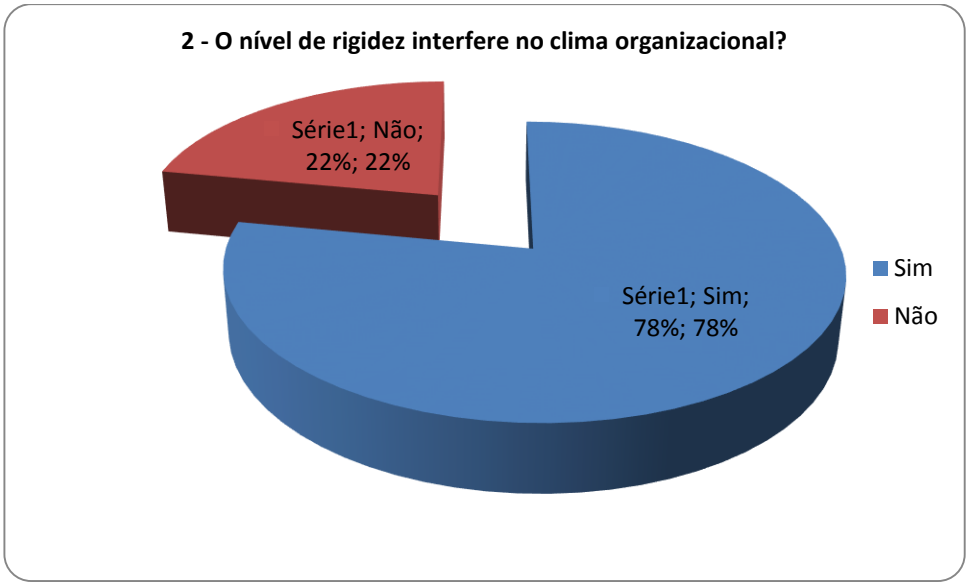
ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

autor pontua que muitas vezes as empresas se deixam influenciar pelo feedback de compensação, acreditando firmemente que o esforço pode superar todos os obstáculos, ou seja, nessa circunstância, quanto mais se esforça para resolver os problemas, maior parece ser o esforço necessário para soluciona-los, ou seja, "Quanto mais você empurra, mais o sistema empurra de volta.

Tabela 2 - O nível de rigidez interfere no clima organizacional?

2 - O nível de rigidez interfere no clima organizacional?	
Sim	78%
Não	22%
TOTAL	100%

Gráfico 2 - O nível de rigidez interfere no clima organizacional?



O resultado coletado sugere a percepção de rigidez interferindo negativa ou positivamente no clima organizacional. Além de representar a suscetibilidade dos respondentes em relação aos perfis de liderança, também estabelece o nível de sensibilidade que promove a retenção ou não dos profissionais nas corporações.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Hersey e Blanchard destacam em seu discurso a possibilidade desta ocorrência, como vemos:

As organizações sofrem influência continua das variáveis externas segundo Hersey e Blanchard (1986). Devido às mudanças ocorridas na sociedade as organizações são constantemente influenciadas.

Esta constatação da teoria na prática, sustenta a realidade em que as empresas estão passando, mudando seus perfis do modelo rígido para os mais flexíveis, como afirma Tachizawa.

> [...] Os "momentos" por que passam as organizações em face das dificuldades do mercado e das muitas crises que o país atravessa, a adoção de modernas tecnologias que dispensam pessoas, a contenção nas políticas de salários e benefícios, o aumento de exigências aos empregados, todos esses são fatores que podem alterar o clima de uma organização e comprometer seus resultados. (TACHIZAWA, 2006, p. 241).

As empresas estão desenvolvendo um ambiente flexível para se adequar as necessidades e anseios da nova geração, com o objetivo de reter talentos e desenvolver pessoas, pois são elas responsáveis por criar, inovar e desenvolver processos, serviços e novos produtos. A afirmação abaixo de Senge confirma este ponto de vista:

Para Senge (2009), na organização que aprende, o novo ponto fundamental será visão, valores e modelos mentais. As empresas saudáveis serão as que conseguirem sistematizar formas de reunir as pessoas para desenvolver os melhores modelos mentais possíveis para enfrentar qualquer situação que se apresente.

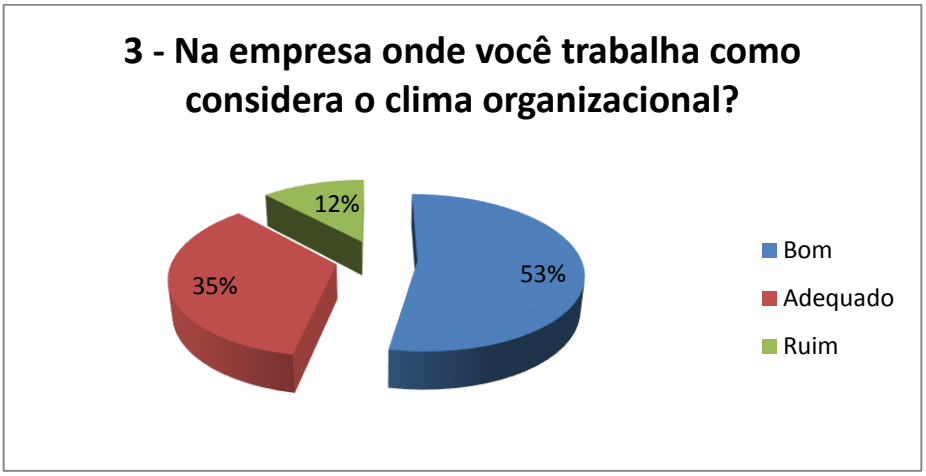
Tabela 3 - Na empresa onde você trabalha como considera o clima organizacional

3 - Na empresa onde você trabalha como considera o clima organizacional?	
Bom	53%
Adequado	35%
Ruim	12%

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

TOTAL	100%

Gráfico 3 - Na empresa onde você trabalha como considera o clima organizacional



Segundo Robbins; Rudge e Sobral (2010), várias dimensões do clima têm sido estudadas, incluindo a segurança, justiça, diversidade e serviço ao cliente, por exemplo: Quando uma pessoa encontra um clima positivo de desempenho executa um bom trabalho com mais frequência e acredita que os outros apoiam seu sucesso. Já aquele que encontra um clima de diversidade positivo fica confortável a colaborar com os colegas de trabalho. Com o clima de segurança positivo todos utilizam equipamentos de segurança e seguem procedimentos seguros, mesmo que individualmente não pensam em sua própria segurança.

Com 12% de representatividade os entrevistados indicam o descontentamento com o clima atual de suas empresas, este fato demonstra que existem empresas que ainda não estão preocupadas em mensurar e estudar o clima.

Senge destaca a necessidade das inter-relações constantes, quando afirma que [...] a discussão é necessária para o diálogo, pois nesta situação apresentam – se e defende – se visões diferentes, o que possibilita uma análise útil de toda a situação. Em uma discussão decisões são tomadas já em um diálogo, exploram – se assuntos complexos, quando a equipe precisa chegar a um acordo e tomar decisões, é preciso haver discussões. Se é que, "da discussão é que nasce a luz", esta afirmativa passa a ter um valor essencial nas relações humanas e consequentemente no clima organizacional.

RESULTADOS E CONCLUSÕES

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O estudo do clima organizacional vem se tornando uma preocupação das organizações e uma exigência do mercado. No mundo contemporâneo as empresas buscam práticas e ferramentas que contribuam para o desenvolvimento de um ambiente cada vez mais atrativo, visando o sucesso e lucratividade da empresa e a realização pessoal e profissional de seus colaboradores.

Através das teorias estudadas e da pesquisa de campo ficou evidente a existência de variáveis que influenciam no clima, e uma preocupação das pessoas em desenvolver ou criar um clima organizacional que atenda às suas necessidades, auxiliando no cumprimento dos objetivos, das estratégias da organização, no desempenho das tarefas e na auto realização.

O líder com seu estilo de liderança tem fundamental importância no clima organizacional contribuindo positivamente ou negativamente para organização. Ele tem a responsabilidade de gerir e intermediar as interferências do clima organizacional, extraindo o melhor da equipe. Sendo assim, é o líder é a principal "engrenagem" para o bom funcionamento da organização.

A liderança colaborativa permite avaliar o nível de maturidade da equipe e implantar o estilo de liderança adequado para cada indivíduo ou grupo, possibilitando ainda, melhor execução das tarefas e relacionamento entre os envolvidos.

Contudo, o grande desafio dessa monografia é a adoção do modelo representado pela quinta disciplina como uma nova diretriz, de forma a contribuir para o clima organizacional, quebrando paradigmas, valorizando a equipe e o pensamento sistêmico, gerando visão compartilhada e divulgando o conceito de organização que aprende.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Psicologia Aplicada à Administração de Empresas**: psicologia do comportamento organizacional. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Comportamento Organizacional**: conceitos e práticas. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

HERSEY, Paul, BLANCHARD, Kenneth H. **Psicologia para Administradores**: A teoria e as técnicas da liderança situacional. 1. ed. São Paulo: EPU, 1986.

KANAANE, Roberto. **Comportamento Humano nas Organizações**: o homem rumo ao século XXI. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LUZ, Ricardo. **Gestão do Clima Organizacional**. 1. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

ROBBINS, Stephen P, JUDGE, Timothy A, SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SENGE, Peter M. **A Quinta Disciplina**: arte e pratica da organização que aprende. 25. ed. Rio de Janeiro: Best Seller, 2009.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor C. Paradela; FORTUNA, Antônio A. Mello. **Gestão com Pessoas**: uma abordagem aplicada ás estratégias de negócios. 5. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

AVALIAÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL EM UMA EMPRESA DO SETOR CALÇADISTA

Patrícia Delamerlini; (Universidade Sagrado Coração); pdelamerlini@yahoo.com.br *
Luciana Silva Zanelato; (Universidade Sagrado Coração); luciana.zanelato@gmail.com

Palavras-chave: Psicologia. Cultura organizacional. Pesquisa de clima.

INTRODUÇÃO

O presente estudo discute sobre os resultados de uma pesquisa de clima organizacional aplicada em uma empresa calçadista localizada no interior do estado de São Paulo, com o intuito de propor ações de manutenções e intervenções na cultura organizacional.

Vale ressaltar que alguns autores tratam clima e cultura organizacional como sendo assuntos ou conceitos semelhantes, fazendo sempre menção à cultura quando se referem ao clima, isso porque a cultura influencia, sobremaneira, o clima de uma empresa. São faces de uma mesma moeda, ou seja, são questões complementares, o clima é visto como consequência da cultura vigente.

Chiavenato (2009 e 2010) afirma que cultura organizacional significa um modo de vida, um sistema de crenças, expectativas e valores, uma forma de interação e relacionamento típicos de determinada organização. Cada organização é um sistema complexo e humano, com características próprias, com a sua própria cultura e com um sistema de valores. Todo esse conjunto de variáveis deve ser continuamente observado, analisado e interpretado, pois a cultura organizacional influencia o clima existente na organização. Sendo assim, o clima organizacional pode ser caracterizado como: ameaçador, animador, neutro, desafiador, desmotivador, quente, frio, doentio e saudável.

Sobre a pesquisa de clima organizacional, Luz (2012) ressalta que deve ser considerada como uma estratégia para identificar oportunidades de melhorias contínuas no ambiente de trabalho.

> O objetivo principal da Pesquisa de Clima Organizacional para qualquer empresa é maximizar, cada vez mais, suas relações com os colaboradores oferecendo condições de trabalho adequadas, proporcionando oportunidades de desenvolvimento e

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> estabelecendo um ótimo ambiente de trabalho, o que proporcionará o alcance e a superação dos objetivos definidos pela diretoria (LIMA; STANO, 2004, p. 1).

Segundo Luz (2012) o questionário é a técnica mais utilizada nas pesquisas formais de clima, contando também com entrevista e painel de debates. Ela permite a aplicação maciça, mesmo quando a população-alvo está espalhada por uma ampla área geográfica; seu custo é relativamente baixo; é mais aceita pelos respondentes, pelo fato de as empresas usarem como premissa a preservação do anonimato, garantindo maior credibilidade a esta técnica; permite o uso de questões abertas ou fechadas; não utiliza número elevado de questões (questionários longos leva à desmotivação do respondente, podendo comprometer as respostas), são empregadas de 40 a 80 perguntas, possibilitando cobrir satisfatoriamente todas as variáveis a serem pesquisadas; o mais usual é aplicá-lo a todos os colaboradores; permite sigilo e anonimato dos respondentes; e exige um espaço físico adequado para orientar e instruir pequenos grupos sobre o preenchimento do questionário.

As etapas para se fazer uma pesquisa de clima são: obtenção da aprovação e do apoio da direção, planejamento da pesquisa, definição dos variáveis, montagem e validação do instrumento de pesquisa, parametrização, divulgação da pesquisa, aplicação e coleta da pesquisa, tabulação da pesquisa, emissão de relatórios, divulgação dos resultados das pesquisas, elaboração e implantação de programas de melhorias (LUZ, 2012).

Ainda o mesmo autor indica que algumas variáveis são consideradas pelas empresas com o intuito de saber a opinião dos colaboradores, tais como: benefícios, salário, o trabalho realizado pelos funcionários, relacionamento interpessoal, liderança, gestão, estilo gerencial, supervisão, condições físicas de trabalho, participação, segurança do trabalho, reconhecimento, disciplina, qualidade e satisfação do cliente, direção e estratégias, trabalho em equipe, modernidade, fatores motivacionais, e outros.

Vale ressaltar a importância de se abrir um espaço de escuta aos colaboradores da empresa através da pesquisa de clima com o intuito de diagnosticar aspectos positivos que precisam ser mantidos e pontos que precisam de intervenções mais profundas na cultura e dinâmica organizacional, pois as empresas precisam de uma saudável força de trabalho, com pessoas motivadas e preparadas para competir (LIMA; STANO, 2004).

OBJETIVOS

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Avaliar o clima organizacional de uma empresa calçadista, identificando as percepções dos colaboradores em relação a vários aspectos do ambiente de trabalho. Também objetiva-se propiciar uma comunicação direta entre os colaboradores e corpo diretivo com o intuito de identificar, propor e acompanhar ações estratégicas de intervenção de melhorias no ambiente organizacional, a curto, médio e longo prazo.

MÉTODOS

A pesquisa de clima organizacional foi aplicada em 100 colaboradores que abrangeu todos os setores de uma empresa calçadista localizada no interior de São Paulo, sendo utilizado um questionário, a fim de verificar o grau de satisfação do colaborador com relação à empresa.

Inicialmente realizou-se uma visita técnica na empresa para conhecer toda estrutura organizacional, concomitantemente foi realizado um estudo aprofundado sobre as variáveis a serem questionadas, também foi necessária uma apresentação sobre o assunto pesquisa de clima organizacional, para os diretores e gestores da empresa. As variáveis definidas foram: condições físicas e emocionais, condições básicas de vida pessoal, comunicação, benefícios, salário, condições ambientais, treinamento e desenvolvimento humano, liderança, postura ética da empresa, perspectiva de futuro, autonomia, comprometimento, fatores motivacionais e desmotivacionais, clima organizacional, satisfação profissional, estabilidade no emprego, qualidade e quantidade de trabalho e imagem da empresa.

Após o estudo das variáveis elaborou-se um questionário com quarenta e uma questões entre fechadas e abertas, sendo aplicado um teste piloto visando testar a aplicabilidade do instrumento. O questionário foi aprovado e validado pela diretoria, dando sequência na confecção de uma urna na qual os colaboradores depositaram o questionário, para maior sigilo e credibilidade da pesquisa.

Como procedimento de divulgação, elaborou-se um cartaz informativo sobre pesquisa de clima, para sensibilizar os colaboradores sobre a pesquisa de clima, contendo os objetivos da pesquisa, o período de aplicação e quem a conduzirá.

O questionário foi aplicado na sala de reunião da empresa, e concluiu-se em dois meses. Logo após a aplicação do questionário, deu-se início a tabulação dos dados e a confecção de tabelas, seguido das análises quantitativas e qualitativas das tabelas para elaboração do relatório e sugestões de melhorias.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

RESULTADOS

Como resultado parcial da pesquisa de clima organizacional, até o presente momento pode-se identificar que a empresa possui uma adequada postura ética e responsabilidade, pois 84,5% dos colaboradores estão satisfeitos com o comprometimento da empresa em relação aos colaboradores, clientes e parceiros. Ainda, 85% dos entrevistados têm uma boa imagem da empresa e consideram a possibilidade de indicar um amigo para trabalhar na empresa.

Em relação aos benefícios oferecidos, como vale alimentação, plano de saúde parcial, médico conveniado, prêmios de assiduidade e a aquisição de sapatos a preço de custo, 83,5% dos colaboradores estão satisfeitos com esses benefícios.

A variável "reconhecimento" contou com 69% dos colaboradores satisfeitos. Realização profissional com 79% de satisfação e estabilidade no emprego 79%. O comprometimento dos colaboradores em relação as suas atividades deu-se em torno de 94,66%, a autonomia 73,66% e a qualidade e quantidade de trabalho com 74,5%. As condições ambientais da empresa ficou com 65,66%.

Quanto à política de remuneração, 82,5% dos entrevistados estão satisfeitos, já a variável liderança obteve o índice de 65,55% de colaboradores satisfeitos, nota-se que muitos dos entrevistados indicaram postura inadequada dos líderes. Treinamento e desenvolvimento humano, obteve um índice de 49,5% que estão satisfeitos, ou seja, mais da metade dos colaboradores acreditam que a empresa deva investir mais em treinamentos tanto para líderes, quanto para o setor de produção.

Observa-se também na pergunta aberta, que os entrevistados participaram de forma ativa e registraram reclamações, críticas e sugestões como a alta temperatura no setor da produção, melhora na comunicação entre líderes e colaboradores, bem como melhorias na postura dos líderes de setor.

CONCLUSÃO

Para Ayres (1999 apud LIMA; STANO, 2004), a pesquisa de clima organizacional é válida para que haja um desenvolvimento organizacional e possíveis mudanças, pois é através da pesquisa que se fará um mapeamento do ambiente interno da organização no que tange as percepções.

Ainda o mesmo autor ressalta que quando a pesquisa é bem feita, pode ser considerada como sendo um diagnóstico sobre a qualidade do ambiente de trabalho e das condições do mesmo, além de ser também uma fonte estratégica de percepções.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Até o presente momento o trabalho obteve um bom resultado, para que a empresa possa observar dados de extrema importância relacionados a diversos aspectos profissionais e identificar suas potencialidades e fragilidades para o seu melhor desenvolvimento e desempenho, tendo em vista transformações a curto, médio e longo prazo, que englobam os aspectos referentes à qualidade de vida do trabalhador e desempenho do mesmo para rendimento e prosperidade da empresa.

De maneira adicional, temos que considerar que a organização é composta por diferentes posturas pessoais e profissionais, de modo de vida diversificado, de maneiras diferentes de se encarar o mundo. Não existirá uma só empresa em que todas as pessoas que dela participem tenham conceitos e valores uniformes. Não é correto acreditar que todos dentro da organização, frente às políticas, normas e costumes, interpretem e reajam da mesma maneira; que a intensidade de aceitação ou rejeição sobre um determinado aspecto ou acontecimento da vida profissional ou pessoal seja mesma. Isso significa que para uma determinada situação dentro da empresa, a maneira como cada colaborador irá interpretá-la será diferente.

Pode-se concluir que o estudo das percepções que os trabalhadores constroem acerca de diferentes aspectos do seu trabalho, são responsáveis por guiá-los em linhas consistentes de ação e tem sido uma das temáticas de maior interesse no campo do comportamento organizacional.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro. Campus, 1999.

CHIAVENATO, I. Recursos Humanos: O capital humano das organizações. Rio de Janeiro. Ed. Campus, 2009.

LIMA, W. D. de; STANO, R. de C. T. Pesquisa de clima organizacional como ferramenta estratégica de gestão da qualidade de vida no trabalho. **XI SIMPEP**. Bauru, 08 a 10 de novembro de 2004.

LUZ R. **Gestão do Clima Organizacional**. Rio de Janeiro. Qualitymark Editora, 2012.

ZANELLI, J. C. O **Psicólogo nas organizações de trabalho**: formação e atividades profissionais. Florianópolis: Paralelo, 1994.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL: PERSPECTIVAS FRENTE À MUDANÇA ESTRUTURAL E CULTURAL DE UMA ORGANIZAÇÃO

Adrielle Aguiar Gonçalves (Universidade Sagrado Coração); dri_aag@yahoo.com.br *

Caroline Trevisan Mendes (Universidade Sagrado Coração); carol_psicotrevisan@yahoo.com.br

Luciana Silva Zanelato (Universidade Sagrado Coração); luciana.zanelato@usc.br

Palavras-chave: Pesquisa de Clima. Transição de Cultura. Psicologia Organizacional.

INTRODUÇÃO

Este estudo tem como enfoque demonstrar os resultados obtidos a partir de uma pesquisa de clima em uma empresa de pequeno porte, do setor alimentício. Também se propõe a descrever quais as medidas organizacionais que devem ser tomadas visando a melhoria das condições da empresa a partir da análise dos resultados.

A organização encontra-se em uma fase de transição tanto estrutural (mudança de prédio) como aspectos culturais, ou seja, de um perfil de empresa maternalista busca-se profissionalizar suas relações e processos organizacionais. A pesquisa de clima organizacional foi utilizada tanto para diagnosticar o nível de satisfação dos colaboradores em relação às condições atuais da empresa, quanto para análise das expectativas dos mesmos frente à transição.

Para Pires e Macêdo (2006), a cultura organizacional é a base da organização, sendo as crenças comuns que se refletem nas tradições e nos hábitos, bem como em manifestações mais tangíveis como histórias, símbolos, ou mesmo edifícios e produtos. A cultura assume o papel de legitimadora do sistema de valores, expressos em crenças comuns aos membros de uma organização, que assim produzem normas de comportamento genericamente aceitas por todos.

Silva e Zanelli (2004) acrescentam que a cultura organizacional é o produto da imposição da visão dos fundadores da empresa ou outras pessoas importantes na criação da empresa. É um momento específico de tomada de decisões que são fundamentais para nortear os princípios básicos, os valores e as crenças organizacionais, e quando expresso, começa a atuar como guia de conduta, o que mostra o que é correto e esperado na organização.

A cultura organizacional é constituída de aspectos que dão um modo particular nas organizações, na qual influencia o comportamento de todos os indivíduos e

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

grupos dentro da empresa, impactando o cotidiano da organização e o clima organizacional (LUZ, 2012).

Vale destacar que o clima organizacional é consequência da cultura vigente e se relaciona com o grau de motivação e satisfação de seus participantes no que se refere ao ambiente interno da empresa. Quando o clima organizacional é favorável, proporciona satisfação das necessidades dos participantes, e quando é desfavorável, ocorre a frustração daquelas necessidades, portanto, o clima organizacional influencia a motivação das pessoas e é por ele influenciado (CHIAVENATO, 2009).

Pode-se considerar que as organizações que pretendem usufruir das capacidades de seus funcionários de forma plena, devem tratar os sujeitos de forma humanizada, buscando atendê-los em suas necessidades organizacionais, promovendo um clima agradável e envolvente. Sendo assim, justifica-se a importância da utilização da pesquisa de clima como instrumento avaliativo das sensações experimentadas pelos colaboradores no local de trabalho, visando promover medidas de melhorias no contexto organizacional que reflitam na motivação dos indivíduos, especialmente a partir da mudança estrutural que ocorrerá na empresa.

OBJETIVOS

Diagnosticar o clima organizacional, identificando a percepção dos colaboradores em relação aos aspectos gerais da empresa: dinâmica organizacional, relações interpessoais, benefícios e postura empresarial; bem como verificar as expectativas frente à mudança de estrutura física da empresa e da cultura.

MÉTODOS

Participaram do estudo 39 colaboradores de uma empresa no ramo alimentício localizada no interior do estado de São Paulo, representando 95% de sua totalidade de funcionários.

Com a autorização do representante legal da empresa foi elaborado e aprovado o questionário semiestruturado da pesquisa de clima e explicado aos colaboradores os objetivos do mesmo, solicitando a todos que participassem da pesquisa, com a garantia de sigilo da identidade de cada colaborador para que se sentissem mais à vontade para responder as perguntas.

Para coleta de dados utilizou-se um questionário semiestruturado, com questões abertas e fechadas, que abordavam assuntos relacionados aos sistemas de

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

remuneração e benefícios, comunicação interna, relações interpessoais, ética e cidadania, treinamento e desenvolvimento, qualidade e produtividade, condições de trabalho, imagem e adesão, direção e liderança, equipe de trabalho e expectativas quanto à mudança de prédio da empresa.

Os questionários foram entregues aos colaboradores para preenchimento individual dentro da própria empresa e depois recolhidos para análise. Foi realizada posteriormente uma análise das respostas contidas na pesquisa de clima, de forma quantitativa e qualitativa.

RESULTADOS

De acordo com os resultados da pesquisa de clima organizacional, pode-se notar que 77% dos colaboradores estão satisfeitos com o sistema de remuneração e benefícios, há também satisfação entre os colaboradores no que se refere a comunicação interna, pois relataram que são informados pelos superiores sobre os planos futuros da empresa e as mudanças previstas com a nova estrutura organizacional.

Quanto à postura da direção e do encarregado houve nível de satisfação respectivamente de 86% e 87% dos respondentes, percebem os diretores com "ótimos patrões" e humanizados, porém em alguns momentos ausentes da produção, e também solicitaram que os proprietários dessem maior suporte nas atividades do encarregado geral, percebido como sobrecarregado pelo cargo.

No que se refere aos pontos negativos encontrados no estudo, percebe-se que os colaboradores estão insatisfeitos com o trabalho em equipe (57%), relacionamentos interpessoais (62%) e condições de trabalho (65%), sendo o espaço físico a maior dificuldade no desenvolvimento das atividades dos colaboradores, porém já foi providenciado um novo espaço físico que está sendo reformado para melhor atender esta necessidade. Também sugere-se treinamento e desenvolvimento humano para o líderes e grupos de trabalho no sentimento de uma melhor integração e trabalho cooperativo.

O aspecto sobre qualidade e produtividade é positivo para os colaboradores, verificando a preocupação em fazer sempre o melhor para os clientes. Em relação à imagem e adesão da empresa, os colaboradores mostraram motivação em relação à empresa, podendo indicar amigos para trabalhar na empresa e demonstraram realizados profissionalmente.

Os fatores motivacionais que foram destacados por eles, dizem respeito à oportunidade de crescimento, reconhecimento profissional e postura dos proprietários.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Os fatores que menos motivam os colaboradores se relacionam ao espaço físico, equipe de trabalho e desorganização, sendo que a presença de fofoca foi apontada como muito frequente nas relações interpessoais.

Quanto às expectativas para a mudança de estrutura organizacional, os colaboradores relatam que recebem informações a respeito da mudança, e que esperam possuir um espaço físico maior para execução do trabalho, contratação de novos funcionários e divisão por setores.

CONCLUSÃO

Este estudo possibilitou uma compreensão mais ampla das necessidades e percepções dos colaboradores de uma empresa do setor alimentício em relação ao clima organizacional e as expectativas frente à mudança de estrutura física da empresa.

Desta forma, como medidas para melhorias frente às queixas dos colaboradores quanto ao espaço físico e a organização, a empresa já está tomando providências, planejando uma mudança de estrutura, preocupando-se inclusive com a adaptação destes colaboradores no novo local.

Busca-se a implantação de uma nova cultura através desta transição, considerando de forma mais ampla as opiniões dos colaboradores para melhoria do clima organizacional, encarando-os como parceiros no desenvolvimento da empresa, que devem ter suas necessidades atendidas para aumento da motivação.

Também foi verificado que há necessidade de implantar programas de integração de pessoal apresentando as novas diretrizes e políticas organizacionais, aplicação do processo de *coaching* com os gestores da empresa visando atitudes mais assertivas, ampliação do quadro de colaboradores, atenuando a sobrecarga do encarregado de produção, constantes acompanhamentos, orientações e treinamentos gerenciais e setoriais, maior diversidade de produtos para atrair mais consumidores.

Sendo assim, a pesquisa de clima organizacional forneceu indicadores suficientes para tomada de atitudes e realização de propostas de melhorias organizacionais.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**: o capital humano das organizações. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

LUZ, R. **Gestão do Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2012. 160p.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

PIRES, J. C. de S; MACÊDO, K. B. **Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil.** RAP. n.01, v.40. Rio de Janeiro, Jan/Fev, 2006. p. 81-105. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rap/v40n1/v40n1a05.pdf>.

SILVA, N; ZANELLI, J. C. Cultura Organizacional. In: ZANELLI, J. C. (Org.); BORGES-ANDRADE, J. E. (Org.); BASTOS, A. V. B. (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 520.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

DEFICIÊNCIA E MERCADO DE TRABALHO: PROPOSTA DE PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO

Luciana Silva Zanelato (Universidade Sagrado Coração); luciana.zanelato@gmail.com *
Bruna Pires Arruda (Universidade Sagrado Coração); bruna_arruda_15@hotmail.com
Evelyse Jardim Curi (Universidade Sagrado Coração); evelysejcuri@gmail.com
Adriane Patrícia Sacardo (psicóloga local); patricia.sacardo@usc.br
Elisete Assunção Carvalho de Azevedo (gestora de RH); elisete.azevedo@usc.br

Palavras-chave: Deficientes. Inserção. Organizacional.

INTRODUÇÃO

Nota-se uma crescente discussão acerca da necessidade de inserção das pessoas com deficiência (PCD's) no mercado de trabalho, garantida pela Lei de cotas nº 8.213/91, que estabelece a obrigatoriedade das empresas com cem (100) ou mais empregados preencherem uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência.

As deficiências podem ser classificadas em auditiva, visual, intelectual, física ou múltipla; sendo deficiência compreendida como qualquer 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 (BOLONHI, 2004 e BRASIL, 2007).

Vale ressaltar que as PCD's são capazes de desempenhar funções ocupacionais como qualquer outro indivíduo se forem respeitadas suas limitações e oferecidas condições para a realização dos procedimentos de suas atividades. A quebra de barreiras físicas, psicológicas e atitudinais são pré-requisitos importantes para que estes profissionais exerçam suas funções com equiparação de oportunidades. Sendo assim, o trabalho não é simplesmente incluir, mas a forma que a inclusão ocorre faz toda a diferença.

De acordo com Delgado e Goulart (2011), a inserção da pessoa com deficiência na empresa deve ser vista como processo de um movimento dinâmico e permanente que reconhece a diversidade humana e tem como fundamento a igualdade na participação e na construção do espaço social, compreendida como direito.

Neste sentido, é de fundamental importância o desenvolvimento de programas de socialização de novos "colaboradores deficientes" ou "não" da empresa, buscando minimizar essas diferenças, de forma que a pessoa com deficiência se sinta integrada, valorizada e capaz de atuar e se adaptar ao novo emprego.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Este programa constitui como um esquema de recepção e de boas-vindas aos novos integrantes, proporcionando uma socialização organizacional e representa uma etapa de iniciação particularmente importante para moldar um bom relacionamento a longo prazo entre o indivíduo e a organização. Além disso, funciona como elemento de fixação e manutenção da cultura organizacional (BOOG e BOOG, 2002).

Chiavenato (2010) esclarece que o programa de integração caracteriza-se por ser formal e intensivo, visando familiarizar os novos membros da organização com sua linguagem usual, com seus usos e costumes internos (cultura organizacional), sua estrutura (as áreas ou departamentos existentes), seus principais produtos e serviços, além de apresentar a missão, visão, objetivos e valores organizacionais, normas e regras da empresa, e o que se espera do novo colaborador, neste caso específico do presente estudo, o programa de integração também tem como propósito disseminar o respeito à diversidade humana.

OBJETIVOS

Desenvolver e avaliar um programa de integração aos colaboradores com deficiência, proporcionando conhecimento a respeito da história, dinâmica e aspectos estruturais da Instituição, informações trabalhistas, entre outros.

Proporcionar ao novo colaborador um espaço para reflexão sobre suas limitações e potencialidades no ambiente de trabalho, fortalecendo o sentimento de pertencimento a uma equipe organizacional que valoriza as diferenças humanas.

MÉTODOS

O programa de integração de pessoal foi realizado em uma universidade do interior paulista, com sete colaboradores deficientes recém-contratados, constituiu-se de um encontro com duração de duas horas. Inicialmente aplicou-se um exercício de dinâmica de grupo para integração e apresentação dos integrantes do grupo, na sequência discutiu-se sobre a história, cultura, estrutura e normas da Instituição, bem como abordou sobre aspectos motivacionais, anseios, expectativas em relação ao novo emprego. Em seguida, foi apresentado um vídeo, de curta duração sobre diversidade humana e reflexão sobre motivação no trabalho e força de vontade.

Também contou com a participação da Técnica de Segurança do Trabalho da instituição, a qual abordou sobre questões de segurança e prevenção de acidentes no ambiente empresarial. O encontro foi finalizado com a aplicação do questionário de

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

satisfação com perguntas fechadas e abertas quanto ao programa desenvolvido e processos de adaptação ao trabalho.

RESULTADOS

Os dados do questionário foram tratados de forma quantitativa e qualitativa, e notou-se que 90% dos participantes avaliaram o programa, mencionando estarem muito satisfeitos e 10% relataram satisfeitos quanto ao conteúdo, didática, recursos, organização, facilitadores, quantidade de horas e local.

Quanto às perguntas abertas que se referiam: "Você já sofreu alguma dificuldade ou algum tipo de preconceito no processo de inserção no mercado de trabalho?", obteve-se seis respostas negativas e apenas um integrante respondeu que já sofreu preconceito no trabalho, citando uma situação em que os colegas não apresentavam paciência para lhe ensinar mais de uma vez, mostrando irritação e chateando-o com sua atitude. A segunda questão: "Quais as expectativas que você tem em relação à empresa e sua adaptação ao novo emprego?", verificou-se nas respostas uma certa unanimidade ao revelar que as expectativas eram altas ao se tratar do futuro desses colaboradores no novo cargo e foram identificadas expectativas de aprendizagem e crescimento profissional, além de alta confiança na empresa.

Um mês após o programa, será realizada uma entrevista de acompanhamento e pesquisa de satisfação com esses mesmos colaboradores, para que se possa identificar níveis de satisfação ou de insatisfação e propor ações de manutenções ou intervenções com o intuito de retê-los na instituição.

CONCLUSÃO

Conclui-se que a integração de novos colaboradores alcançou seu objetivo, quando notou-se a satisfação destes durante o processo, demonstrando que sua percepção de deficiência não se trata de um obstáculo e sim de oportunidade de obter conquistas e satisfação profissional e pessoal. Acredita-se que é de fundamental importância o processo de integração de pessoal, por se tratar de uma forma de humanizar e reter o colaborador, deixando de vê-lo como um número ou uma cota a ser atingida, mas sim com um ser humano com potencialidades.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

REFERÊNCIAS

BOLONHI JUNIOR, Roberto. **Portadores de necessidades especiais**: As principais prerrogativas dos portadores de necessidades especiais e a legislação brasileira. Editora Arx, São Paulo, 2004.

BOOG, G.; BOOG, M. (coords.). **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes:** operações. São Paulo: Editora Gente, 2002.

BRASIL, **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Brasília: MTE, SIT, DEFIT, 2007.

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

DELGADO, M. C. S.; GOULART, I. B. Práticas de Desenvolvimento de Pessoas com Deficiência em uma instituição do setor educacional. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, v.6, n.1, jan./jul. 2011, p.39-52.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

PROJETO "SOCIAL INCLUSION": criação de um produto que auxilie as pessoas que convivem com portadores de necessidades especiais

Izabela Gomes Sanches Spoladore (SENAC); izasanches@gmail.com *
Bruno Miranda Benessuti (SENAC); benessuti@gmail.com
Carlos Augusto Mola (SENAC); mola_carlos@yahoo.com.br
Carlos Andrei Bau (SENAC); andrei.bau@hotmail.com
Gustavo Fainer (SENAC); gfainer@hotmail.com
Raphael Donaire Albino (SENAC); raphael.dalbino@sp.senac.br

Palavras-chave: Gerenciamento de projetos. Guia PMBOK®. Inclusão social.

INTRODUÇÃO

O projeto descrito a seguir, foi criado para aplicar os ensinamentos ministrados durante o curso de Pós Graduação em Gerenciamento de Projetos com Práticas do PMI. Ele é fictício, apenas para exemplificar e adquirir conhecimento sobre gerenciamento e aplicabilidade do planejamento, de acordo com as melhores práticas fornecidas pelo Guia PMBOK®.

A equipe do projeto "Social Inclusion", foi montada nas primeiras aulas do curso, de forma que cada integrante fosse de uma área distinta do mercado de trabalho. Após a formação do grupo, foi designado o gerente de projeto, para coordenar as atividades e direcionar os esforços do grupo.

A coordenação do curso deixou livre a escolha do tema a ser desenvolvido.

O grupo então optou por construir um projeto baseado no tema "inclusão social", após um dos seus membros, contar um caso real, envolvendo um membro de sua família, com necessidades especiais. Informou também, que possuem grandes dificuldades em saber quais ferramentas estão disponíveis no auxílio e, em quais instituições procurar ajuda.

Desta forma, o tema escolhido foi à criação de um produto que auxilie as pessoas que convivem com portadores de necessidades especiais, mostrando a importância destas pessoas para a sociedade e auxiliando no processo de inclusão social. O produto será uma revista com conteúdo em forma de texto e fotos com dicas e

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

exemplos de iniciativas inclusivas, a publicação virá acompanhada de um CD de áudio e multimídia que pretende trazer além do conteúdo da revista, ferramentas que auxiliem na inclusão social dos portadores de necessidades especiais.

Segundo o Censo de 2010, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no Brasil, 45,6 milhões de pessoas têm algum tipo de deficiência. Assim, criando um produto direcionado à sociedade que convive com pessoas portadoras de necessidades especiais, aumentamos a eficiência da inclusão dessas pessoas na sociedade, aproximamos a sociedade das atividades desenvolvidas por grupos de pessoas com limitações, divulgamos as obrigações e deveres das empresas, garantidas aos portadores de necessidades especiais por lei, como adaptações físicas e impostos.

O projeto é patrocinado por apoiadores privados, que veem na realização do mesmo, um apoio concedido, capaz de ampliar o número de oportunidades, colocando uma sociedade mais justa, ao alcance dos portadores de necessidades especiais.

Os assuntos, reportagens e entrevistas desse projeto variam entre três tipos de necessidades pré-determinadas: as limitações físicas de cadeirantes; as limitações visuais; e, portadores da síndrome de DOWN.

Os exemplares da revista serão distribuídos e direcionados as pessoas que convivem com portadores de necessidades especiais, educadores, empresas e associações que de alguma forma contribuam ou tenham interesse no projeto, bem como, ao público em geral.

Inicialmente, estima-se que o projeto tenha um custo aproximado de R$ 17.000,00.

Para dar maior realidade ao exercício proposto, imaginou-se uma empresa fictícia chamada Social Inclusion / SA com sede em Bauru – SP, em que consta na sua estrutura organizacional, processos, produtos e outros itens necessários para a elaboração do projeto. Houve, igualmente, necessidade de se criar uma parceria fictícia com instituições de ensino e/ou assistenciais, tais como a APAE, SORRI e LAR ESCOLA SANTA LUZIA que se destacam, sendo referência no atendimento de pessoas com necessidades especiais na cidade de Bauru - SP.

OBJETIVOS

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O projeto tem como objetivo maior, a criação de um produto que auxilie as pessoas que convivem com portadores de necessidades especiais, mostrando a importância dessas pessoas para a sociedade e auxiliando-as no processo de inclusão social. O produto será composto por uma revista e um CD de áudio e multimídia, com conteúdo e ferramentas de auxílio na inclusão social dos deficientes. O objetivo do CD é mostrar para as pessoas que convivem com deficientes físicos que existem ferramentas específicas de auxílio para as determinadas limitações abordadas pelo projeto.

Outro objetivo almejado nesse projeto, envolve a entrega de toda documentação pertinente às áreas do Gerenciamento de Projeto e aceites do cliente, como a entrega do projeto estruturado, respeitando o seu ciclo de vida, sequenciado de acordo com os 5 grupos de processos[3], construído de acordo com as 9 áreas de conhecimento e apoiado na aplicação de técnicas e ferramentas descritas pelo Guia PMBOK (PMI, 2008).

MÉTODOS

A metodologia utilizada para o projeto foi um estudo de caso. Segundo Barbi (2013), uma metodologia é um processo a seguir que dá maior controle sobre os recursos que serão utilizados no projeto. A metodologia aplicada neste projeto, está baseada nas melhores práticas do PMBOK (PMI, 2008). O bom uso dessa metodologia, irá garantir ao gerente do projeto, um maior controle dos processos e atividades, mitigando práticas que poderiam resultar em atrasos, falhas e ao insucesso do projeto.

O Brasil é um país em que praticamente, 25% da população, possuí algum tipo de deficiência. Por isso, a responsabilidade social, principalmente ligada a esse tipo de assunto, tem feito parte do cotidiano de grande parte das empresas. Existem hoje, leis de cotas, para que as empresas contratem pessoas com esse tipo de característica, e cada vez mais, são feitas ações para ressaltar a importância delas.

Nesse contexto, a cidade de Bauru é uma referência nacional. Existem muitas instituições para atendimento e auxílio dessas pessoas, propiciando que elas tenham uma vida ativa e produtiva.

Sabendo desse contexto, um grupo de empresários bauruenses, decidiu por realizar um projeto social na cidade, para associar a marca de sua empresa (ZYX) a esse tipo de ação. Além desse objetivo, um diferencial desse caso é a preocupação com a efetividade da proposta, uma vez que o grupo realmente gostaria de auxiliar as pessoas, e retribuir a sociedade um pouco do seu sucesso.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

A partir dessa necessidade, os representantes da empresa ZYX, procuraram a Social Inclusion S/A, empresa especializada em projetos de cunho social. Após levantar os requisitos com os empresários, realizar estudos de viabilidade e entrevistas com o público-alvo, o escritório de projetos, propôs a criação de uma revista com conteúdo em forma de texto e fotos, com dicas e exemplos de iniciativas inclusivas. A publicação sugerida virá acompanhada de um CD multimídia que pretende trazer além do conteúdo da revista, ferramentas gratuitas, como simuladores de teclado e mouse, ampliadores e leitores de tela, softwares de comunicação alternativa e, sistemas educacionais, que auxiliem na inclusão social dos deficientes. O objetivo do CD é mostrar para as pessoas que convivem com deficientes físicos, que existem ferramentas específicas de auxílio para as limitações abordadas pelo projeto.

Para facilitar a obtenção de material para o produto e o encaminhamento das pessoas com deficiência, foi firmada parceria com três instituições de apoio a essas pessoas, APAE, SORRI e LAR ESCOLA SANTA LUZIA. Desta forma, o trabalho das parceiras também poderá ser divulgado para eventualmente conseguir angariar fundos, mesmo que este não seja um dos objetivos contemplados pelo projeto.

Os procedimentos e técnicas dessa metodologia resultaram na geração de alguns documentos que proporcionam o equilíbrio entre as áreas de escopo, custo, prazo e qualidade.

As informações anteriormente citadas foram utilizadas para elaborar o Termo de Abertura do Projeto, que autoriza formalmente seu início. Foram identificados riscos preliminares como: alguma das instituições parceiras encerrarem suas atividades; os contratados atrasarem suas entregas; o produto não auxiliar as pessoas que convivem com portadores de necessidades especiais; oneração do projeto. Também foi definido um cronograma inicial com seus principais marcos, uma estimativa inicial de prazo e custo.

Foi importante nesta etapa, considerar e identificar todas as partes interessadas no projeto, pois, elas não se restringem apenas ao patrocinador do mesmo, elas envolvem pessoas e organizações que estão integradas ao projeto ou que podem ter seus interesses de alguma forma afetados.

Foi na etapa de planejamento onde todas as questões relativas ao projeto foram planejadas e preparadas para serem colocadas em prática. O documento gerado nesta etapa é conhecido como “Plano de Gerenciamento do Projeto”, contempla o detalhamento das atividades, a quantificação do tempo, a identificação do caminho crítico dos pacotes de entrega, o orçamento, os marcos do projeto, análise de riscos, critérios de aprovação, alocação dos recursos disponíveis, desenvolvimento do plano de

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

comunicação e um cronograma junto a EAP. O plano foi utilizado como a finalidade de guiar a execução e o monitoramento do projeto e reduzir as incertezas relativas aos riscos do projeto.

Com todos os passos do projeto planejados, as atividades foram colocadas em prática, os fornecedores foram selecionados, as aquisições foram realizadas e houve o gerenciamento das entregas e dos recursos.

Paralelamente à etapa de execução, ocorreu a etapa de monitoramento e controle, com a finalidade de garantir que a execução do projeto ocorre-se como o planejado. Nessa etapa foi fundamental que as solicitações de mudança identificadas fossem feitas, assim como a atualização dos documentos do projeto.

Por fim, com as entregas do projeto formalmente aceitas, dentro dos critérios de aprovação, o projeto foi encerrado. Nesta etapa, as lições aprendidas e autorizações de mudanças que garantiram que o projeto alcançasse os objetivos traçados foram registradas.

RESULTADOS

Baseado em uma projeção, feita a partir dos documentos gerados durante as etapas do projeto, podemos afirmar que os resultados alcançados estão vinculados à aplicação das melhores práticas em gerenciamento de projetos, estabelecidas pelo PMI (PMI, 2008).

Através delas, foi possível identificar que mudanças técnicas eram necessárias para garantir que os objetivos iniciais do projeto fossem alcançados e, nessa etapa, a consulta de opinião especializada foi fundamental para o bom andamento das atividades. A comunicação do projeto foi executada com sucesso devido ao plano de comunicação desenvolvido para o mesmo. O projeto foi entregue dentro do prazo acordado, cumprindo todos os critérios de aprovação.

No decorrer da análise das estimativas de custos, foi possível corrigir o orçamento inicial. Ele trouxe ao projeto um orçamento real, que após aprovado com o patrocinador, foi administrado sem problemas.

A aplicação da metodologia proporcionou ao projeto o maior controle das tarefas e garantiu que as aplicações práticas, dos processos propostos pelo PMI, proporcionassem ao projeto, um encerramento tranquilo e satisfatório ao patrocinador.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Vale ressaltar, que o conhecimento adquirido pelo PMBOK foi de suma importância para o desenvolvimento do projeto, propiciando o conhecimento necessário em Gestão de projetos. Esse conhecimento trouxe ao projeto segurança no planejamento e, foi utilizado como referência para a estruturação do projeto, guiando as etapas de desenvolvimento, monitoramento e encerramento. Foram utilizadas as melhores práticas, estabelecidas pelo guia PMBOK, para nortear o projeto nas 9 áreas de conhecimento.

CONCLUSÃO

A metodologia utilizada para o gerenciamento deste projeto, deixou clara a sua flexibilidade ao atender e atingir as expectativas de um projeto de baixo orçamento. Através dela, foi possível administrar melhor os recursos do projeto, mitigar riscos, evitar que atividades tivessem que passar por retrabalho.

Os objetivos alcançados foram a criação de um produto voltado as pessoas que convivem com portadores de necessidades especiais e a elaboração e entrega de toda a documentação pertinente ao gerenciamento de projetos. Com base nesses documentos, o projeto passará pelo processo de simulação da sua execução/encerramento e será possível estabelecer metas, entender melhor o mercado investidor, encontrar possíveis patrocinadores e compreender as expectativas do público alvo, proporcionando ao projeto, caso ele se torne um processo, resultados mais assertivos e de maior impacto na sociedade interessada.

REFERÊNCIAS

AMARU, Antonio Cesar. **Administração de projetos (como transformar ideias em resultados).** 3. Ed. São Paulo, SP. Editora Atlas, 2009.

NOCÊRA, R. de J. **Gerenciamento de Projetos – Teoria e Prática**. Santo André, SP: Editora do Autor, 2009.

PMI. **Um guia do conhecimento em gerenciamento de projetos**. *Guia PMBOK*® 4a. ed. - EUA: Project Management Institute, 2008.

BARBI, Fernando C. **Os 7 passos do gerenciamento de projetos.** Disponível em: http://www.microsoft.com/brasil/msdn/tecnologias/carreira/gerencprojetos.mspx. Acesso em 3 de setembro de 2013.

EDUARDO, Paulo. **PMBoK**: Grupo de Processos de Iniciação**.** Disponível em: http://www.pauloeduardo.com/2011/07/20/pmbok-grupo-de-processos-de-iniciacao. Acesso em: 9 de setembro de 2013.

GP3, O Software Brasileiro de Gerenciamento de Projetos. **Como Encerrar um Projeto Nota 10.** Disponível em: http://www.gp3.com.br/index.php?/como-encerrar-um-projeto-nota-10.html. Acesso em 9 de setembro de 2013.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

PROJETO TERAPEUTAS DA ALEGRIA

Fernanda Boteon Vicente Salmen (Senac Bauru) *; fernanda_boteon@yahoo.com.br
Raphael Augusto Zatti Coutinho (Senac Bauru); ra.coutinho@hotmail.com
Samuel da Silva Remoardo (Senac Bauru); ssremoardo@gmail.com
Raphael Donaire Albino (Senac Bauru); raphael.dalbino@sp.senac.br

Resumo: Este trabalho objetiva apresentar o estudo das melhores práticas de gerenciamento de projetos alinhadas com Guia PMBOK®, através de análise de um projeto fictício intitulado "Terapeutas da Alegria" e gerenciado pelo grupo de estudo que formou a empresa fictícia "Projeto Arte". Este projeto foi contratado pelo Hospital Unimed Bauru com o objetivo de disponibilizar um serviço que proporcione descontração e amenize o impacto negativo causado pela internação hospitalar aos pacientes e acompanhantes de todas as faixas etárias. A proposição do projeto era atender esta demanda com a formação de equipes de terapeutas e a preparação do ambiente hospitalar para realização de atividades lúdicas como apresentações teatrais, musicais, jogos e leitura de contos. A equipe do projeto utilizou-se da estrutura administrativa do hospital para gerenciamento e acompanhamento do projeto bem como dos departamentos que auxiliaram na execução do projeto. O projeto teve duração de 127 dias e ficou com um custo final de R$ 80.000,00. A seguir o trabalho inicia com uma breve introdução ao assunto de gerenciamento de projetos na visão de alguns autores conceituados e é complementado com a descrição do estudo de caso realizado bem como o avanço acadêmico do grupo na utilização do Guia PMBOK®.

Palavras-Chave: Projeto. Gerenciamento de projetos. Guia PMBOK®.

INTRODUÇÃO

A expansão econômica brasileira tem gerado alta demanda de projetos nos mais variados segmentos, com isto a profissionalização da área de gerenciamento de projetos tem caminhado aceleradamente de modo irreversível nas dimensões organizacional, profissional e capacitação (TERRIBILI FILHO, 2011, p.33).

Para esclarecer o tema Vargas (2006) conceitua o gerenciamento de projetos como sendo um conjunto de ferramentas gerenciais que possibilita as empresa desenvolverem um conjunto de habilidades, incluindo conhecimento e capacidades individuais, destinados ao controle de eventos não repetitivos, únicos e complexos, dentro de um cenário de tempo, custo e qualidade predeterminados.

Desta forma o PMI (Project Management Institute) publica o guia PMBOK® que propõe nove áreas de conhecimento: escopo, tempo, custo, qualidade, recursos humanos, comunicações, risco, aquisições e integração, sendo esta a responsável pela consistência do gerenciamento (XAVIER, 2011).

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O conteúdo deste trabalho demonstra de modo resumido um estudo de caso do projeto fictício "Terapeutas da Alegria", concebido com a finalidade de se estudar em ambiente acadêmico as práticas do guia PMBOK® em gerenciamento de projetos.

OBJETIVOS

Aplicar os conhecimentos adquiridos com o estudo do Guia PMBOK® no gerenciamento do projeto fictício "Terapeutas da Alegria", cujo principal objetivo é disponibilizar um serviço para minimizar o estresse sofrido pelos pacientes em processo de tratamento e diminuir o receio presente, principalmente, nas crianças ao se depararem com profissionais da saúde. Também foi proposto recrutar e formar uma equipe de terapeutas capaz de atender o serviço proposto. Atingindo tal objetivo, espera-se diminuir o período de recuperação destes pacientes e consequentemente o custo da internação hospitalar.

MÉTODOS

No início do curso de pós-graduação em Gerenciamento de Projetos – Práticas do PMI foi solicitado aos alunos que formassem grupos para desenvolvimento de um projeto ao longo do curso.

Dessa forma, a fim de se aproximar do tema, a abordagem utilizada para o trabalho foi um estudo de caso que, segundo YIN (2003), representa uma investigação empírica e compreende um método abrangente, com a lógica do planejamento, da coleta e da análise de dados.

Como todos os integrantes do grupo trabalhavam no Hospital Unimed Bauru (HUB) achou-se interessante abordar um tema relacionado à área da saúde. Neste contexto real foi proposto e escolhido o tema fictício "Terapeutas da Alegria". O principal motivo desta escolha foi desenvolver um projeto para proporcionar descontração aos pacientes do HUB e amenizar o impacto negativo causado pela internação hospitalar a estes pacientes. A contextualização do projeto foi fictícia, formulada para exemplificar e empregar os conhecimentos, ferramentas e técnicas alinhadas com as melhores práticas fornecidas pelo Guia PMBOK®. Para dar mais realidade ao cenário do projeto, imaginou-se uma empresa fictícia chamada Projeto Arte especializada em desenvolvimento e gerenciamento de projetos, com grande experiência na área. Sendo esta a empresa responsável pelo gerenciamento do projeto. O custo do projeto ficou em R$ 80.000,00 sendo iniciado em 18 de Junho de 2012 e encerramento em 11 de Dezembro de 2012,

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

neste intervalo uma restrição de tempo teve que ser atendida, pois o início da operação assistida teve que começar em 12 de Outubro de 2012 em comemoração ao *Dia das Crianças*.

Para a execução do projeto o HUB disponibilizou os setores administrativos e hospitalares. Além disso, foi necessária a aquisição de materiais que viabilizassem a execução das atividades definidas, bem como materiais de apoio que permitiram a completude do projeto. Para atender os requisitos do projeto foi necessário recrutar nove profissionais para formar três equipes com três terapeutas cada, dos quais foi requerido que soubessem tocar violão, cantar e atuar além de serem comunicativos e apresentarem bom humor. Após o recrutamento estes profissionais foram submetidos a um treinamento com dinâmicas de grupo para aperfeiçoamento das habilidades nas atividades propostas de música, jogos, literatura e teatro.

Durante a operação assistida as visitas dos terapeutas ocorreram diariamente, distribuídas cada dia em um setor de forma que se pudesse avaliar o tempo necessário para dedicar a cada local e a partir disso estabelecesse combinações de atividades por local.

Através da pesquisa de satisfação, indicadores de ouvidoria e gestão de qualidade, forneceram informações suficientes para medir o nível de satisfação dos pacientes e os resultados do projeto.

RESULTADOS

Utilizando a abordagem do Guia PMBOK®, foi possível planejar, executar, monitorar e encerrar o projeto em seu contexto fictício, onde no decorrer do curso obteve-se um aperfeiçoamento gradual do conhecimento das melhores práticas alinhadas com Guia PMBOK®. A cada iteração nos módulos do curso, novas revisões foram necessárias ao projeto, o que permitiu identificar melhorias incrementais em seu gerenciamento.

CONCLUSÃO

As práticas fornecidas pelo Guia PMBOK®, mostraram ser suficientes para apoiar o gerenciamento total do projeto proposto inicialmente pelo grupo, além de terem favorecido os exercícios de abstração e simulação dos elementos do projeto.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Os resultados alcançados com o trabalho despertaram grande interesse no grupo em se aprofundar e dar continuidade nos estudos em gerenciamento de projetos.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. Gestão da qualidade - Diretrizes para a qualidade no gerenciamento de Projetos: NBR 10006. Rio de Janeiro: ABNT,2000.

Project Management Institute. Um guia do conhecimento em gerenciamento de projetos (Guia PMBOK®). 4.ed. EUA:PMI, 2008.

TERRIBILI FILHO, Armando. Gerenciamento de Projetos em 7 Passos: uma abordagem prática. São Paulo, SP: 2011.

VARGAS, Ricardo Viana. Gerenciamento de projetos: estabelecendo diferencias competitivos. 7. Ed. Rio de Janeiro: Brasport, 2009.

XAVIER, Carlos Magno da Silva; XAVIER, Luiz Fernando da Silva. Metodologia simplificada de gerenciamento de projetos Basic Methodware®. Rio de Janeiro: Brasport, 2011.

YIN, R. K., Case Study Research: Design and Methods. SAGE, 2003.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

PROJETO "EDUGAME": UMA ABORDAGEM DO PMBOK® PARA A MIGRAÇÃO DE TECNOLOGIA DURANTE O DESENVOLVIMENTO DE UM JOGO EDUCACIONAL MULTIPLATAFORMA

Cássio de Miranda Costa (MStech); cassio.costa@mstech.com.br
Fernando Gomes Nascimento (Arca Solutions); fernando.nascimento@arcasolutions.com
Rodrigo Batista Edamatsu (MStech); rodrigo.edamatsu@mstech.com.br
Rosenilton Amorim Reis (MStech); rosenilton.reis@mstech.com.br
Talita Cristina Pagani Britto (MStech); talita.britto@mstech.com.br *
Raphael Donaire Albino (Senac Bauru); raphael.dalbino@sp.senac.br

Resumo: Este trabalho aborda os primeiros resultados do projeto "EduGame", desenvolvido por alunos da pós-graduação em Gerenciamento de Projetos – Práticas do PMI (Senac Bauru), demonstrando como as práticas do PMBOK® foram utilizadas para nortear um projeto de migração de tecnologia, não encontrado na literatura específica até o momento.

Palavras-chave: Gerenciamento de projetos. PMBOK®. Migração de tecnologia. Jogos educacionais.

INTRODUÇÃO

Em um mundo cada vez mais competitivo e dinâmico, as empresas passaram a buscar maior flexibilidade e profissionalismo para ampliar a capacidade de atendimento aos clientes. Para atingir essas metas de desenvolvimento e crescimento, tornou-se indispensável o uso de um modelo de trabalho focado em objetivos e resultados precisos.

Diante desse novo contexto global, o gerenciamento de projetos mostrou-se a ferramenta ideal para as companhias se imporem no mercado competitivo e seu uso vem crescendo cada vez mais ao longo dos anos. O guia PMBOK® (*Project Management Body of Knowledge*) apresenta um conjunto de padrões e diretrizes para o gerenciamento de projetos e define conceitos relacionados ao gerenciamento de projetos. Ele também descreve o ciclo de vida de gerenciamento de projetos e de seus processos relacionados.

Com isso, a empresa fictícia PiGames, especializada no desenvolvimento de jogos em Flash/AS3 (*Action Script 3*), resolveu adotar as práticas do PMBOK® para conduzir o desenvolvimento de um novo projeto da empresa. A fictícia PiGames venceu uma licitação para desenvolver um jogo eletrônico educacional para a *web* a ser disponibilizado em escolas de uma rede municipal. Entre os requisitos do produto, está a

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

portabilidade ou capacidade de ser multiplataforma, ou seja, o jogo deve ser acessível em diferentes dispositivos.

Entretanto, a tecnologia atualmente utilizada pela empresa não atenderia boa parte dos requisitos do cliente. Esta restrição de grande impacto no escopo nos levou à necessidade de eleger uma nova tecnologia para atender às necessidades do cliente com o "EduGame" (nome proposto para o projeto do jogo a ser desenvolvido) e uma maior demanda do mercado, tornando uma boa opção de estudo e caso de projeto desafiador.

OBJETIVOS

Diante do contexto exposto, é necessário pesquisar e eleger uma nova tecnologia de desenvolvimento adequada às expectativas do cliente.

A equipe da PiGames deverá ser treinada para estar apta a desenvolver nesse novo cenário para, por fim, desenvolver o jogo solicitado pelo cliente dentro de suas expectativas.

O objetivo identificado, portanto, para este projeto visa atender a dois vieses:

a) **Viés externo:** a pesquisa e migração entre tecnologias de desenvolvimento de modo a atender às expectativas do cliente e executar com sucesso o projeto, tendo como entregável o jogo educacional;
b) **Viés interno:** expandir a área de atuação da PiGames para atender às novas demandas do mercado de jogos e também expandir o *know-how* da equipe de desenvolvimento para que os profissionais se mantenham qualificados e atualizados, tendo como entregável um programa de treinamento e os colaboradores capacitados.

MÉTODOS

A metodologia utilizada para o trabalho foi um estudo de caso. Segundo Barbi (2013), uma metodologia é um processo a seguir que dá maior controle sobre os recursos que serão utilizados no projeto. Sendo assim, o desenvolvimento do trabalho resultante deste projeto foi baseado na aplicação dos métodos, técnicas, ferramentas e diretrizes descritas no PMBOK® para o gerenciamento de projetos. O guia PMBOK® demonstra diversos processos, ferramentas e técnicas que podem ser aplicadas na gestão de projetos.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Essas ferramentas são distribuídas entre as nove áreas de conhecimento definidas na quarta edição (PMI, 2009):

- Gerenciamento da integração (GI);
- Gerenciamento do escopo (GE);
- Gerenciamento do tempo (GT);
- Gerenciamento dos custos (GC);
- Gerenciamento da qualidade (GQ);
- Gerenciamento dos recursos humanos (GRH);
- Gerenciamento das comunicações (GCo);
- Gerenciamento dos riscos (GR);
- Gerenciamento das aquisições (GA).

Cada uma destas áreas possui um conjunto de processos – ao todo 42 processos na quarta edição do PMBOK®. Cada processo possui um conjunto de entradas (documentos ou informações necessárias para realizar o processo), ferramentas e técnicas, e saídas (os artefatos ao final do processo). A condução do projeto foi direcionada pela execução de cada um dos processos, utilizando as ferramentas e técnicas pertinentes ao projeto, gerando uma série de documentações que permitem gerenciar o projeto.

RESULTADOS

Os documentos gerados para este projeto a partir dos padrões e diretrizes do PMBOK® possibilitaram definir adequadamente os objetivos do projeto, os entregáveis e a parâmetros apropriados para rastrear e gerenciar estes entregáveis e os requisitos do projeto, uma vez que o projeto apresentava uma alta complexidade, devido a sua não-trivialidade, e um ineditismo para a PiGames.

Os processos de **GI** foram fundamentais para definir os objetivos do projeto e o plano gerenciamento das expectativas das partes interessadas (*stakeholders*), um fator de grande impacto para o projeto "EduGame", uma vez que o projeto visa atender um patrocinador interno (diretoria da empresa) e um patrocinador externo (o cliente), com entregáveis distintos para ambos.

Os processos de **GE** auxiliaram a declarar a descrição detalhada do projeto e do produto, descrevendo a série de atividades que resultarão no produto a ser entregue através da EAP (Estrutura Analítica do Projeto).

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Os processos de **GT** auxiliaram no desafio de ajustar o cronograma e os pacotes de entrega para mensurar o tempo de execução do projeto.

Os processos **GC** geraram ferramentas e documentos para monitorar como os recursos financeiros estarão sendo utilizados.

Os processos de **GQ** possibilitaram a identificação e o registro dos parâmetros de conformidade e aceitação dos entregáveis, para garantir que a qualidade possa ser atingida durante o projeto com base em requisitos e expectativas das partes interessadas.

Os processos de **GRH** auxiliaram na definição dos papeis e responsabilidades da equipe do projeto, incluindo também as partes interessadas, consolidados na matriz RACI (*Responsible-Accountable-Consult-Inform*).

Os processos de **GCo** possibilitaram gerar artefatos para o gerenciamento das partes interessadas e compreender claramente as expectativas dos mesmos, especialmente com relação ao desenvolvimento do jogo educacional proposto, além de mapear como as comunicações com cada uma das partes interessadas deveria ser conduzida.

Os processos de **GR** permitiram mapear e estimar os riscos deste projeto, calculando o impacto, a probabilidade de ocorrência do risco e os parâmetros de mitigação destes riscos.

Por fim, os processos de **GA** possibilitaram mapear minuciosamente as aquisições de produtos e serviços do projeto, os tipos de encontrados a serem fixados e os critérios de medição de aceitação para cada uma das aquisições; em conjunto com o GR, foi possível identificar possíveis riscos e resposta aos riscos de cada um dos itens de aquisição.

CONCLUSÃO

O Flash, tecnologia utilizada pela PiGames, não é suportado em algumas plataformas móveis, portanto não atende ao principal requisito imposto pelo cliente. Além disso, a Adobe irá descontinuar este suporte para as demais plataformas, justificando a necessidade de migração de tecnologias adotadas pela empresa.

Soma-se à necessidade do projeto os planos da PiGames em manter o foco em desenvolvimento de jogos para plataformas móveis, devido ao crescente uso de dispositivos móveis, especialmente *tablets*. Identifica-se, portanto, um objetivo interno,

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

apoiado pela diretoria da PiGames, de viabilizar este projeto como um estudo piloto para a adoção de uma nova tecnologia que poderá permitir à PiGames expandir sua atuação no mercado de desenvolvimento de jogos.

Neste ponto, surgiram várias questões: como este projeto deveria ser conduzido? Como realizar o planejamento e garantir que sua execução será bem sucedida? Como gerenciar as expectativas das pessoas que fazem parte do projeto? Encontramos no guia PMBOK® o referencial adequado para nortear a condução deste projeto e alcançar o objetivo esperado até o presente momento.

Este projeto de migração de tecnologia, executado simultaneamente com o desenvolvimento do produto a ser entregue ao cliente, não foi encontrado na literatura específica da área de Tecnologia de Informação e de Gestão de Projetos. Isto sinalizou um desafio para os integrantes deste trabalho, mas também a possibilidade de desenvolver um projeto singular cujos processos possam ser utilizados como referência em trabalhos futuros.

Espera-se, como próxima etapa, divulgar os resultados finais deste trabalho, apresentando simulações do andamento do projeto e de sua conclusão, bem como as lições aprendidas.

REFERÊNCIAS

BARBI, Fernando C. **Os 7 passos do gerenciamento de projetos**. Disponível em: http://www.microsoft.com/brasil/msdn/tecnologias/carreira/gerencprojetos.mspx. Acesso em 3 de setembro de 2013.

PMI, *Project Management Institute*. **Um guia do conjunto de conhecimentos em gerenciamento de projetos (Guia PMBOK®)**. 4 ed. [S.l.]: *Project Management Institute*, 2009.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

ASPECTOS RELEVANTES DO PMI NA IDEALIZAÇÃO DE UM PROJETO

Diego Cescato Pelegrini; diegocescato@gmail.com*
João Vitor Caires; joaovitor.rp@gmail.com *
Tamires Low Gonçalves; tamireslow@gmail.com *
Raphael Donaire Albino; raphael.dalbino@sp.senac.br

Palavras-chave: PMI. Projetos. Sustentabilidade. Plataforma.

INTRODUÇÃO

O resumo expandido visa explicitar a importância da vivência da ementa do curso de gestão de projetos -Práticas do PMI - na formação do profissional que pretende exercer o papel de gerente de projetos, e na evolução do objetivo inicial do curso, que é a elaboração de um projeto dentro das métricas e áreas de conhecimento defendidas no PMBOK (PMI, 2008) como as melhores práticas de gerenciamento, execução e controle já testadas mundialmente.

De acordo com o PMI (2008), esta é uma associação mundial em gerenciamento de projetos, sem fins lucrativos, fundada em 1969 por cinco voluntários. Sua sede localiza-se na Filadélfia, Pensilvânia nos Estados Unidos, atualmente conta com mais de 370.000 associados em 180 países, e seu principal foco é definir padrões, procedimentos e proferir a certificação de profissionais.

O PMI possui o intuito de disseminar os valores fundamentais que direcionam suas ações e influenciam as expectativas e interesses dos *stakeholders*, como o profissionalismo, voluntariado, comunidade e engajamento.

Os esforços da instituição se concentram na implantação e no controle de um Programa de Certificação Profissional, realizado por meio de testes, que visa o avanço da profissão de gerenciamento de projetos e o crescimento dos profissionais da área. O Guia PMBOK (PMI, 2008) detém diversos conceitos em gerenciamento de projetos, como a própria definição de projeto e do seu ciclo de vida. Também identifica na comunidade de gerenciamento de projetos um conjunto de conhecimentos que estão categorizados em nove áreas de conhecimento, e os processos relacionados são organizados em cinco grupos ao longo do ciclo de vida do projeto.

Dentro desse contexto, deve-se ressaltar as descrições de projeto, que para Carvalho e Rabechini Jr. (2006) o definem como uma forma da organização e suas

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

pessoas trabalharem para atingir um propósito e um objetivo específico. Envolvem gastos, ações ou empreendimentos únicos de altos riscos e devem ser finalizados em data prevista e dentro das expectativas de desempenho.

Segundo Maximiliano (2002) a complexidade de um projeto pode ser classificada de acordo com as dimensões de algumas variáveis, tais como: quantidade de pessoas na equipe, diversidade de qualificação e dispersão física entre as pessoas, quantidade de informações utilizadas, duração do projeto e número de entidades envolvidas.

Assim, pode-se afirmar que tanto para a formação do profissional gerente de projetos, quanto para a execução de um projeto, dentro do prazo custo e qualidade esperados, os conceitos defendidos pelo PMI sobre gerenciamento, e o conceito e usabilidade do PMBOK(PMI, 2008), seus fundamentos, definição, gerenciamento, e ciclo de vida de um projeto a partir das melhores práticas mencionadas - suas áreas de conhecimento, bem como a descrição detalhada do item que possui maior impacto no projeto idealizado, são imprescindíveis para o alcance do sucesso esperado.

OBJETIVOS

Este trabalho tem o objetivo de identificar a contribuição do PMBOK (PMI, 2008) como forma de orientação para realizar o projeto. Colaboração esta que envolve os documentos necessários, os processos, procedimentos e boas práticas em toda a elaboração do projeto.

MÉTODOS

O caso aqui apresentado foi baseado na proposta da elaboração do desenvolvimento de uma plataforma virtual que divulgue ações sustentáveis de empresas que possuem como propósito questões socioambientais. Para tanto, será viabilizado um espaço em que as empresas possam criar parcerias e divulgar suas ações sustentáveis, as quais serão acessíveis a toda a população.

A fim de se aproximar do tema, a abordagem utilizada para o trabalho foi o desenvolvimento de um estudo de caso que, segundo YIN(2003), representa uma investigação empírica e compreende um método abrangente, com a lógica do planejamento, da coleta e da análise de dados. Pode incluir tanto estudos de caso únicos quanto múltiplos, assim como abordagens quantitativas e qualitativas de pesquisa.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

RESULTADOS

Para que os objetivos do projeto fossem atingidos, todas as entregas tiveram que ser revisadas periodicamente. Podemos afirmar que o sentido de organização ficou muito mais claro e pode ser atribuído em todas as etapas do projeto, tal conhecimento foi propiciado pelo PMBOK (PMI,2008) e seus exemplos explicitados em sala de aula.

Considerando as nove áreas do conhecimento do PMBOK(PMI,2008), o grupo do projeto escolheu as áreas de Escopo e Tempo como cruciais para a elaboração deste projeto. Foi percebido que, para ter a visão e uma ideia global do projeto, a área de Escopo foi de grande apoio, colocando a EAP como estrutura inicial do processo de planejamento do projeto. A área de Gerenciamento do Tempo apresentou ferramentas práticas para gerenciar cronograma e descrever o caminho crítico, possibilitando a equipe do projeto perceber a importância do planejamento do tempo para que o projeto se desenvolva como esperado, o que é de grande importância para as equipes envolvidas e o cliente.

CONCLUSÃO

Considerando que o PMBOK (PMI,2008) reúne todas as boas práticas em gerenciamento de projetos, este guia foi de grande utilidade para que o projeto siga uma estrutura mais correta e as equipes envolvidas estejam cientes de todos os fluxos de informações e dados dentro do projeto.

Como sugestão para trabalhos futuros, fica a análise da possibilidade de incluir uma área de conhecimento ou até um capítulo específico que trate de questões socioambientais em projetos, já que não necessariamente o projeto precisa ser totalmente focado nos aspectos sociais e ambientais, para ter esses como propósitos a serem defendidos.

REFERÊNCIAS

MAXIMINIANO, Antônio C. A.; **Administração de projetos**: como transformar ideias em resultados. 2 ed. São Paulo: Atlas 2002.

PROJECT Management Institute. **Um Guia do Conhecimento em Gerenciamento de Projetos**: Guia PMBOK®. 4 ed. Newtown Square: PMI, 2008.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

RABECHINI Junior, R; CARVALHO, Marly M. de. **Gerenciamento de Projetos na Prática**. São Paulo: Atlas, 2009.

YIN, R. K., **Case Study Research**: Design and Methods. SAGE, 2003.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

DESENVOLVENDO O TEMA E AS VARIÁVEIS DE UM TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO EM GERENCIAMENTO DE PROJETOS

Evelynn Macário Bastos (Senac Bauru); evelynn_b@hotmail.com
Marcel Iogui Lopes (Senac Bauru); mil_pg@hotmail.com
Marcio Bartholomeu Silva (Senac Bauru); mbarth23@gmail.com
Rodrigo Pagnini da Cruz (Senac Bauru); btcruz@terra.com.br
Sandra Regina Martins Lopes (Senac Bauru); sandra.rml@hotmail.com
Raphael Donaire Albino (SENAC); raphael.dalbino@sp.senac.br

Palavras-chave: Gerenciamento de Projetos. Guia PMBOK®. Planejamento. Boas Práticas.

INTRODUÇÃO

Atualmente com o mercado globalizado, cada vez mais as empresas estão buscando usar as melhores práticas de gerenciamento de projetos. Essa busca incessante é para atender as demandas de um ambiente onde as mudanças estão acontecendo cada vez mais rapidamente, juntamente com o crescimento das especializações na área e da competitividade, pois nos dias de hoje, quem for mais rápido, atento e competente, conseguirá melhor desempenho e consequentemente melhores resultados. A maneira mais eficaz de se atingir um objetivo em uma organização é com o desenvolvimento correto de um projeto com um escopo bem elaborado, porém é comum vermos esses objetivos não serem alcançados e isso causar prejuízos e desgastes a instituição e sua equipe.

Para Viana (2009) projeto é um empreendimento não repetitivo, caracterizado por uma sequência clara e lógica de eventos, com início, meio e fim, que se destina a atingir um objetivo claro e definido, sendo conduzido por pessoas dentro de parâmetros predefinidos de tempo, custo, recursos envolvidos e qualidade".

Gerenciar um projeto é planejar a sua execução antes de iniciá-la e a seguir acompanhar sua execução. Partindo deste princípio, demos início ao nosso Trabalho de conclusão do curso de Pós-Graduação, com a intenção de praticar profundamente o conhecimento adquirido em sala de aula.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

OBJETIVOS

O objetivo deste trabalho é comentar a aplicabilidade das boas práticas de gerenciamento de projetos apresentadas pelo Guia PMBOK® através da aplicação em um estudo de caso fictício.

MÉTODO

O curso de Pós Graduação em Gerenciamento de Projetos – Práticas PMI, do SENAC, tem como proposta a elaboração de um projeto real ou fictício (a critério do aluno), onde todos os conhecimentos adquiridos durante o curso juntamente com as suas ferramentas e técnicas aprendidas nos auxiliarão na construção de nosso TCC (Trabalho de Conclusão de Curso).

A fim de se aproximar do tema, a abordagem utilizada para o trabalho foi o desenvolvimento de um estudo de caso que representa uma investigação empírica e compreende um método abrangente, com a lógica do planejamento, da coleta e da análise de dados. Pode incluir tanto estudos de caso únicos quanto múltiplos, assim com abordagens quantitativas e qualitativas de pesquisa (YIN, 2003).

Durante o curso, o projeto foi sendo construído nas aulas e em diálogos entre a equipe, para que dessa forma, ideias e materiais fossem produzidos e agrupados em versões para que assim o desenvolvimento de nosso TCC fosse concluído.

A equipe de projeto foi montada nas primeiras aulas, pela afinidade percebida entre os 05 integrantes. Apesar de cada integrante residir em uma cidade diferente, decidimos permanecer com a equipe formada em função de todas as contribuições que cada um poderia oferecer, somado ao coleguismo sadio. Ressaltamos também a multidisciplinaridade existente no grupo, onde temos 03 profissionais da área de Tecnologia da Informação, 01 da área de Recursos Humanos e 01 da área de Administração.

O tema escolhido pela equipe para execução de nosso projeto foi consenso de todo o grupo, que deveria ser de uma área diferente da atuação de todos os integrantes para que assim pudéssemos praticar de maneira eficaz e pontual a verdadeira proposta do curso, que é aprender a gerenciar projetos.

A partir dessa premissa, o grupo decidiu após pesquisas no setor de panificação e consultas ao Instituto Tecnológico da Panificação e Confeitaria (ITPC),

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

desenvolver um projeto de revitalização em um espaço ocioso de uma padaria tradicional de bairro, com a construção de uma Chocolateria.

Para a execução do projeto, foi desenvolvido um escritório de Engenharia e Arquitetura fictício, O "ABIL ENGENHARIA E ARQUITETURA LTDA", que deverá desenvolver todo o projeto da Chocolateria, para seu cliente o Sr. Gabriel Silva e Silva, proprietário da Padaria "Santa Gula".

O grande desafio é aplicar todas as técnicas e ferramentas de Gestão de Projetos, em todas as fases de seu desenvolvimento, Iniciação, Planejamento, Execução, Controle e Encerramento, sem ao final ter um produto físico real.

RESULTADOS

Utilizando o Guia PMBOK® como principal ferramenta para o desenvolvimento deste estudo, foi possível realizar todas as etapas do projeto fictício Chocolateria, passando pelas fases de iniciação, planejamento, execução, monitoramento e encerramento.

A aplicação das técnicas e ferramentas propostas proporcionou ao projeto o maior controle das tarefas e garantiu que as aplicações práticas, dos processos propostos pelo PMI, proporcionassem ao projeto, um encerramento tranquilo e satisfatório.

CONCLUSÃO

O grande benefício deste trabalho acadêmico em gerenciamento de projetos foi demonstrar que tal área de conhecimento não é restrita somente a grandes projetos, que tenham uma alta complexidade, ou alto custo para seu patrocinador.

REFERENCIAS

VALLE, ANDRE BITTENCOURT. **Fundamentos do gerenciamento de projetos** /. 2.ed. – Rio de janeiro: Editora FGV, 2010.

XAVIER, CARLOS MAGNO DA SILVA. **Metodologia simplificada de gerenciamento de projetos Basic Methodware®** /. Rio de Janeiro: Brasport, 2011.

VIANA VARGAS, RICARDO. **Gerenciamento de projetos: estabelecendo diferenciais competitivos** / 7 ed. – Rio de Janeiro: Brasport, 2009.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

APLICAÇÃO DE TÉCNICAS E FERRAMENTAS DE GERENCIAMENTO DE PROJETOS SEGUNDO O PMBOK EM UMA OPERAÇÃO DE TRANSFERÊNCIA DE DETENTOS

André Costa (SENAC Bauru); andre.scosta10@gmail.com
Gustavo Spinelli Canela (SENAC Bauru); gscanela@totvs.com.br
Kleber Rogério dos Santos (SENAC Bauru); creu@gmx.net
Rodrigo Pedroso (SENAC Bauru); rp.rodrigopedroso@gmail.com
Thiago Bighetti (SENAC Bauru); thiago.bighetti@totvs.com.br
Raphael Donaire Albino (SENAC Bauru); raphael.dalbino@sp.senac.br

Palavras-chave: Gerenciamento de Projetos. PMBOK. Transferência de detentos

INTRODUÇÃO

Segundo dados do CNJ (2008) O Brasil conta com quase 500 mil presos, 56,03 % deles já foram condenados e cumprem pena e 42,97 % são presos provisórios. A nossa capacidade prisional é de cerca de 320 mil presos. Temos um déficit prisional em torno de 180 mil vagas, existem cerca de 500 mil mandados de prisão já expedidos pela justiça e que ainda não foram cumpridos. Aproximadamente 10 mil pessoas são detidas mensalmente.

Todos esses números e estatísticas resultam num número cada vez maior de operações de transferências de presos, sejam de transferências de prisões provisórias para efetivas, sejam de transferências para separações de presos.

Essas operações são por natureza imbuídas de risco, algumas em mais outras em menos, mas todas com risco.

Isso resulta em uma maior necessidade de estudo, planejamento e preparo antes da execução destas operações.

Nesse sentido, o gerenciamento de projetos, que a partir da década de 80, começou a ganhar a atenção das organizações dos mais diversos setores, possui ferramentas e técnicas que podem maximizar as chances de êxito nessas operações que podem ser entendidas como projetos.

Dentro desse contexto, um dos presídios do Estado de São Paulo encontra-se atualmente num maior grau de sucateamento, inclusive, colocando em risco a integridade física dos detentos. Esse presídio é o Angatu I, presídio localizado na cidade de Pedra Grande/SP.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Com a finalização e liberação do presídio de segurança máxima da cidade de Rio Azul/SP, foi determinada pelo Secretário de Segurança do Estado de São Paulo a imediata transferência dos 200 detentos desse presídio para o novo complexo utilizando os meios de transportes disponíveis.

OBJETIVOS

O objetivo deste trabalho é demonstrar como o gerenciamento de projetos e o guia PMBOK podem ser aplicados em diversas circunstâncias do cotidiano através de um estudo de caso fictício de uma operação de transferência de presos.

MÉTODOS

A fim de se aproximar do tema, a abordagem utilizada para o trabalho foi o desenvolvimento de um estudo de caso que, segundo YIN (2003), representa uma investigação empírica e compreende um método abrangente, com a lógica do planejamento, da coleta e da análise de dados. Pode incluir tanto estudos de caso únicos quanto múltiplos, assim com abordagens quantitativas e qualitativas de pesquisa.

Sendo assim, foi realizada uma simulação de um projeto envolvendo uma operação cujo objetivo é realizar a transferência de 200 detentos de um presídio que se encontra em estado de sucateamento para um novo presídio construído para abrigar em melhores condições os condenados pela justiça.

Autorizado o início do projeto, já na fase de planejamento, o próximo trabalho foi realizar um detalhado mapeamento das partes interessadas com o objetivo de determinar o poder e interesse dessas partes na operação. Com esse estudo foi possível identificar basicamente todas as partes que de alguma forma poderiam influenciar positiva ou negativamente no projeto como: mídia, facções criminosas, governo do estado, família dos detentos, agentes penitenciários, policiais e sociedade. Com isso foi elaborada a Matriz de Poder e interesse e tais partes foram categorizadas de tal forma que permitiu um monitoramento sobre elas e também realizar um mapeamento dos requisitos da operação.

O passo seguinte foi realizar o detalhamento das atividades aplicando a técnica de decomposição da WBS, ou EAP (Estrutura Analítica do Projeto) onde as entregas foram subdivididas em pacotes menores de mais fácil gerenciamento.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

A partir da WBS foi possível realizar um trabalho de definição e sequenciamento das atividades, onde foram estimados os recursos necessários e também a duração das atividades e com isso foi construído o cronograma sob o qual a operação seria executada.

Com a elaboração da Matriz de Risco foi possível mapear todos os riscos que envolvia o projeto o que foi considerado ser a área de conhecimento mais importante no trabalho.

Realizados todos os passos de planejamento, o projeto foi colocado em prática.

De forma paralela à etapa de execução, ocorreu a etapa de monitoramento e controle, com a finalidade de garantir que a execução do projeto ocorre-se como planejado.

Por fim, com as entregas do projeto formalmente aceitas, dentro dos critérios de aprovação, o projeto foi encerrado.

RESULTADOS

Utilizando o Guia PMBOK® como principal ferramenta para o desenvolvimento deste estudo, foi possível realizar a aplicação das técnicas e ferramentas propostas ao projeto assegurando uma administração efetiva.

CONCLUSÃO

Observou-se no levantamento feito inicialmente sobre a população carcerária no Brasil, que o número de presídios não suporta o número de detentos e por isso há um déficit de vagas o que ocasiona a superlotação.

Diante desse cenário se faz necessário a construção de novos presídios para abrigar melhor os detentos ou transferi-los de onde existem presídios em condições precárias de acomodação para os presídios novos, para isso foi aplicado ao projeto as técnicas do PMI que foram lecionadas pelos docentes em aulas durante o período de 2012-2013.

Concluímos que a utilização das práticas de gerenciamento de projetos foi realmente positiva, e que melhorou o aproveitamento da aplicação pratica das 09 áreas de conhecimento, do planejamento, execução, monitoramento e controle e encerramento de projetos, segundo o PMBOK, e que essas técnicas poderiam e deveriam ser utilizadas em outros tipos de projetos.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

REFERÊNCIAS

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Radiografia do sistema carcerário revela número desproporcional de presos provisórios**. Disponível em: www.cnj.jus.br/component/content/article/96-noticias/6105-radiografia-do-sistema-carcerario-revela-numero-desproporcional-de-presos-provisorios. Acesso 01/10/2013.

PROJECT Management Institute. **Um Guia do Conhecimento em Gerenciamento de Projetos**: Guia PMBOK®. 4 ed. Newtown Square: PMI, 2008.

PRUDENTE, NEEMIAS MORETTI, **Sistema Prisional Brasileiro**: Desafios e Soluções. Disponível em: www.atualidadesdodireito.com.br/neemiasprudente/2013/03/06/sistema-prisional-brasileiro-desafios-e-solucoes. Acesso em 01/10/2013.

YIN, R. K., **Case Study Research**: Design and Methods. SAGE, 2003.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Comunicação Social

BAURU

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

A IMPORTÂNCIA DA COMUNICAÇÃO INTERNA PARA AS RELAÇÕES COM OS COLABORADORES. ESTUDO DE CASO SOBRE EMPRESA DISTRIBUIDORA DE MEDICAMENTOS

Natascha Araujo de Souza (Faculdade Anhanguera); natascha_araujo@hotmail.com *

Daniel Lima Vialôgo (Faculdade Anhanguera); danielvialogo@yahoo.com.br

Tainã Belo Santos (Faculdade Anhanguera); tay_tati14@hotmail.com

Rafael Henrique de Carvalho Batista (Faculdade Anhanguera); rhcarvalho.batista@gmail.com

Resumo: A comunicação eficiente é um dos fatores indispensáveis para que as organizações possam atingir o sucesso. Neste sentido, o presente artigo apresenta conceitos e definições sobre comunicação no ambiente organizacional, marketing interno e outras questões que também interferem na empresa como clima organizacional, o papel dos administradores e como a comunicação bem definida pode se tornar uma estratégia competitiva para obter uma relação duradoura e sustentável entre colaboradores e empresa. Com base nas informações levantadas através da aplicação de um questionário com colaboradores em uma empresa na cidade de Bauru/SP, que atua no ramo de distribuição de medicamentos, são apontadas considerações sobre comunicação. **Objetivo**: Demonstrar a funcionalidade da comunicação nas empresas, a importância da disseminação de informações aos colaboradores e, consequentemente, a manutenção do clima organizacional. **Justificativa**: Apontar conceitos relevantes que demonstrem e esclareçam a influência da comunicação e dos esforços de marketing interno na relação das empresas com seus colaboradores. **Métodos**: O presente trabalho foi desenvolvido com base em pesquisa bibliográfica e aplicação de pesquisa quantitativa, através de uma amostragem de colaboradores na área Operacional de uma empresa, onde foram divididos em dois turnos: Diurno e Noturno. A divisão ocorreu para identificar se as informações disponíveis pelos meios de comunicação da organização são passadas de forma transparente para todos e apropriada aos objetivos organizacionais. **Resultados**: Conforme pesquisa aplicada com colaboradores na empresa estudada, constatou-se que o cenário envolvendo o processo de comunicação é positivo conforme apontado por uma significativa parcela dos colaboradores entrevistados. As ferramentas de comunicação disponíveis na empresa objeto de estudo são utilizadas e estão à disposição dos colaboradores, conforme indicadores positivos apontados na pesquisa. É importante ressaltar que, apesar do cenário positivo apontado pela maioria dos entrevistados, também existem pontos a melhorar perante questões que atingiram a insatisfação na comunicação, parcela de culpa destes pontos avaliados como sendo possível desinteresse e desmotivação por parte de uma parcela da equipe. Cabe salientar que através de um processo de conscientização mais específico, os colaboradores poderão desenvolver uma percepção mais favorável à organização. **Limitações**: Através da fundamentação teórica e da pesquisa aplicada com colaboradores de uma empresa selecionada na cidade de Bauru/SP, foi possível identificar importantes fundamentos sobre a comunicação interna nas empresas, porém não averiguando outras variáveis que podem também interferir na relação entre funcionários e organização. **Pesquisas Futuras**: Com o intuito de agregar novas informações relacionadas a clima organizacional e relações entre colaborador e empresa, é viável implementar novas pesquisas considerando outros tópicos que exercem influência sobre o comportamento das pessoas no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Comunicação organizacional. Endomarketing. Marketing interno.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Abstract: effective communication is one of the factors essential for organizations to achieve success. In this sense, this paper presents concepts and definitions on communication in the organizational environment, internal marketing and other issues that also affect the company as organizational climate, the role of administrators and how well-defined communication can become a competitive strategy for a lasting and sustainable relationship between employees and the company. On the basis of the information gathered through the application of a questionnaire with employees at a company in the city of Bauru/SP, which operates in the field of distribution of medicines, are pointed to considerations about communication. **Objective:** to Demonstrate the functionality of communication in companies, the importance of the dissemination of information to employees and, consequently, the maintenance of organizational climate. **Rationale:** Point concepts relevant to demonstrate and clarify the influence of communication and internal marketing efforts on corporate relationship with its employees. **Methods:** the present work was developed based on bibliographical research and application of quantitative research, through a sampling of employees in a company's Operating area, where they were divided into two shifts: daytime and nighttime. The split occurred to identify whether the available information by the media of the Organization are passed transparently to all appropriate and the organizational objectives. **Results:** As applied research with employees in the company studied, it was found that the scenario involving the communication process is positive as stated by a significant portion of the employees interviewed. The communication tools available in the company object of study are used and are available to the employees as positive indicators pointed in the search. It is important to note that, despite the positive scenario touted by most interviewees, there are also points to improve before issues reach the dissatisfaction in the communication portion of fault these points assessed as being possible disaffection and demotivation by a portion of the team. It is noteworthy that through a process of more specific awareness, developers can develop a more favorable perception of the organization. **Limitations:** Through the theoretical and applied research with employees of a selected company in the city of Bauru/SP, it was possible to identify important basics about internal communication in organizations, but not checking other variables that could also interfere in the relationship between staff and organization. **Future research:** with the aim of adding new information related to organizational climate and relations between employee and company, it is feasible to implement new research considering other topics that influence on people's behavior in the workplace.

Keywords: Organizational communication. Internal Marketing. Internal Marketing.

INTRODUÇÃO

Devido ao crescimento do mercado e a inserção da globalização, as empresas precisam cada vez mais estar conectadas com seus principais clientes. Não só falando de seus clientes externos, mas principalmente dos seus clientes internos, pois certamente serão estes que contribuirão para o atingimento ou não dos objetivos organizacionais. Proporcionar a integração nem sempre é a melhor escolha, às vezes é necessário melhorar os processos de comunicação interna para que todos falem a mesma língua. Neste sentido, Brum (2010, p.107) resume: "Acredito que a informação, quando bem

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

trabalhada, acaba se transformando em conhecimento para o público interno. E o conhecimento, por sua vez, pode proporcionar bons níveis de integração".

Desta forma, percebe-se que a comunicação transparente e bem administrada pode auxiliar as organizações na obtenção de resultados eficientes e positivos tornando-a cada vez mais eficaz. Os processos poderão fluir melhor, previne conversas desnecessárias e o ambiente será mais agradável e integrado.

Acredita-se que este seja o momento de mostrar como se encontra a comunicação interna nas empresas. Neste contexto, o presente artigo busca apresentar importantes tópicos sobre comunicação com base em uma fundamentação teórica desenvolvida considerando importantes autores e uma pesquisa aplicada em uma empresa selecionada de grande porte na cidade de Bauru/SP, que atua no ramo de distribuição de medicamentos.

CLIMA ORGANIZACIONAL

Percebe-se que a cultura organizacional é a identidade da organização, já o clima organizacional é como um termômetro interno, sendo possível mensurar o grau de satisfação dos colaboradores internos.

Para Srour (2005), o clima organizacional não acompanha o modo de agir e pensar impostos na cultura organizacional, ele incide informações de como anda a "temperatura social", em momentos em que se façam necessários como as opiniões sobre algo que a empresa venha a implantar, ou traduzir os desejos e anseios das pessoas, suas satisfações e insatisfações, os possíveis problemas na condição de trabalho que venha afetando a produção, e quais as perspectivas de crescimento que o público enxerga.

O Clima Organizacional está intimamente ligado à motivação, lealdade, colaboração, identificação, comunicação, relacionamento e interesse das pessoas com o ambiente de trabalho em que faz parte (LACOMBE, 2005).

Conforme Lacombe (2005), o clima organizacional é o espelho da qualidade do ambiente de trabalho, da forma como as pessoas percebem, sendo fortemente influenciado pela cultura organizacional.

Chiavenato afirma que:

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> Em termos práticos, o clima organizacional depende do estilo de liderança utilizado, das políticas e dos valores existentes, da estrutura organizacional, das características das pessoas que participam da empresa, da natureza do negócio (ramo de atividade da empresa) e do estágio da vida da empresa. Tudo isso ajuda a criar o clima dentro de cada empresa (CHIAVENATO, p.306, 2010).

Considera-se que a forma como as pessoas trabalham e desenvolvem suas atividades está diretamente ligada com o clima da organização. Pessoas satisfeitas com o ambiente em que trabalham desenvolvem suas atividades com maior agilidade, ajudando sempre que necessário o seu próximo e andam sempre com o sentimento de pertencer à organização. O aumento na rotatividade e absenteísmo são importantes indicadores de clima organizacional, pois trazem sintomas que devem ser levados em consideração pela empresa, sendo estudados e agilmente modificados para a saúde da organização.

ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

Entende-se que o conceito de RH é formado por pessoas e organizações. As organizações dependem das pessoas para atingir seus objetivos e resultados almejados, enquanto as pessoas que passam a maior parte de suas vidas trabalhando buscam recompensas financeiras e pessoais.

Motta e Vasconcelos (2006) definem que a gestão de pessoas tem como papel fundamental desenvolver os seguintes tópicos:

- Realizar avaliação das reais necessidades dos grupos existentes na organização;
- É necessário descrever os cargos de forma que promova novas oportunidades de funções a colaboradores através de procedimentos de seleção;
- Acompanhar o desenvolvimento dos colaboradores através dos vários métodos de avaliação de desempenho, a fim de equalizar a remuneração por performance.
- Qualificar as pessoas por meio de treinamento, proporcionar um ambiente satisfatório, mantê-los informados através de comunicações eficientes.

Cita Chiavenato (2004), que as pessoas dependem das empresas para alcançar seus objetivos pessoais e profissionais, e as empresas dependem das pessoas

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

para operar, produzir, atender, competir no mercado em busca dos seus objetivos globais e estratégicos. Jamais existiriam organizações sem pessoas, então é possível afirmar que essa é uma dependência de mutuo benefício recíproca.

As organizações têm consciência da importância das pessoas e da forma como elas devem ser administradas como recursos humanos. O mais delicado ponto de atenção é que as pessoas são seres humanos, possuem vidas próprias além da empresa e têm seus objetivos que nunca andam exatamente como os das organizações ainda que em alguns pontos eles se cruzem (LACOMBE, 2005).

Conforme Lacombe (2005), as organizações precisam definir as políticas de Recursos Humanos que serão adotadas pela empresa, esclarecendo a todos a forma de tratamento e o posicionamento das pessoas na organização. Para que a organização se torne bem sucedida é necessário que também se invista no desenvolvimento das pessoas, pois elas sim são o maior bem que qualquer organização pode ter, ou seja, é algo que não pode ser copiado facilmente. Esse valor é conhecido como capital intelectual que para venda de uma empresa tem um valor inestimável, agregando valor à marca.

GESTÃO DE PESSOAS

A gestão de pessoas é uma das áreas mais sensíveis à mentalidade da organização e varia conforme a situação do ambiente, pois muito depende da cultura existente em cada empresa, da forma como ela é tratada, do negócio da organização, das suas características, da tecnologia disponível e dos processos internos. Para Chiavenato (2004), podemos conceituar os aspectos fundamentais a gestão de pessoas de três formas, sendo elas:

- As pessoas como seres humanos dotadas de conhecimento, habilidades e competências;
- As pessoas como ativadores inteligentes de recursos organizacionais que dinamizam a organização a renovação e competitividade;
- As pessoas como parceiras da organização, capazes de conduzir a organização ao sucesso;

Conforme Ribeiro (2005), o diferencial das organizações está na forma como ela detém a sua vantagem competitiva através das pessoas que a sustenta e cultivam o seu status inovador. Pessoas essas, capazes de realizar multitarefa, de tomar as decisões direcionadas aos objetivos da organização, de produzir e vender, atender aos clientes,

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

liderar, motivar e se comunicar de maneira assertiva, direcionando a todos ao negócio da empresa.

CONCEITOS DE COMUNICAÇÃO

Segundo Carvantes (2009), com o mundo globalizado, a comunicação pode se definir como algo complexo, devida várias formas de comunicação que existem. Entende-se como comunicação, a ideia que um indivíduo transmite, e deseja ser recebida e compreendida pelo outro indivíduo. Pimenta (2002), também relaciona a existência dessas variadas formas de comunicação, dificultando a definição sobre comunicação devido à grande influência com a evolução tecnológica.

Caravantes menciona que:

> A comunicação está para a organização assim como a corrente sanguínea está para o corpo humano. Quando esta é obstaculizada ou impedida de fluir normalmente, o resultado é a entropia crescente e acelerada, e a morte a resultante final. (CARAVANTES, 2009, p.196)

Para Caravantes (2009), comunicar é fácil, afinal com tecnologias cada vez mais aperfeiçoadas, vários meios de comunicação interligam as empresas e pessoas. Mas o problema não é apenas se comunicar, o difícil é comunicar-se bem e com eficiência para atingir o objetivo.

A comunicação consiste em um processo de transmitir uma informação, e a compreensão entre um emissor para um receptor. A liderança no contexto organizacional não pode ser compreendida sem que o líder seja efetivamente um excelente comunicador.

Conforme Caravantes (2009), a comunicação tem como base a existência de cinco componentes:

- Emissor da informação: cria uma mensagem e envia através de um meio de comunicação.
- Mensagem: utiliza um tipo de linguagem e de vocabulário.
- Meio: e-mail, rádio, carta, televisão, celular, internet e outros.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

- Ruído: pode estar no emissor, quanto no receptor, é meio de comunicação que ocorre no processo.
- Receptor: decodifica a mensagem, podendo ter entendimento ou não da informação recebida, um feedback pode contribuir para a compreensão da mensagem.

E quatro ações:

- Codificação da informação: onde se origina a mensagem, quando a ideia se transforma em um código a ser enviada pelo emissor, que poderá ser escrito, falado, ou interpretado com gestos, imagens.
- Recebimento e decodificação: o receptor decodifica a mensagem recebida para compreensão.

A COMUNICAÇÃO INTERNA

A comunicação interna é importante para a sobrevivência de qualquer organização, pois promove a relação entre a empresa e seus colaboradores. Mas para que esse processo seja eficaz e eficiente, é necessário que seja estruturado de acordo com o perfil e os objetivos da organização (STOCK, 2009).

Stock afirma que:

> A gestão da comunicação dentro do negócio é uma excelente ferramenta de gestão, devendo ser aplicada para comunicar e informar também a estratégia, objetivos, valores, produtos e serviços para o público interno. A comunicação feita através dos mais diversos canais (mural, intranet, informativo interno, e-mails, etc.) deve ser usada também para transformar equipes desmotivadas. (STOCK, 2009, p. 01)

Sendo assim, as informações devem ser divulgadas aos colaboradores, pois eles também são "ferramentas" para transmissão de mensagens dentro e fora da organização. Os colaboradores são porta vozes da empresa, por isso a importância de participar das transformações e evoluções pelas quais a empresa decorre, os tornando parceiros nas metas e objetivos da organização, e sentindo-se como parte integrante da empresa, buscando o aperfeiçoamento para a melhoria continua (LEITE, 2006).

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Conforme ressaltado anteriormente, e de acordo com Tavares (2007, p. 14), a comunicação interna é existente entre a empresa e o público interno. Entende-se que a comunicação interna abrange:

- A comunicação entre departamentos, órgãos, unidades etc.
- A comunicação entre pessoas dos mesmos departamentos, órgãos, unidades etc.
- A comunicação entre chefias.
- A comunicação entre funcionários e chefia direta, como supervisores e gerentes, e chefia indireta, como diretores e presidentes.

Os processos comunicativos nem sempre são bem sucedidos nas empresas, pois, em algumas situações, ocorre a falta de comunicação entre os departamentos prejudicando um deles ou até um terceiro departamento, ou mesmo a empresa. O fortalecimento desse processo é essencial dentro da organização, tendo em vista o bem maior de toda empresa e a satisfação de seus clientes.

Conforme Mileide (2007), observa-se que através da comunicação interna planejada e executada adequadamente, é possível promover diálogos mais consistentes entre liderança e funcionários. Com a aplicação do processo de comunicação nas empresas, é possível administrar o clima organizacional de forma mais eficiente e assertiva. Segundo Matos (2004 apud MILEIDE, 2007, p. 3) isso é possível perante a motivação e valorização que o público interno sente ao ser estimulado a participar desse diálogo e a troca de informações entre os níveis hierárquicos.

Conforme Tavares (2007, p. 45), a comunicação interna é a base de qualquer processo administrativo. Trabalhada de forma planejada, ela resulta em vários fatores positivos na organização como:

- Motivar e integrar o público interno.
- Desenvolver um clima favorável entre funcionários, funcionários e chefias e funcionários e empresa.
- Agilizar a tomada de decisão.
- Incentivar a proatividade nos recursos humanos.
- Colaborar para a descentralização organizacional nos departamentos, setores, órgãos e, mais recentemente, unidades de negócios.
- Criar uma boa imagem empresarial, valendo-se da transparência.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Pode-se observar que os cinco primeiros pontos apontados por Tavares, quando bem trabalhados, resultam no sexto e último aspecto, isto por que uma vez que tenha os colaboradores motivados, a imagem empresarial positiva da organização será destaque, cativando e conquistando o cliente em aquisições de produtos/serviços oferecidos pela empresa.

Matos menciona que:

> A comunicação integra os funcionários aos objetivos da empresa. A comunicação de duas vias, que informa os funcionários deixando claro por que determinadas decisões são tomadas e, ao mesmo tempo, estimula os colaboradores a participar, ouvindo suas opiniões e contribuições, faz com que o público interno sinta-se corresponsável pelo sucesso da organização. Assim, a comunicação integra os funcionários, envolvendo-os com os objetivos e metas da organização. (MATOS, 2009, p. 101).

Segundo Torquato (2011), a organização deve ter como missão básica no processo de comunicação interna:

> Contribuir para o desenvolvimento e a manutenção de um clima positivo, propício ao cumprimento das metas estratégicas da organização, ao crescimento continuado de suas atividades e serviços e à expansão de suas linhas de produtos. (TORQUATO, 2011, p. 55)

Para Tavares (2007), falar de comunicação interna sem citar o endomarketing é algo impossível, ambos os conceitos exercem as funções praticamente juntos. É fundamental neste caso explicar que a comunicação faz parte do processo endomarketing, ou seja, o endomarketing é uma ferramenta da comunicação interna.

Segundo o autor,

> A comunicação dentro de uma empresa existirá sempre, independentemente de um programa de endomarketing. O que

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> diferencia esta questão está na qualidade da comunicação. O fato de existir comunicação interna não significa que está é eficiente e planejada. (TAVARES, 2007, p.18).

Segundo Tavares (2007), o gerenciamento da comunicação interna possui várias técnicas e canais, que se referem às informações decorrentes na empresa, como: novos produtos, serviços prestados pela empresa, lançamentos de novas campanhas, pesquisa de clientes relacionados ao seu produto e ações institucionais (sociais, culturais, ambientais e esportivas). Saber utilizar as diversas técnicas das ferramentas de comunicação interna é essencial para as organizações. Citam-se as principais ferramentas:

- Publicações internas: boletins, jornais e revistas, direcionadas ao público interno.
- Memorando: é um tipo de comunicação com mais formalidade, deve ser direto e objetivo.
- Rádio interna: canal de comunicação rápida.
- Circular: correspondência feita em mais de uma via, com amplo objetivo e vários destinatários.
- Relatório: é um documento escrito, que tem como objetivo de melhorar os processos relacionados à empresa. São elementos importantes que atinge a objetividade, clareza e veracidade, e a utilização de gráficos e tabelas é diferencial.
- Correio eletrônico: essa comunicação pode ser utilizada entre o público interno e externo. A agilidade pela comunicação eletrônica pode trazer benefícios e malefícios.
- Newsletters: são artigos informativos, que pode ser disponíveis no site da empresa ou enviados por e-mail.
- Murais: meios de informações visuais dentro da empresa, o ideal é que fique em locais de alto fluxo de pessoas.
- Intranet: é uma rede interna, torna a comunicação e a informação mais rápida e eficiente.
- Entrevistas: é uma conversa planejada que segue um processo estruturado, obtendo algum tipo de informação de interesse da empresa.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

- Eventos: como congressos, encontros de vendas, eventos culturais, eventos esportivos, eventos sociais, palestras e reuniões.

Matos afirma que:

> Administração e comunicação interna são atividades interligadas. A comunicação interna é a ferramenta que vai permitir que a administração torne comuns mensagens destinadas a motivar, estimular, considerar, diferenciar, promover, premiar e agrupar os integrantes de uma organização. A gestão e seu conjunto de valores, missão e visão de futuro proporcionarão as condições para a comunicação empresarial poder atuar com eficácia. (MATOS, 2009, p. 93).

Com um planejamento de comunicação interna estruturado com as estratégias e metas do negócio, onde os colaboradores se integram as informações da empresa por meio de vários canais, é possível alcançar o sucesso empresarial. Segundo Kunsch (1997 apud LEITE, 2009, p. 2), a comunicação interna "deixa de ser uma área periférica e aliam-se aos demais setores, tornando-se assim uma ferramenta imprescindível para a obtenção de resultados".

CONCEITO DE MARKETING

Entende-se que Marketing é um dos meios que as organizações podem utilizar para promover sua marca e ou imagem, perante seus clientes internos e ou externos. Meios estes que estão inseridos no dia-dia das pessoas, podendo ser notáveis através dos canais de comunicação ou campanhas publicitárias, mesmo que não se tenha conhecimento sobre isto.

Considera-se que Marketing é de suma importância para as organizações uma vez que este seja uma das formas de reter e conquistar novos clientes. Contudo passando por grandes evoluções, o marketing tem-se voltado para atender as necessidades organizacionais e dos clientes.

McKenna (1999) aborda que o marketing é visto pelas pessoas como uma forma de conquistar certa fatia do mercado, por meio de propagandas, estratégias e promoções. Fatias estas que em algumas situações já são de outras empresas.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Kotler e Armstrong (2003, p.03), complementam esta definição de que o marketing é como "um processo administrativo e social pelo qual indivíduos e grupos obtêm o que necessitam e desejam, por meio da criação, oferta e troca de produtos e valor com os outros".

MARKETING INTERNO

O Marketing interno está relacionado com as práticas organizacionais de treinamentos e especializações, onde se obtém basicamente um único foco, garantir a satisfação do cliente.

Basta e Outros (2006), apontam que dentro do ambiente organizacional o marketing desenvolve algumas tarefas fundamentais, onde são compartilhados com os colaboradores informações de suma importância para o atingimento do foco central da organização, ou seja, a satisfação do cliente final.

Cobra afirma que:

> O esforço de marketing é decorrente dos recursos internos disponíveis. Muitas empresas, preocupadas em atender as necessidades do mercado, esquecem-se de olhar primeiro suas disponibilidades internas. É preciso reconhecer que os recursos financeiros, produtivos, tecnológicos e humanos não são irrestritos. E, portanto, todo esforço de marketing para atender a demanda de mercado deve levar em conta não apenas o que o cliente quer, mas também de que maneira será possível atende-lo. (Cobra, 2009, p.07)

O risco que as empresas correm está ligado principalmente com o comportamento dos seus colaboradores e também com sua cultura organizacional. Por esse motivo, a comunicação interna deve fluir da melhor forma possível evitando distorções pelo caminho.

ENDOMARKETING

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O real segredo do Endomarketing não está em ser apenas mais um meio de abordar a comunicação interna nas organizações, mas sim em dar a forma correta para as mensagens que se deseja compartilhar dentro da empresa.

Como propriamente dito, o endomarketing e a comunicação interna estão diretamente relacionados, e ambos são considerados processos em massa, pois é necessário que a mensagem flua igualmente para todos, evitando assim, que diversas áreas dentro de uma própria organização possuam particularidades nos meios de comunicação. (Brum, 2010).

A IMPORTÂNCIA DO ENDOMARAKETING PARA O PROCESSO DE COMUNICAÇÃO NAS EMPRESAS

No atual cenário das organizações, tem-se notado a aplicação de programas internos, que têm por objetivo aprimorar os meios de comunicação, motivação dos colaboradores e satisfação de seus clientes. Entende-se que o endomarketing é de suma importância para as organizações, pois ele existe para atrair primeiramente o seu cliente interno e consequentemente reter os clientes externos.

Brum (2012, p.12) enfatiza a importância de saber trabalhar com o endomarketing no trecho abaixo.

> Trabalhe a comunicação interna e o endomarketing com base em três premissas: transparência, que deve ser a essência de todo o processo; qualidade, porque as pessoas estão cada vez mais informadas e exigentes; e afeto, pois vivemos a era da emoção e da espiritualidade.

Desta forma, pode-se imaginar a tamanha importância do endomarketing para o crescimento dos negócios, e o quanto ele representa para a estruturação organizacional. Ele é indispensável para o sucesso de qualquer empresa moderna, e está incluído nas estratégias organizacionais, servindo como diferencial competitivo por meio da valorização das pessoas, apostando na intensa comunicação. (BRUM, 2010).

Considera-se que o endomarketing é um reflexo positivo da forma em que é abordada a comunicação interna nas organizações.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

MÉTODOS

O presente estudo foi primeiramente desenvolvido considerando uma pesquisa bibliográfica para levantamento de conceitos e informações relevantes em relação ao tema proposto no artigo. Em um segundo momento, foi realizada uma pesquisa com colaboradores em uma empresa de grande porte na cidade de Bauru/SP do segmento de distribuição de medicamentos. A pesquisa foi direcionada a colaboradores da área operacional da empresa.

Malhotra e outros afirmam que:

> Pesquisa de marketing é a identificação, a coleta, a análise e a disseminação sistemática e objetiva das informações e esse conjunto de ações é empreendido para melhorar a tomada de decisão relacionada a identificação e à solução de problemas (estas também conhecidas como oportunidades) em marketing. (MALHOTRA et.al, 2005, p.4)

Utilizou-se o método de aplicação de pesquisa quantitativa, através de uma amostragem de colaboradores da área Operacional, onde foram divididos em dois turnos: Diurno e Noturno. A divisão ocorreu para identificar se as informações disponíveis pelos meios de comunicações da organização estão sendo passadas de forma transparente para todos e apropriada aos objetivos organizacionais. Aproveitou-se das Reuniões de Resultados já realizadas no departamento para a aplicação da pesquisa, formulada por meio de um questionário.

Não foram encontradas dificuldades para a aplicação da pesquisa, visto que os colaboradores entenderam a importância de responder as perguntas de forma coesa e tendo ciência sobre o estudo desenvolvido.

A pesquisa aplicada foi proposta com base na identificação e na comprovação da Eficiência na Comunicação Interna da Empresa. O questionário foi caracterizado por perguntas relacionadas às especificações dos meios de comunicação, com o objetivo de mensurar o quanto eficiente e utilizado são esses recursos.

O questionário foi aplicado ao termino das reuniões onde eram apresentados os resultados da empresa pelos gerentes da área. No total foram oito reuniões entre os turnos diurno e noturno, com turmas de trinta e oito pessoas em média, totalizando trezentos e um colaboradores entrevistados.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Foi apresentado aos colaboradores pesquisados o objetivo da pesquisa que estava sendo aplicada, e a importância dos resultados para os mesmos.

A coleta da pesquisa ocorreu entre os dias vinte e três e vinte e quatro de maio de dois mil e treze. Ao término da aplicação da pesquisa, extraíram-se os resultados e foi possível obter as conclusões.

RESULTADOS

Após realização da pesquisa, os pontos positivos apontados foram:

- A grande maioria dos entrevistados classificou o processo de comunicação da empresa como eficiente;
- Com relação a clareza e coerência das informações transmitidas, os colaboradores também avaliaram de maneira positiva a comunicação interna na organização;
- Quanto a informações sobre as mudanças que ocorrem na empresa, a grande maioria dos colaboradores classificou o processo de comunicação de forma positiva, pois sempre recebem as informações;
- Mais de 80% dos entrevistados apontaram que sempre buscam manterem-se atualizados sobre as informações, o que mostra o interesse por parte de uma grande parcela dos colaboradores;
- Através da pesquisa, também foi possível identificar que a empresa disponibiliza diversas ferramentas para tornar a informação disponível a todos os colaboradores. A organização conta com murais de informação, jornal interno, reuniões de bom dia / boa noite (conforme o turno), intranet e extranet, ouvidoria, pesquisa de clima, computadores com acesso à internet e totens.

Já com relação a pontos a melhorar, identificou-se:

- Uma pequena parcela dos entrevistados alegou dificuldades para receber as informações e interpretá-las;
- Uma pequena parcela de colaboradores não demonstra interesse em buscar informações, mesmo contando com diversos canais de comunicação na empresa;
- Uma parcela significativa de entrevistados alega que existe a necessidade de outros meios alternativos para comunicação além dos já aplicados pela empresa;

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

A pesquisa mostra que o cenário envolvendo o processo de comunicação na empresa é positivo conforme a maioria dos colaboradores entrevistados, porém apresentando pontos específicos a serem analisados. A empresa passa por um momento de reestruturação devido a sua ampliação, que visa o desenvolvimento para os próximos anos. Conforme a direção da empresa, fatores de grande importância como a comunicação e o alinhamento da equipe também serão desenvolvidos com o objetivo de preservar o clima organizacional.

No mês de Fevereiro de dois mil e treze, a área de Marketing integrada à área de Tecnologia da Informação, reestruturaram a área interna Intranet, e a adaptaram para Extranet, possibilitando aos usuários (colaboradores internos), o acesso às informações mesmo quando não estiverem na empresa.

As questões aplicadas na pesquisa envolveram perguntas que permitiram ao entrevistado avaliar a eficiência da comunicação da empresa, a clareza com que as informações são transmitidas a eles, a acessibilidade aos canais de comunicação e o interesse por buscar manter-se informado.

As ferramentas de comunicação disponíveis na empresa são utilizadas e estão à disposição dos colaboradores, conforme indicadores positivos apontados na pesquisa.

É importante ressaltar que, apesar do cenário ser positivo conforme a grande maioria dos entrevistados na pesquisa, existe a necessidade da empresa implementar um programa de conscientização. Isto porque foi apontado um possível descaso e desmotivação por parte de uma minoria de entrevistados com relação ao interesse em buscar manter-se informado.

Nesse sentido, será proposto para a empresa o desenvolvimento do processo de conscientização utilizando-se das reuniões de Bom Dia e Boa Noite, por meio da integração entre gestores e equipe.

Ao analisar outro fator, constatou-se também que existe a necessidade de atualização das informações com mais frequência nos murais de exposição, justamente para tornar disponível em tempo real a informação para todos os colaboradores, independente do setor. Portanto, será proposto para a empresa que seja inserida nas atividades diárias de cada setor uma rotina de atualização, a fim de alimentar as informações nos murais de maneira mais eficiente.

Com relação a uma parcela de colaboradores que mencionou na pesquisa a necessidade da implantação de outros meios de comunicação na empresa para divulgação das informações internamente, será sugerida a criação de um manual de uso

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

da extranet / intranet. Aliado a criação deste documento, a empresa estudará a possibilidade de aplicar um breve treinamento para desenvolver e demonstrar aos colaboradores as propriedades, funções e vantagens deste meio de comunicação. Através da extranet o colaborador poderá ter acesso às informações da empresa em qualquer local ou momento mediante login e senha fornecidos pela empresa.

CONCLUSÃO

Uma organização é criada para atender alguma necessidade, seja da população ou do mercado. Seus objetivos definem onde se deseja chegar, e através das pessoas alinhadas a esse objetivo, a empresa consegue tornar suas metas alcançáveis. O estudo desenvolvido indica que um dos objetivos das empresas também deve se referir a tornar as informações comuns a todos os clientes internos, com o intuito de alinha-los a estratégia do negócio.

É necessário que toda empresa dissemine a sua cultura com frequência, pois os colaboradores necessitam das orientações para serem direcionados aos objetivos do negócio. A empresa onde foi aplicada a pesquisa passou por uma reestruturação recente e novas metas foram definidas. Apesar dessas alterações impactarem na cultura organizacional, através dos meios de comunicação foi possível diminuir esse impacto.

Através das sugestões mencionadas conforme resultados da pesquisa, a empresa poderá sanar determinados gargalos e dar continuidade na administração das informações de maneira assertiva e eficaz junto aos colaboradores.

As empresas dependem das pessoas para alcançar seus objetivos financeiros e as pessoas dependem das empresas para alcançar os seus objetivos pessoais. Neste sentido é necessário que ambos busquem o convívio em harmonia.

Tratando-se de comunicação organizacional, a comunicação interna também conhecida como endomarketing consiste na ligação entre a empresa e os colaboradores. A comunicação interna tem forte influência no ambiente em que está inserida, pois pode ser compreendida como a ponte entre as normas, valores, metas estabelecidas pela organização ao seu corpo de colaboradores.

Para que a comunicação interna atinja os objetivos propostos por uma organização, ela deve ser estruturada por uma equipe que siga as orientações da Diretoria, adaptando as informações à linguagem dos colaboradores, tornando-a clara e eficiente.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Carlos Frederico. **Marketing**. 2. ed. Curitiba: Ibpex, 2010.

ANGELONI, Maria Terezina, et al. **Organizações do Conhecimento**: infra-estrutura, pessoas e tecnologia. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

BASTA, Darci; et al. **Fundamentos de Marketing**. 7.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006

BRUM, Analisa de Medeiros. **Sorria Você trabalha aqui!**: 500 insights para endomarketing. São Paulo: Integrare Editora, 2012.

BRUM, Analisa de Medeiros. **Endomarketing de A a Z**. São Paulo: Integrare Editora, 2010.

CARAVANTES, Geraldo Ronchetti. **Comunicação organizacional e comunicação**. 2. ed. Porto Alegre: 2009.

CARAVANTES, Geraldo Ronchetti, Claudia C. Panno, Monica C. Kloeckner. **Administração**: Teoria e Processos. 2ª Reimpressão. São Paulo: 2007.

CERTO, Samuel C. **Administração moderna**. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Campus LTDA, 1999.

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

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO. Idalberto. **Administração**: teoria, processo e prática. 4. ed. Rio de Janiero: Elsevier, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COBRA, Marcos. **Administração de Marketing no Brasil**. 3. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CROCCO, Luciano; et al. **Marketing aplicado**. São Paulo: Saraiva, 2006.

DRUCKER, Peter Ferndinand. **O melhor de Peter Drucker**: A Administração. São Paulo: Abril S/A, 2001.

FIGUEIREDO, José Carlos. **Comunicação sem fronteiras**: da Pré-História à era da informação. São Paulo: Gente, 1999.

GIGLIOTI, Francisco. **Administração**: organização e conceitos. Campinas: LZN, 2004.

KLWYER, Cornelis A. de, PEARCE, John A. **Estratégia**: uma visão executiva. 2.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

KOTLER, Philip. **Marketing para o século XXI**. 15ª reimpressão. São Paulo: Futura, 2006.

KOTLER, Philip; ARMSTRONG, Gary. **Princípios de marketing**. 9. ed. São Paulo: Pearson, 2003.

LEITE, Quézia de Alcântara Guimarães. **A importância da comunicação interna nas organizações**. Disponível em http://www.universia.com.br/docente/materia.jsp?materia=10790. Acesso em: 20 abril 2013.

LIMA, Miguel; et al. **Gestão de Marketing**. 8.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

MALHOTRA, N.K.; et al. **Introdução à Pesquisa de Marketing**. 1° ed. São Paulo: Pearson, 2005.

MATOS, Gustavo Gomes de. **Comunicação empresarial sem complicação**: como facilitar a comunicação na empresa, pela via da cultura e do diálogo. 2. ed. Barueri: Manole, 2009.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração**: a revolução urbana e digital. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MCKENNA, Regis. **Marketing de relacionamento**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

MILEIDE, Aline. **A comunicação interna e o endomarketing como fatores estratégicos nas organizações**. Disponível em: <http:// www.webartigos.com/articles/2621/1/acomunicaccedilatildeo-interna-e-o-endomarketing-como-fatores-estrateacutegicos-nas-organizaccedilocirces/pagina1.html>. Acesso em: 22 abril 2013.

NEVES, Roberto de Castro. **Comunicação empresarial integrada**: como gerenciar: imagem, questões públicas, comunicação simbólica, crises empresariais. Rio de Janeiro: Mauad, 2000.

PIMENTA, Maria Alzira. **Comunicação Empresarial**: conceitos e técnicas para administradores. 3. ed. Campinas: Alínea, 2002.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2005

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

SROUR, Robert Henry. **Poder, cultura e ética nas organizações**: o desafio das formas de gestão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

STOCK, Fabiani Seibel. **A comunicação interna como ferramenta de transformação**. Disponível em: http://www.artigonal.com/recursos-humanos-artigos/a-comunicacao-interna-como-ferramenta-de-transformação-1145506.html. Acesso em: 19 abril 2013.

STRAUBHAAR, J. e LAROSE, R. **Comunicação, mídia e tecnologia**. 1. ed. São Paulo: Thomson Pioneira, 2003.

TAVARES, Maurício. **Comunicação empresarial e planos de comunicação**: integrando teoria e prática. São Paulo: Atlas, 2007.

TORQUATO, Gaudêncio. **Comunicação organizacional e Política**. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

VECCHIO, Robert P. **Comportamento Organizacional**. 6. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

TAKESHY, Tachizawa, VICTOR, Claudio Paradela Ferreira e ANTÔNIO Alfredo Mello Fortuna. **Gestão de Pessoas**: uma abordagem aplicada as estratégias de negócio. Rio de Janeiro: Saraiva, 2006.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

OUVIDORIA: CANAL DEMOCRÁTICO DE COMUNICAÇÃO ESTRATÉGICA

Sheila Luana Sales Abrantes (USC/Bauru); sales.abrantes@gmail.com

Palavras-chave: Comunicação Estratégica. Ouvidoria. Canal de Comunicação. Democracia.

INTRODUÇÃO

É perceptível a relevância de um canal de comunicação eficiente em qualquer empresa/instituição, independente de sua categoria, seja ela primeiro, segundo ou terceiro setor. Com a democratização na era da informação as instituições perceberam que se faz necessário à criação de canais de comunicação com seus diversos públicos de interesses, seja interno ou externo. A partir deste cenário surge a Ouvidoria, que é um departamento estratégico de extrema importância onde o cliente/cidadão busca informações e opina sobre os produtos/serviços.

É pertinente citar que democracia, segundo Touraine (1996, p.24-25), "o regime democrático é a forma de vida política que dá maior liberdade ao maior número de pessoas, que protege e reconhece a maior diversidade possível[...]. É a luta de sujeitos, impregnados de sua cultura de liberdade, contra a lógica dominadora de sistemas". Conforme a Constituição Federal de 1988 no 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, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade".

Utilizando a Ouvidoria como instrumento de democratização da sociedade, desta forma, a sociedade busca seus direitos como cidadãos. Para isto, é essencial que seja estabelecido canal de comunicação estrategicamente estabelecido para a gestão de relacionamentos que é primordial para todas as instituições/organizações. Ter conhecimento e, a partir deste instituir estrategicamente a melhor maneira de relacionar-se com os públicos para perdurar relacionamentos com eficiência.

No atual contexto das organizações e tampouco os princípios que norteiam os relacionamentos de interesse das empresas/instituições, percebe-se que muitas vezes, os profissionais responsáveis pelos Departamentos de Ouvidoria não a utilizam de forma adequada a comunicação.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Neste contexto destaca-se a necessidade de estudar a comunicação estratégica, uma ferramenta significativa para produzir ação comunicacional com efetividade.

Para Bueno à comunicação estratégica (2008, p. 59) assim se manifesta:

> Comunicação empresarial estratégica, sobretudo, de um ambiente específico para que possa entrar em vigor. Ela se expressa ou se materializa apenas em determinadas culturas ou sistemas de gestão porque decorre de um processo organizacional particular, exatamente aquela calcada na chamada administração estratégica.

A comunicação desenvolvida estrategicamente almeja alcançar o ápice dentro da organização e da sociedade: deve ser planejada e estar de acordo com a realidade da empresa, o que poderá trazer como consequência a geração de um conceito bem estabelecido perante os diversos públicos envolvidos direta ou indiretamente.

Nesse sentido, é importante ressaltar que toda a organização deve ter consciência da importância da comunicação estratégica. Sobre esse assunto Ferrari (2009, p.156-157) assim se manifesta:

> A comunicação, na organização, torna-se estratégica no momento em que ela passa a ser utilizada como uma ferramenta para o cumprimento da missão, da conquista dos objetivos organizacionais, e quando suas ações têm significado para seus diferentes públicos.

A comunicação desenvolvida estrategicamente almeja alcançar o ápice dentro da organização e da sociedade: deve ser planejada e estar de acordo com a realidade da empresa, o que poderá trazer como consequência a geração de um conceito bem estabelecido perante os diversos públicos envolvidos direta ou indiretamente.

A pesquisadora Ferrari (2009, p.157) complementa com o seguinte posicionamento:

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> [...] O processo de comunicação torna-se estratégico não apenas quando está direcionado para os objetivos do negócio, mas também quando desenvolve significados compartilhados, transcende a dimensão tangível dos produtos e serviços, e gera um conceito em torno do qual mantém seus vínculos internos e estabelece relacionamentos com os diferentes setores da sociedade.

Pelo exposto, pode-se dizer que a comunicação nas organizações deve ser concebida de forma constante, resultando na interatividade dos vários públicos que compartilham as suas diversas mensagens e canais de comunicação.

Para tanto, o Departamento de Ouvidoria é uma ferramenta de gestão que tem em sua essência captar os pontos fracos e fortes da instituição/organização, como local onde a sociedade pode manifestar e requere que seus direitos sejam cumpridos conforme estabelecido por leis e decretos.

É um serviço oferecido à população para receber crítica, sugestões, reclamações, elogios sobre o desempenho de órgãos públicos ou empresas privadas. Atua no fortalecimento da cidadania.

> A ouvidoria é um canal de comunicação direta entre o cidadão e o Poder Público. É um órgão interlocutor com a sociedade, recebendo dela reclamações, denúncias, sugestões e elogios, estimulando a participação do cidadão no controle e avaliação da prestação dos serviços públicos. É, portanto, um órgão estratégico, constituindo-se em poderoso instrumento para a transformação institucional permanente, favorecendo mudanças e ajustes em suas atividades e processos, em sintonia com as demandas da sociedade, ou seja, um caminho efetivo na busca da qualidade, da transparência e da cidadania (2005, p.1).

Para Dall'Agnol (2002, p.36) "ouvidoria é a aproximação do administrador público/privado com o cidadão/consumidor, de forma que ambos percebam a importância do registro de uma reivindicação.

As informações que são dirigidas a ouvidoria são sistematizadas e vale-se de parâmetro e base para os administradores verificarem a qualidade do atendimento que

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

está sendo oferecido. Com essas informações é possível realizar um mapeamento dos pontos fortes/fracos da instituição proporcionando que medidas preventivas de correção sejam implantadas.

Com a abertura da democratização, grande concorrência e instauração do Código de Defesa do Consumidor e Usuário do serviço público, a sociedade está cada vez mais procurando conhecer seus direitos e buscando órgãos que façam com que esses direitos sejam plenamente cumpridos.

Para o autor França (2008, p. XIII - XIV):

> A exigência básica para o funcionamento de um serviço de atendimento ao consumidor ou de uma ouvidoria é o conhecimento preciso dos clientes da organização e do seu perfil de suas expectativas e dos modos de inter-relação, visando à defesa de seus direitos.

OBJETIVOS

Dentre os objetivos destaca-se o desenvolvimento de uma pesquisa qualitativa utilizando a técnica de entrevista de profundidade abordando o tema Ouvidoria como um canal de comunicação nas instituições públicas e um estudo teórico-prático destacando as interfaces entre a utilização do processo de comunicação estratégica no Departamento de Ouvidoria.

MÉTODOS

Dada a abordagem do estudo foi necessário identificar na literatura e outros estudos autores que têm desenvolvido produções sobre o tema. Assim priorizou-se a busca de informações sobre comunicação estratégica, Ouvidoria e democratização da informação. Levando-se em conta necessidade de obter opiniões de profissionais que gerenciam Departamentos de Ouvidoria optou-se pela entrevista de profundidade que foi realizada com profissionais especializados e que tinham conhecimento e trabalham em Ouvidoria. A entrevista de profundidade. Desta forma, foi identificado, selecionado e pesquisado o perfil dos profissionais que fossem ao encontro com objetivo, assim, foi sistematizado as informações coletadas referentes às opiniões expressadas pelos

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

profissionais, o que auxiliou no aprofundamento do presente trabalho. Utilizou-se para a captação das opiniões aparelho gravador, as entrevistas aconteceram nos municípios de Botucatu e Bauru. As entrevistas aconteceram no segundo semestre de 2012.

RESULTADOS

Ao solicitar para os participantes que fizessem considerações sobre o papel da Ouvidoria como está inserida nas Autarquias Públicas, pode visualizar que um ponto crítico para a falta de efetividade da comunicação estratégica dentro das Ouvidorias é ausência de capacitação do Ouvidor, o que dificulta que as atividades sejam realizadas estrategicamente, como a lacuna de recursos humanos.

Houve o questionamento de como o processo de comunicação é percebido no contesto da Ouvidoria, a partir das opiniões ficou explícito que, para eles a comunicação estratégica no interior das instituições públicas é de total relevância, pois no século XXI a comunicação é norteador das relações humanas por meio de processos informatizados. A sociedade manifesta-se por meio de *sites* sociais cada vez mais, ou entram em contanto com os canais de comunicações disponibilizados pelas instituições, pois a comunidade está ciente de seus direitos e deveres.

Um dos entrevistados opinou que a Ouvidoria se difere, por exemplo, do serviço de SAC (Serviço de Atendimento ao Consumidor), sendo seu diferencial o contato que é desenvolvido com os cidadãos através da Ouvidoria, realizado pelo Ouvidor e, não por um profissional de telemarketing. Os participantes em um consenso deram o parecer que a Ouvidoria é um canal de comunicação democrático com a sociedade com o poder público e, que a Ouvidoria deve permitir à população manifestar em relação aos serviços que lhes são oferecidos e, que é primordial que os gestores públicos utilizem as informações captadas na Ouvidoria para alcançar as metas que são apresentadas pela comunidade.

Para a Ouvidoria trabalhar estrategicamente como canal de comunicação democrático, os administradores públicos precisam aplicar as informações captadas e desenvolver planejamento estratégico em busca das melhorias, para que as falhas apontadas não voltem a acontecer. Um dos aspectos fundamentais levantados pelos profissionais é que a Ouvidoria é um espaço para os cidadãos participar e registrar suas reclamações, sugestões, elogios, em busca de transparência das decisões dos gestores.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Outro ponto elencado é de que a Ouvidoria é um departamento de comunicação estratégica, a qual, sistematiza informações que orientem os administradores públicos para implementar ações de melhoria continua, tendo a opinião do cidadão que faz uso dos serviços, permitindo o exercício da cidadania.

Segundo Nassar é preciso utilizar um mapeamento específico para conseguir alcançar seu público de interesse e, empregar ferramentas adequadas para que essas alcancem seus públicos. Deve haver uma equipe conectada com o papel que a comunicação precisa exercer dentro da Ouvidoria, fazendo uso do planejamento de comunicação estratégica para obter uma comunicação de excelência, sempre pensando que o foco é no cidadão, pois é a razão da instituição pública existir. Assim o pesquisador Nassar coloca sobre o monitoramento de informações dos cidadãos:

> [...] monitoramento dos ambientes nos quais a empresa se insere, para detectar as ameaças e as oportunidades simbólicas, a seleção de informações importantes para a tomada de decisões da gestão, o mapeamento dos públicos estratégicos, a velocidade das emissões de respostas, a formação impecável e adequada de mensagens, a seleção de mídias adequadas que cheguem aos públicos estratégicos, a habitação em comunicação de todas as pessoas da organização, as pesquisas, o planejamento [...] (NASSAR, 2003, p. 122).

Indagado referente às ações comunicacionais que têm sido desenvolvidas pelos participantes/gestores para atingir os públicos de interesse da instituição que representa. Manifestaram que periodicamente participam de atos públicos, onde divulgam as atividades da Ouvidoria em que atuam, dando uma resposta para a sociedade do que está sendo feito pela Ouvidoria, já que a sua função é representar o cidadão dentro da organização em que atua, é o espaço onde a sociedade tem voz ativa para expressar suas ideias e exigir seus direitos.

CONCLUSÃO

O estudo possibilitou, no decorrer do trabalho, a reflexão acerca de temas atuais e inerentes ao Departamento de Ouvidoria Pública. Todo esse conteúdo proporcionou uma série de novas visões em relação à temática abordada. Com isto

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

posto, alcançou o objetivo de realizar o objetivo de entrevistar profissionais que atuam em Ouvidoria. Percebeu que a comunicação estratégica precisa ser explorada mais dentro das Ouvidorias, já que neste vivemos em sociedade da informação e democratização, e para que a comunicação seja dissipada é primordial de um canal de comunicação efetivo entre a sociedade e os gestores públicos, permitindo assim um *feedback* efetivo para a comunidade.

A pesquisadora Giangrande discorre sobre a atuação do Ouvidor (2000, p.31) "toda atuação do ouvidor e ombudsman é um exercício baseado no reconhecimento do direito do outro, do respeito ao outro, como ser humano, como cidadão, como consumidor, como cliente, seja cliente interno ou externo, daquela entidade".

O estabelecimento de canal de comunicação, ou seja, de diálogo com o público é imprescindível para a expansão de novas estratégicas que atendam às necessidades tanto da instituição, como da sociedade influenciada por suas atividades, que exige uma atuação transparente e comprometida com ações que promovam a democracia e cidadania.

REFERÊNCIAS

ABO. ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE OUVIDORES. São Paulo. Disponível em <http://www.abosaopaulo.org.br/entrevista/index.htm>, acesso em 03/09/2010.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado; 1988.

BUENO, Wilson da Costa. **Comunicação Empresarial**: Política e estratégias. São Paulo: Saraiva, 2008.

FRANÇA, Fábio. **Públicos**: como identificá-los em uma nova visão estratégica. São Caetano do Sul: Yendis Editora,

2008.

Fundação Oswaldo Cruz-Ministério da Saúde. **O que é Ouvidoria**. Fundação Rio de Janeiro: 2005. Disponível em <http://www.fiocruz.br>. Acesso em: 14 mar.2010.

GRUNIG, J. E.; FERRARI, M.A.; FRANÇA, F. **Relações Públicas**: Teoria, contexto e relacionamentos. São Caetano do Sul: Difusão, 2009.

NASSAR, Paulo. **Tudo é comunicação**. 2. ed. Lazuli, São Paulo: 2003.

TOURAINE, Alain; TEIXEIRA, Guilherme João de Freitas. **O que é democracia?** Petrópolis, RJ: Vozes, 1996.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

CARTA CAPITAL: A CONSTRUÇÃO DE SENTIDOS EM TORNO DO DISCURSO ECOLÓGICO-POLÍTICO DO PARTIDO VERDE NA ELEIÇÃO PRESIDENCIAL DE 2010

Rodrigo Carvalho da Silva (Unesp); rodrigocarvalho.assessoria@gmail.com *

Resumo: Este trabalho descreve e interpreta a construção do discurso jornalístico da revista Carta Capital em torno do discurso ecológico-político do Partido Verde e de sua candidata Marina Silva, durante a eleição presidencial de 2010. Com isso, este estudo justifica-se pela possibilidade de se evidenciar o posicionamento do periódico analisado em relação ao discurso ecológico-político. Como suporte teórico-metodológico, usaremos as ferramentas da Análise Crítica do Discurso. Como corpus deste artigo, analisamos uma matéria jornalística publicada pela revista em questão, em sua edição 601, de 23 de junho de 2010, com o título "Marina ajuda Serra".

Palavras-chave: Comunicação. Discurso. Jornalismo. Política.

Abstract: This paper describes and interprets the construction of journalistic discourse Carta Capital magazine around the eco-political discourse of the Green Party and its candidate Marina Silva, during the 2010 presidential election. Therefore, this study is justified by the possibility to show the positioning of the journal analyzed in relation to eco-political discourse. As a theoretical-methodological support, we will use the tools of Critical Discourse Analysis. The corpus of this article, we analyze a journalistic published by the journal in question. Because it is a study focused on journalistic activity, we look for Scheduling Hypothesis that through their assumptions enables reflections on how is the selection of themes and building media texts in relation to an election dispute.

Keywords: Communication. Discourse. Journalism. Politics.

INTRODUÇÃO

Este trabalho analisa o modo como os discursos do Partido Verde brasileiro foram avaliados e transmitidos pela mídia, durante a campanha presidencial de 2010, por meio do processo discursivo de construção da identidade do partido e de sua candidata, Marina Silva.

Como corpus deste trabalho, analisamos uma matéria jornalística publicada pela revista Carta Capital, na edição 601, em 23 de junho de 2010, com o título "Marina ajuda Serra". O texto aborda questões relacionadas à candidatura de Marina Silva e ao discurso verde. A revista Carta Capital é publicada pela Editora Confiança e possui periodicidade semanal. Segundo o estudo do IVC, possui atualmente uma tiragem média de 65 mil exemplares e vende uma média de 31.703 revistas por edição, o que lhe confere uma

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

identidade de revista periférica e alternativa em relação às outras revistas de informação dominantes no mercado brasileiro como a Veja, Isto É e Época.

Este estudo justifica-se pela possibilidade de se revelar o posicionamento da mídia impressa brasileira na cobertura dos discursos ecológico-político-partidários. O discurso da mídia sobre a política já foi tema de diversos trabalhos acadêmicos, porém esta pesquisa apresenta certa singularidade em função de seu objetivo geral, qual seja investigar como o discurso político "verde" (direcionado especialmente para as questões ambientais) é representado pela mídia.

Definido o objeto de estudo, buscamos teorias que contemplassem sua especificidade para elaborar nossa fundamentação teórica. Por se tratar de um estudo com enfoque na atividade jornalística, orientamo-nos pela Hipótese do Agendamento que, por meio de seus pressupostos, possibilita reflexões sobre como se dá a seleção de temas e a construção de textos midiáticos em relação à cobertura de uma disputa eleitoral.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A análise de texto proposta por este trabalho foi realizada a partir de reflexões sobre como se deu a construção de sentidos sobre o discurso ecológico-político na cobertura midiática das eleições de 2010 e a produção de sentidos em relação ao Partido Verde e Marina Silva, considerando alguns aspectos da atividade jornalística.

Traquina (2005) trata dos fatores que determinam o jornalismo, destacando como principais os aspectos econômicos e os ideológicos. Do ponto de vista comercial, as notícias são consideradas como uma mercadoria e, em relação à ideologia, o jornalismo é tido como um serviço público e as notícias como uma ferramenta para o exercício da cidadania e dos direitos democráticos. O autor ainda fala sobre a identidade profissional dos jornalistas e a criação de um ethos próprio que orienta a prática do jornalismo, determinando a manutenção de uma cultura profissional que exerce influências no processo de construção das notícias. Segundo esse ethos, os jornalistas têm o direito e o dever de informar a sociedade.

Para Sousa (2004), o ethos jornalístico é essencialmente ideológico, pois concentra o conjunto de ideias que sustentam a comunidade jornalística em função de seus interesses. Seu objetivo é legitimar socialmente o jornalismo fundamentando-se em dois vetores: a ideologia da objetividade e a ideologia do profissionalismo.

Se o papel dos jornalistas é o de informar, esse trabalho deve ser exercido com base em parâmetros que orientam a decisão dos jornalistas sobre o que é realmente de interesse social dentre os inúmeros acontecimentos cotidianos. Uma vez definido o papel

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

social do jornalismo, é preciso então refletir sobre a sua prática, o que inclui a discussão sobre o que é notícia, os critérios de noticiabilidade e os processos de produção jornalística.

Segundo Sousa (2004), as notícias são construídas de acordo com a cultura e a sociedade. Elas são resultados de um complexo processo de inclusão, exclusão, hierarquização e transformação de informações, no qual diversos fatores podem interferir como a própria linguagem, técnicas jornalísticas, dispositivos midiáticos e os critérios para transformar um acontecimento em notícia. Porém, todos esses fatores também são resultantes de interações pessoais, sociais, ideológicas e culturais.

Sousa (2004) define as notícias como estórias, narradas com base na composição cultural em que são produzidas e também na cultura jornalística. Elas representam acontecimentos ou problemáticas sociais por meio de narrativas que atendem a padrões e interesses do jornalismo. Com isso, as notícias produzem visões do mundo determinadas pelo jornalismo.

Em uma disputa eleitoral, contexto ao qual se aplica esta pesquisa, os atributos de cada candidato, enfatizados pela imprensa, podem influenciar a opinião pública. A seleção das problemáticas ou acontecimentos a serem transformados em notícia e a escolha do modo como as notícias serão discursivamente construídas podem direcionar a opinião do leitor e, consequentemente, sua decisão de voto.

MÉTODOS

Este trabalho foi realizado com base nas questões propostas pela AD de linha inglesa, denominada Análise Crítica do Discurso (ACD), por meio dos trabalhos de autores como Norman Fairclough (1995; 2003) e Fowler (1991).

Com a utilização desse método, abordamos a prática jornalística como uma atividade permeada por ideologias que determinam a produção noticiosa. Em relação à linguística "um analista do discurso deve presumir que, sendo socialmente construída, a linguagem não é neutra" (SOUSA, 2004, p. 18). Nesse contexto, as notícias devem ser tratadas como o resultado entre a linguagem, as particularidades que orientam a atividade jornalística, as ideologias e os acontecimentos que nelas são apresentados.

A análise do discurso deve incidir não somente sobre o fenômeno ou objeto que se pretende estudar, mas também sobre o seu contexto. Dessa maneira, é possível interpretar satisfatoriamente os resultados da análise em relação à realidade.

Apesar do caráter interdisciplinar, a pesquisa mantém seu foco no estudo da comunicação midiática, entendida como elemento decisivo na construção e compreensão da realidade social.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

RESULTADOS

A matéria publicada pela revista Carta Capital, que analisamos neste trabalho, aponta, sobretudo pelo título e pela linha fina, uma ajuda indireta da candidatura de Marina Silva ao também candidato José Serra. Com isso, verificamos que o discurso de Carta Capital apresenta um alto teor de assertividade em meio à predição, afirmando que, certamente, os votos de Marina Silva, no primeiro turno, seriam favoráveis para que o candidato José Serra disputasse o segundo turno com Dilma. Assim, de acordo com o discurso da revista, os eleitores de Marina Silva estariam evitando a vitória de Dilma Rousseff no primeiro turno e, indiretamente, contribuindo com José Serra, embora, em virtude do início da campanha, esse argumento ainda era apenas uma mera previsão que, posteriormente, com o desfecho da eleição, veio a ser confirmada.

(1) Marina ajuda Serra (Anexo 1 - Carta Capital - Texto 1 - Edição 601 – Marina ajuda Serra, 23 de junho).

Sousa (2006) aponta os títulos como importantes elementos textuais na produção do discurso jornalístico, pois ajudam a construir o formato no qual um conteúdo será apresentado. Além de informar, os títulos também têm a função de despertar a atenção do leitor para a leitura de determinada matéria. Segundo o autor, os títulos ainda são utilizados como estratégia para não somente atrair o leitor, mas também direcionar sua compreensão e interpretação, colaborando para que o discurso jornalístico seja consumido da forma como foi pensado e construído pelo jornalista ou veículo de comunicação.

Assim, por meio de um enunciado afirmativo e da utilização do verbo "ajudar", no tempo verbal presente do indicativo, o título descrito em (1) exprime o sentido de que Marina Silva, candidata à presidência do Brasil pelo Partido Verde (PV), favorece indiretamente a candidatura, também à presidência, de José Serra, do Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB). Em princípio, essa afirmação aponta um paradoxo, uma vez que ambos os candidatos não são aliados, mas sim pertencem a partidos distintos e são concorrentes à eleição presidencial. Porém, ao prosseguir a leitura, é possível notar que, por sua estrutura textual, o artigo explica que essa "ajuda" não é intencional, como a leitura apenas do título persuasivo, construído em voz ativa, possa sugerir.

Ainda sobre o título, observamos sua enfatização por meio da fonte em negrito. Sousa (2004, p.109) afirma que "a acentuação de um título geralmente representa a importância de uma matéria". Para o autor, o texto jornalístico impresso pode também

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

ser determinado por seu contexto gráfico que, além de visar a atrair o leitor, é muito útil para organizar e hierarquizar os conteúdos de acordo com interesses editoriais.

A partir desse preceito, podemos afirmar que Carta Capital tem a intenção de ressaltar a presença de Marina nas eleições de 2010, não como uma candidata potencial à vitória, mas sim como elemento político capaz de determinar um segundo turno, por meio de uma ajuda não intencional a José Serra. Entretanto, se essa ajuda existe, não parte objetivamente ou conscientemente de Marina, assim como evidenciado pelo texto da linha-fina, destacado em (2) abaixo:

(2) A mídia se empenha em valorizar a candidatura da ex-ministra na tentativa de provocar o 2º turno (Anexo 1 - Carta Capital - Texto 1 - Edição 601 – Marina ajuda Serra, 23 de junho).

Fairclough (1995) define a intertextualidade como o processo de construção textual, no qual o texto produzido incorpora parte de outros textos. Assim, intertextualmente, na voz da mídia em geral, Carta Capital aponta uma possível intenção de toda a cobertura midiática em impulsionar a candidatura de Marina Silva, a fim de retirar votos de Dilma Rousseff, candidata pelo Partido dos Trabalhadores (PT), e consequentemente, incitar o segundo turno.

Segundo Fowler (1991), pela intertextualidade, referências de um texto em outro podem acionar o conhecimento do leitor em relação a valores de um tipo de paradigma particular. Dessa maneira, notamos o posicionamento da revista contra o segundo turno, pois apesar de o artigo ter sido publicado em 23 de junho, ou seja, ainda no início da campanha eleitoral de 2010, Carta Capital já especula e alerta sobre a segunda votação, o que, em uma análise do contexto, evidencia uma possível intenção do periódico de direcionar o rumo das eleições de 2010. O discurso de Carta Capital antecipa a probabilidade de um segundo turno, a fim de influenciar o eleitor a evitar que isso ocorra por meio do chamado "voto útil".

Para Sousa (2006, p.709) "o que não se diz, pode ser subtendido, fica implícito no discurso". Por sua vez, Fairclough (2003, p.55) ressalta que "o implícito é uma propriedade persuasiva de textos que merece considerável importância social na análise de discurso". Assim, ainda em (2), observamos, implicitamente, que Carta Capital deseja a vitória de Dilma Rousseff do PT, uma vez que afirma, de forma generalista e pejorativa, que a mídia tenta destacar a campanha de Marina na intenção de que parte dos votos de Dilma migre para a candidata do PV e, com isso, ocorra um segundo turno eleitoral entre Dilma e Serra. Também pelo implícito podemos destacar que, embora faça referência à mídia de uma forma geral, o discurso de Carta Capital aponta, essencialmente, as

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

estratégias discursivas de sua principal concorrente, a revista Veja, que por possuir uma postura política em favor de José Serra, tenta estimular a campanha de Marina e com isso enfraquecer a candidatura de Dilma.

Além disso, sobre a identidade de Marina Silva, cabe destacar a representação da candidata como "ex-ministra" que, por meio da análise do contexto eleitoral e pela relação interdiscursiva com a política, remete à sua desfiliação do PT, partido pelo qual foi nomeada Ministra do Meio Ambiente, e à sua filiação ao PV com o objetivo de se candidatar à presidência do Brasil. Sousa (2006, p. 710) destaca que "[...] os discursos remetem muitas vezes para outros discursos, por vezes esquecidos, mas presentificados e relembrados no novo discurso".

Ao se referir à mídia, de forma generalizada, Carta Capital comete um exagero que, segundo os estudos de Sousa (2006), pode ser compreendido como um procedimento de intensificação do discurso jornalístico. Esse exagero é evidenciado pelo uso da figura de linguagem sinédoque, um tipo de metonímia que consiste na atribuição da parte pelo todo ou do todo pela parte, como no caso analisado. Dessa forma, Carta Capital dá a entender que toda a mídia tenta estimular a campanha de Marina. No entanto, a própria revista demonstra claramente não possuir essa mesma intenção, ou seja, não se trata exatamente de toda a mídia, mas sim de uma parcela da mídia.

Também observamos que, mesmo atribuindo à mídia ou à imprensa, de modo geral, a responsabilidade por "valorizar" propositalmente a candidatura de Marina Silva em favor de José Serra, Carta Capital busca se isentar de tal intenção. Embora também constitua parte da mídia e da imprensa brasileira, a revista se posiciona como periférica, ou seja, como um veículo de comunicação brasileiro diferente do restante da mídia, supostamente mais exímio.

Essa estratégia discursiva evidencia aspectos de neutralidade e imparcialidade – objetivos do jornalismo – que Carta Capital ambiciona expressar. Dessa maneira, a revista procura se posicionar em um espaço privilegiado e demonstrar que possui uma postura diferente da mídia, possivelmente mais correta e superior ao restante da imprensa. Essa mesma intenção pode ser observada no trecho (3):

(3) A imprensa tenta oxigenar a candidatura de Marina Silva (PV), que patina em torno de 10% em todas as pesquisas mais recentes de intenção de voto. (Anexo 1 - Carta Capital - Texto 1 - Edição 601 – Marina ajuda Serra, 23 de junho).

Fairclough (1995) denomina interdiscursividade a maneira como um tipo de discurso se articula com outros tipos de discurso. Com isso, ainda em (3), o uso do verbo "oxigenar" indica, de forma implícita, que a candidatura de Marina Silva não possui

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

fôlego suficiente e que, portanto, precisa de "oxigênio" para sobreviver à disputa presidencial; em outras palavras, que a campanha de Marina necessita de estímulos midiáticos capazes de avivar e fortificar sua candidatura. Instaura-se, desse modo, uma interdiscursividade com o discurso da saúde que tem a prática da oxigenação como uma medida médico-hospitalar, a fim de transportar oxigênio e restabelecer as funções orgânicas de um paciente que esteja com dificuldades para respirar naturalmente.

Mais adiante, no mesmo enunciado, Carta Capital cita que Marina Silva "patina em torno de 10% em todas as pesquisas mais recentes de intenção de voto". O primeiro ponto a se destacar, nesse trecho, é em relação às fontes de tais pesquisas não serem apresentadas e a utilização do pronome indefinido "todas", que pode ser compreendido como um exagero. A revista transmite um sentido generalizado que força o leitor/eleitor a acreditar no dado estatístico apresentado, mas não comprova se realmente teve acesso a todas as pesquisas. O texto até específica que se trata de "todas as pesquisas mais recentes de intenção de voto", porém não são fornecidas informações sobre o que a revista considera como recente em termos eleitorais. O segundo ponto relaciona-se novamente ao uso de um verbo, desta vez "patinar", conjugado no tempo verbal presente do indicativo, referindo-se ao fato de Marina não avançar nas pesquisas. A escolha de tal verbo indica um interdiscurso entre o discurso jornalístico de Carta Capital e a linguagem coloquial. Sousa (2006. p.114) considera essa estratégia discursiva como uma figura de estilo denominada plebeísmo que corresponde "à introdução de termos próprios do discurso vulgar num discurso de nível linguístico superior ou erudito".

Alsina (2009) caracteriza o jornalismo opinativo como um discurso argumentativo e persuasivo, mais defensivo que, implicitamente, reconhece sua conformidade ou sua discordância em relação aos assuntos e temas explorados. No entanto, apesar de o texto ser um artigo, ou seja, um produto jornalístico que essencialmente expressa opinião, sua construção discursiva evidencia a intenção do articulista em revestir o texto com características do gênero jornalístico informativo que buscam transmitir sentidos de objetividade, neutralidade e imparcialidade. Dessa maneira, a expressão "no meio político", sublinhada em (4) abaixo, atua como operador argumentativo, por meio do qual Carta Capital tenta se eximir da declaração, creditando os argumentos expressos no enunciado ao campo político. Com isso, a revista se posiciona como um agente social que, supostamente, apenas "relata os acontecimentos" e adere uma aparente neutralidade ao seu discurso, capaz de influenciar leitores.

(4) Cresce a convicção, no meio político, de que, sem ela no páreo, Dilma Rousseff (PT) poderia ganhar a eleição presidencial de José Serra (PSDB) ainda no

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

primeiro turno. (Anexo 1 - Carta Capital - Texto 1 - Edição 601 - Marina ajuda Serra, 23 de junho).

A estratégia discursiva utilizada em (4) pode ser explicada pelos seguintes procedimentos de persuasão do discurso jornalístico apontados por Sousa (2004, p. 90-91): "integração dos diferentes fatos e acontecimentos em um encadeamento de causas e consequências por meio de estruturas narrativas comuns e hipóteses de consequências da aplicação de determinadas ideias, privilegiando as vantagens de algumas em detrimento de outras". Esses procedimentos visam ao convencimento do leitor a respeito de determinadas explicações e interpretações dos acontecimentos e problemáticas sociais relatados pelo discurso jornalístico.

A crítica à cobertura midiática prossegue em todo o discurso de Carta Capital. Em (5), abaixo, observamos no discurso da revista certo teor de denúncia e indignação em relação aos posicionamentos políticos e ideologias que seriam sustentados por outras mídias (sobretudo a revista Veja, principal concorrente de Carta Capital), na cobertura da disputa à presidência do Brasil.

(5) O interesse da mídia pela candidatura de Marina sustenta a confiança nessa convicção. Não se pode acreditar que os jornais, tomados pela fé democrática, ajam somente para estimular a competição eleitoral. (Anexo 1 - Carta Capital - Texto 1 - Edição 601 – Marina ajuda Serra, 23 de junho).

Thompson (1995) aponta a ideologia como o sentido utilizado a serviço do poder e Sousa (2004) indica que os meios de comunicação atuam como agentes que elaboram e aplicam estratégias de dominação e de controle ideológico da sociedade. A partir desses conceitos, observamos, novamente, um procedimento de persuasão do discurso jornalístico, no qual Carta Capital apresenta seu posicionamento político e ideológico como superior aos argumentos e posicionamentos das outras mídias.

O trecho (5) também exprime o sentido implícito de que Carta Capital considera que o restante da mídia tem outros interesses, que sobrepujam a responsabilidade social de fomentar a democracia e visam a influenciar a opinião social, por meio do controle do poder simbólico.

Em (6), abaixo, notamos um sentido implícito que expressa a intenção do discurso de Carta Capital, antes dos resultados do primeiro turno, ao destacar a candidata Marina Silva apenas como figurante ou coadjuvante na eleição presidencial brasileira de 2010.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

(6) Nas circunstâncias atuais, não há dúvida: o eleitor de Marina dará um voto para Serra. É um efeito colateral dessa decisão, um antídoto contra Dilma. (Anexo 1 - Carta Capital – Texto 1 - Edição 601 – Marina ajuda Serra, 23 de junho).

Dessa forma, no início da cobertura jornalística da disputa à presidência, a candidatura de Marina é apresentada como importante apenas para determinar ou não um segundo turno eleitoral. A expressão "nas circunstâncias atuais" atua como um operador argumentativo, demonstrando a preocupação da revista em ressaltar o momento de início das campanhas que, implicitamente, transmite o sentido de que mudanças ainda podem ocorrer. Essa estratégia discursiva colabora para isentar o periódico caso sua previsão não seja confirmada ou caso suas ideias estejam incorretas.

Em (6), acima, os termos "efeito colateral" e "antídoto" atuam como um disfemismo, intensificando aspectos negativos do ato de se votar em Marina Silva. Isso vem ao encontro de um dos critérios de noticiabilidade apontado por Traquina (2001, p. 29-64), qual seja a "negatividade". Tais termos representam o voto em Marina Silva como sendo um "antídoto contra Dilma", ou seja, de acordo com o discurso de Carta Capital, o voto em Marina, não se trata de um voto verde, mas sim de um voto contra Dilma. Além disso, a expressão "efeito colateral" apresenta uma interdiscursividade com o discurso médico ou farmacêutico, sugerindo que, assim como ao tomarmos uma medicação podemos estar sujeitos a efeitos diferentes daquele considerado pretendido, votar em Marina Silva poderia resultar em um efeito diferente do que levá-la à vitória, ou seja, Carta Capital alerta que o voto em Marina poderia resultar em um voto indireto ao candidato José Serra. Essa análise da expressão "efeito colateral" é ainda corroborada pelo discurso da revista quando a relacionamos com a expressão "efeitos políticos", destacada em (7), abaixo:

(7) Mas, seja como for, a democracia exige respeito à escolha do eleitor. Cada um vota como quer. É preciso, no entanto, conhecer os efeitos políticos do voto. (Anexo 1 - Carta Capital - Texto 1 - Edição 601 – Marina ajuda Serra, 23 de junho).

Pelo implícito, notamos o teor persuasivo do discurso de Carta Capital, indicando que o leitor/eleitor talvez não tenha o conhecimento das possíveis consequências de seu voto, ou seja, que o eleitor desconhece o modo efetivo de se votar. Há, neste caso, uma interdiscursividade com o discurso do "voto útil", muito utilizado por grupos políticos em disputas eleitorais, até mesmo como estratégia de campanha.

Ainda em (7) observamos um paradoxo na construção do discurso de Carta Capital, pois após várias considerações a respeito dos votos de Marina Silva, a revista

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

também indica que, independente do resultado da eleição, a democracia implica o respeito à decisão de voto de cada eleitor. O trecho afirma que cada um vota como quer; no entanto, sabemos que a mídia, em geral, sobretudo por meio da construção do discurso jornalístico, possui potencial para influenciar a opinião social, principalmente em relação aos rumos de uma disputa política.

A conotação de que a candidatura de Marina ajuda indiretamente José Serra e incita um segundo turno eleitoral é ainda retomada outras vezes pelo discurso de Carta Capital, como no exemplo a seguir:

(8) Marina pode vir a ser um obstáculo para Dilma e, em consequência, linha auxiliar – involuntária, admita-se – de Serra. Nesse momento, ela se coloca exatamente entre os dois: critica Dilma acidamente e, suavemente, critica Serra. Nessa posição pode ser facilmente triturada ao longo dos debates polarizados. (Anexo 1 - Carta Capital – Texto 1 - Edição 601 - Marina ajuda Serra, 23 de junho).

Em (8), acima, notamos parte do texto em negrito, o que pode ser entendido como um destaque gráfico utilizado pela revista, a fim de ressaltar a condição futura dos argumentos apresentados no enunciado, que representam Marina Silva como "obstáculo" à vitória de Dilma e "linha auxiliar involuntária" de José Serra. Assim, novamente Carta Capital utiliza a intertextualidade como estratégia discursiva, trazendo à tona as críticas feitas pela candidata do PV aos seus adversários.

A expressão "nesse momento", sublinhada na segunda oração do trecho (8), destaca o início das campanhas e, pelo implícito, sugere que, ao longo da disputa eleitoral, podem ocorrer mudanças nas estratégias de Marina e do PV. A construção lexical "facilmente triturada" estabelece uma relação interdiscursiva com a linguagem da agricultura ou da culinária, trazendo a conotação de que assim como um grão, a candidatura de Marina é frágil e pouco representativa no âmbito da campanha eleitoral de 2010.

De acordo com o texto, Marina crítica "acidamente" Dilma e "suavemente" Serra. A utilização de tais advérbios de intensidade, além de intensificar e dramatizar o discurso jornalístico, por meio da amplificação emocional, também exprime o sentido de que Carta Capital afirma, intertextualmente, que a estratégia de campanha de Marina Silva é rechaçar a candidatura de Dilma Rousseff, do PT, e com isso, estaria ajudando José Serra, do PSDB, involuntariamente.

CONCLUSÃO

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

A matéria analisada é um exemplo do modo como a agenda midiática pode influenciar os assuntos a serem discutidos nos espaços públicos, assim como a agenda pública também pode determinar a agenda midiática. Em um contexto eleitoral, certamente os diferentes veículos de comunicação fazem a cobertura das eleições por meio da divulgação de matérias com conteúdos relacionados à eleição, como apresentação das propostas dos diferentes partidos, entrevistas com os principais candidatos, pesquisas eleitorais etc. Nesse sentido, o contexto histórico de 2010 - ano eleitoral – determina, além da agenda midiática, os critérios de noticiabilidade, os personagens e atores em destaque social e as fontes de informação.

A primeira candidatura verde à presidência do Brasil, certamente, fez com que a mídia abordasse em seus textos sobre a eleição temas relacionados ao discurso ecológico-político, assim como o possível embate entre economia e sustentabilidade. De acordo com nossa análise, é possível destacar o posicionamento negativo de Carta Capital em torno do discurso verde, considerando-o como uma plataforma política frágil.

As características do discurso de Carta Capital também desvelam, indiretamente, o posicionamento político da própria revista durante as eleições de 2010, qual tenha sido a favor de Dilma Rousseff e do PT, então partido no governo do país.

Considerando que a Carta Capital é a favor do PT, inclusive manifestando explicitamente seu apoio à Dilma Rousseff, em editorial publicado na edição 603 em 07/07/2010, é possível afirmar que, durante as eleições de 2010, toda sua produção discursiva é capaz de evidenciar o seu posicionamento ideológico e político bem definidos.

REFERÊNCIAS

ALSINA, M. R. **A construção da notícia**. Petropolis: Vozes, 2009.

FAIRCLOUGH, N. **Critical discourse analysis**: the critical study of language. London: Longman, 1995.

_____. **Analysing Discourse**: textual analysis for social research. London: Routledge, 2003.

FOWLER, R. **Language in the news**: discourse and ideology in the press. London: Routledge, 1991.

Site Oficial do Partido Verde. História do Partido Verde. Disponível em: <http://www.pv.org.br>. Acesso em: 25 fev. 2011.

SOUSA, J. P. **Os estudos jornalísticos após 1950**: a consolidação de um campo científico. Porto: Universidade Fernando Pessoa, 2000.

_____. **Elementos de jornalismo impresso**. Porto: Universidade Fernando Pessoa, 2001.

_____. **Introdução à análise do discurso jornalístico impresso**: um guia para estudantes de graduação. Florianópolis: Letras contemporâneas. 2004.

_____. **Elementos de Teoria e Pesquisa em Comunicação.** 2.ed. Porto: Universidade Fernando Pessoa, 2006.

THOMPSON, J. B. **Ideologia e cultura moderna** – teoria social crítica na era dos meios de comunicação de massa. Petrópolis: Vozes, 1995.

_____. **A mídia e a modernidade**: uma teoria social da mídia. Petrópolis: Vozes, 1998.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

TRAQUINA, N. **O estudo do jornalismo no século XX**. São Leopoldo: Editora Unisinos, 2001.

_____. **Teorias do Jornalismo** - Porque as notícias são como são. 2. ed. Florianópolis: Insular, 2005.

_____. **Teorias do jornalismo** - A tribo jornalística: uma comunidade interpretativa transnacional. 2. ed. Florianópolis: Insular, 2008.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

ACESSO E USO DA INFORMAÇÃO ONLINE NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA: PROMOÇÃO DA INFORMATION LITERACY

Mariana Pícaro Cerigatto (Unesp/USC). E-mail: maricerigatto@yahoo.com.br *

RESUMO: O presente artigo tem por objetivos apresentar a relevância da information literacy, uma área interdisciplinar que se preocupa em fomentar uma postura mais crítica e reflexiva em relação ao uso, acesso e produção/interação de/com conteúdo online, considerando a existência de riscos e benefícios da internet. A este respeito, a Unesco publicou um recente documento que traz a elaboração de um currículo, que traz competências em Alfabetização Midiática e Informacional (AMI) a serem desenvolvidas com professores. Acredita-se que este currículo pode contribuir para a formação de metodologias pedagógicas que visam ao desenvolvimento da competência em informação, considerando as características internet; a qualidade do acesso e busca da informação em ambientes online; o uso ético da informação, entre outras prioridades.

Palavras-chave: Information literacy. Competência da informação. Alfabetização informacional. Qualidade da informação.

ABSTRACT: This article aims to present the importance of information literacy, an interdisciplinary field that is concerned with fostering a more critical and reflective about the use, access and production / interaction / online content with considering the existence of risks and benefits the internet. In this regard, Unesco published a recent paper brings the development of a curriculum that brings expertise in Media Literacy and Informational (AMI) to be developed with teachers. It is believed that this curriculum can contribute to the formation of teaching methods that target the development of information literacy, considering the characteristics of the Internet, the quality of access and information search in online environments, the ethical use of information, among other priorities.

Keywords: Information literacy. Competence of information. Quality of information.

INTRODUÇÃO

É incontestável o fato de que a informação passou a ser "elemento-chave" em todos os segmentos da sociedade contemporânea. Mas, problematizando: com o advento, especialmente da internet e da grande demanda por informação, surgiram dificuldades relacionadas ao seu acesso, tais como o número ilimitado de fontes e o desconhecimento de certos mecanismos de filtragem, organização e mesmo de apropriação da informação.

Atualmente, nos deparamos com um excesso de informação: os usuários se encontram frente a uma variedade enorme de opções de sites, redes sociais, blogs e muitos outros "espaços" nos quais circulam e se produzem informação. Em tempos de

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

avanços tecnológicos e expansão das telecomunicações, a informação se prolifera, assim como os veículos e as mídias que a transmitem. Diversos provedores de informação com grandes quantidade de conhecimento são acessados e compartilhados a todo momento.

O recebimento de recomendações perniciosas, em particular para crianças e jovens, é uma prática intensa nas plataformas de redes sociais; o uso da identidade eletrônica de outras pessoas (por exemplo, nome de usuário e senha) com a intenção de cometer fraudes comerciais; a violação de contas bancárias; a pedofilia na internet; o "*cyberbullying*", reforçado pela facilidade do anonimato nas redes; o risco de revelar informações particulares nas redes e outras questões relacionadas à internet merecem atenção por parte da família, dos órgãos governamentais e dos estabelecimentos de ensino.

Deste cenário, surgem discussões e novos desafios às políticas de informação, de novas leis e projetos que tratem a avaliem a relevância e a confiabilidade da informação sem quaisquer obstáculos ao pleno usufruto dos cidadãos, prezando pelos seus direitos à liberdade de expressão e à informação, liberdade esta reforçada, no artigo 19 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), que estabelece que "todo ser humano tem direito à liberdade de opinião e expressão; esse direito inclui a liberdade de opinar livremente e de procurar, receber e transmitir informações e ideias por quaisquer meios, independentemente de fronteiras".

Considerando como fundamentais essas liberdades, a preocupação aqui esboça-se em apoderar as pessoas de todos os estilos de vida a procurar, avaliar, usar e criar a informação de forma efetiva para atingirem suas metas pessoais, sociais, ocupacionais e educacionais. Os cidadãos precisam de um conhecimento básico sobre as funções das mídias e de outros provedores de informação e sobre como acessá-los. A competência em informação incorpora conhecimentos essenciais sobre: as funções da mídia, das bibliotecas, dos arquivos e de outros provedores de informação em sociedades democráticas; as condições sob as quais as mídias de notícias e os provedores de informação podem cumprir efetivamente essas funções; e como avaliar o desempenho dessas funções pela avaliação dos conteúdos e dos serviços que são oferecidos (WILSON et al, 2013, p.16).

Pensando em educar para o uso consciente da informação, é tendência internacional o desenvolvimento de ações da *information literacy* ou competência informacional (CI), ou ainda alfabetização informacional. Essa área interdisciplinar volta a capacidade do indivíduo para a resolução de problemas de informação, nos âmbitos escolar, profissional ou social. Segundo expõe Belluzzo e Kerbauy (2004, p. 131):

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> A *information literacy* trata das habilidades fundamentais para que as pessoas obtenham sucesso na sociedade da informação e do conhecimento, permitindo-lhes realizar uma aprendizagem de maneira autônoma em diversos aspectos da vida. Tais habilidades não são apenas úteis em atividades acadêmicas e escolares, mas aplicáveis a todas as situações de resolução de um problema ligado à necessidade de informação.

Assim, coloca-se a necessidade de promover em sociedade – principalmente nos espaços de formação escolar – a então chamada *information literacy*, a alfabetização informacional que se preocupa em desenvolver a competência informacional, também chamada por alfabetização midiática e informacional (AMI), termo explorado em publicação recente da Unesco, que leva o título de "Alfabetização midiática e informacional: Currículo para formação de professores". O objetivo desta publicação é fornecer uma metodologia e um rol de atividades ligadas às competências midiática e informacional, voltada para professores de todo o globo e de vários níveis de ensino.

COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO

Competência em informação, *information literacy*, *media literacy*, alfabetização midiática, alfabetização informacional, alfabetização no uso de bibliotecas, alfabetização no acesso a notícias, alfabetização computacional e no uso da internet, alfabetização digital... são várias as terminologias usadas por diversos atores no mundo todo. Em todos estes termos, existem relações e vale destacar que, à medida que os professores adquirirem mais conhecimento sobre a AMI, eles se depararão mais vezes com essas terminologias.

Essas expressões são utilizadas por diversas linhas de estudos, e aplicadas de maneira aleatória, dependendo do contexto profissional ou da prática cultural das comunidades às quais pertencem seus usuários. Globalmente, muitas organizações usam a expressão mídia-educação, que às vezes é aceita como um conceito que abrange tanto a alfabetização midiática quanto a alfabetização informacional. Conforme referência de Zurkowski (1974), a *information literacy* surgiu na literatura em 1974 e liga-se à necessidade de se exercer o "domínio" sobre o sempre crescente universo informacional.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Este processo inclui incorporar habilidades, conhecimentos e valores relacionados à busca, acesso, avaliação, organização e difusão da informação e do conhecimento.

Segundo Dudziak (2003), a *information literacy* é a própria essência da competência em informação. Assim, ao explorar a *information literacy education*, evidencia-se a necessidade de construção de um novo paradigma educacional ante a sociedade atual que incorpore a competência em informação.

Apesar de ter surgido na década de 70, o termo *information literacy,* enquanto conceito permanece um tanto indefinido, cheio de generalizações. À parte da polêmica, a gênese e popularização da expressão advêm de uma necessidade real e bem consolidada: "a de sobreviver à realidade atual, tal qual um consumidor de informação, mergulhado no universo informacional; a informação entendida neste primeiro momento como produto a ser consumido" (DUDZIAK, 2003, p. 23).

Apesar da pesquisa em *information literacy* ainda estar dando seus primeiros passos e voltando à problemática de indefinição da expressão, sabe-se que muitos estudos têm sido realizados sobre *information literacy*, procurando e explorando uma definição, características, diferentes concepções, casos, análise da expressão. Dudziak (2003, p. 24) nos dá alguns indícios, ao analisar os termos de *information literacy*:

> [...] de forma simplificada, a informação é o conjunto de representações mentais codificada e socialmente contextualizadas que podem ser comunicadas, estando, portanto, indissociadas da comunicação. Quanto à literacy, segundo Lyman, pode ser definida como "a habilidade de compreender matérias, ler criticamente, usar materiais complexos e aprender por si mesmo". Entretanto, o termo não apresenta um significado preciso. Novas ênfases têm emergido, acomodando novos significados. Na última década, uma ampla variedade de literacies tem sido proposta, incluindo a cultural, tecnológica, acadêmica, marginal etc., aspectos compartimentalizados de literacy, termos exclusivos. A information literacy, ao contrário, é um termo inclusivo, englobando todas as demais. (DUDZIAK, 2003, p. 24).

De maneira geral, podemos listar alguns objetivos da *information literacy*, baseados em Dudziak (2003):

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

- Formar indivíduos que saibam determinar a natureza e a extensão de sua necessidade de informação como suporte a um processo inteligente de decisão;
- Fornecer subsídios para identificar potenciais fontes informacionais, fazendo com que os usuários sejam capazes de identificar e manusear fontes potenciais de informação de forma efetiva e eficaz;
- Formar usuários que consigam avaliar criticamente a informação segundo critérios de relevância, objetividade, pertinência, lógica, ética, incorporando as informações selecionadas ao seu próprio sistema de valores e conhecimentos;
- Formar usuários saibam usar e comunicar a informação, com um propósito específico, individualmente ou como membro de um grupo, gerando novas informações e criando novas necessidades informacionais;
- A *information literacy* deve considerar as implicações das ações dos usuários e dos conhecimentos gerados, observando aspectos éticos, políticos, sociais e econômicos etc.
- Tornar os usuários aprendizes independentes e que sejam capazes de usar a informação disponível para a aprendizagem ao longo da vida.

MOVIMENTO EM PROL DA INFORMATION LITERACY

Iniciativas que trabalham a competência da informação colocando como foco orientações aos usuários das redes online estão espalhadas pelo mundo, como o movimento europeu chamado EU Kids Online (www.fcsh.unl.pt/eukidsonline/), que trabalha nesse sentido. Em Portugal há um braço dessa iniciativa, que se preocupa, de maneira geral, em ampliar o conhecimento sobre o uso, risco e segurança na internet das crianças europeias.

Porém, no Brasil, nota-se carência de estudos na área de *information literacy*, ainda mais no que diz respeito ao desenvolvimento de metodologias que forneçam contribuições e bases à formação de professores, e também estudos voltados à melhor compreensão da necessidade de desenvolvimento da CI, ou ainda alfabetização informacional.

Enquanto os estudos no exterior sobre a *information literacy* avançam teórica e metodologicamente e também na prática diária, no Brasil apenas se iniciam a exploração e o entendimento sobre o tema. Nesse sentido, o aparato metodológico encontrado na Unesco, através de Wilson et al (2013) vem suprir necessidades da

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

information literacy, ao apresentar o desenvolvimento de abordagens relativas à filosofia e às práticas educacionais ligadas à alfabetização informacional. Na medida em que os professores desenvolvem competências e tornam-se confiantes para produzir e usar mídias e informações para práticas instrutivas, eles passam a ser líderes na promoção da alfabetização midiática e informacional dentro do currículo escolar. Quanto mais os professores aumentam sua proficiência no ensino de AMI para uma série de funções, mais são referências em AMI no sistema escolar e nas suas sociedades.

Outras justificativas para adotar a AMI, em uma sociedade embasada na informação e no conhecimento:

- A AMI é importante para a participação dos cidadãos na sociedade e para a sobrevivência;
- As mídias e a informação são elementos centrais no processo democrático;
- As mídias e outros provedores de informação têm um papel instrumental na maneira como percepções, crenças e atitudes são moldadas;
- Existe um aumento nos conteúdos gerados pelos usuários, no uso dos espaços virtuais. Os conteúdos gerados pelos usuários estão se tornando uma forte atração tanto para as novas mídias quanto para as mídias tradicionais. Cada vez mais, a interação com outros usuários das redes de relacionamento é a principal razão para que os jovens acessem a internet por meio de diversas plataformas. Esse fenômeno não se restringe aos países desenvolvidos: na África e no Sul da Ásia, mais e mais cidadãos estão tendo acesso às mídias móveis e usando-as para receber e enviar mensagens e participar de discussões sobre questões sociais e políticas que afetam suas vidas.

APRESENTANDO A AMI DA UNESCO

Tendo colocado os espaços de formação escolar – que inclui a educação básica – como principais alicerces para o desenvolvimentos de habilidades informacionais em sociedade, a Unesco (2013), portanto, criou uma abordagem sistemática voltada para a formação de professores, chamada de alfabetização midiática e informacional (AMI).

A publicação "Alfabetização midiática e informacional: Currículo para formação de professores" - veiculada em 2011 e traduzida para o português em 2012/2013 - está dividida em duas partes. A Parte 1 traz a Matriz Curricular e de Competências em AMI, com uma visão geral do raciocínio que orienta o currículo, seu desenho e seus temas

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

principais. Ela é complementar à série "Padrões de competência em TICs para professores", da Unesco (2008). A Parte 2 inclui os módulos centrais e os módulos complementares do currículo.

Contando com uma assessoria compostas por especialistas de todos os cantos do mundo, o trabalho de elaboração deste documento e de preparação do currículo começou em 2008, e envolveu o mapeamento dos recursos globais de formação em AMI; revisões; reuniões, testes de campo por meio de seminários de formação e consultas no Sul da África, na América Latina e no Caribe, e no Sul da Ásia. O documento ainda conta com traduções em diversas línguas, sendo que o Currículo de Alfabetização Midiática e Informacional para Formação de Professores apresentado é ressaltado pela Unesco como importante recurso para os estados-membros em seu contínuo trabalho de realizar os objetivos da Declaração de Grünwald (1982), da Declaração de Alexandria (2005) e da Agenda de Paris da Unesco (2007) – todas elas relacionadas à AMI.

Nesse sentido, os propósitos de um currículo que se preocupa em desenvolver a competência informacional, e aqui vamos nos referir à AMI, termo batizado pela Unesco, busca proporcionar aos cidadãos as competências necessárias para buscar e usufruir plenamente dos benefícios desse direito humano fundamental - reforçado então pela Declaração de Grünwald, de 1982, que reconhece a necessidade de os sistemas políticos e educacionais promoverem a compreensão crítica, pelos cidadãos, dos "fenômenos da comunicação" e sua participação nas (novas e antigas) mídias, tornando-se, ainda, usuários críticos e seguros diante o uso e oferta de novas tecnologias - e também reforçado pela Declaração de Alexandria, de 2005, que coloca a alfabetização midiática e informacional no centro da educação continuada.

ÁREAS CURRICULARES

Com base nas recomendações do grupo de especialistas da Unesco sobre AMI, foram delineadas três áreas temáticas centrais ou grandes áreas curriculares, que podem ser vistas como "etapas" para o desenvolvimento das ações do Currículo de AMI. São elas: 1. o conhecimento e a compreensão das mídias e da informação para os discursos democráticos e para a participação social; 2. a avaliação dos textos de mídia e das fontes de informação; 3. a produção e o uso das mídias e da informação.

Dentro destas três áreas curriculares, a matriz apresentada pelo documento da Unesco (2013), escrito por Wilson et al, contém vários módulos para o enriquecimento do Currículo de AMI. Os módulos fornecem um esboço dos conteúdos e das atividades que podem ser realizadas pelos professores e pelas instituições de

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

educação. Relacionados a tais módulos, existe uma lista de competências, que enfatiza quais conhecimentos e habilidades específicas são esperadas que os professores/participantes assimilem.

DESAFIOS DA INTERNET: PROPOSTAS DE ATIVIDADES

Um dos módulos apresentados por Wilson et al (2013) através da Unesco refere-se à "Oportunidades e Desafios da internet". Sem dúvida, os espaços da internet apresentam oportunidades de aprimoramento de vida a todos os usuários. Além de identificar esses benefícios, é também bom salientar que, apesar do conhecimento que crianças e jovens e demais usuários têm da internet, eles também estão vulneráveis. Há riscos e ameaças que acompanham esse desenvolvimento positivo, frequentemente em paralelo aos riscos e às ameaças que já existem no "mundo off-line" (WILSON et al, 2013).

Sendo assim, tomar providências para orientar os usuários é algo que pode ajudar a enfrentar esse problema. Porém, as estratégias não têm sido eficazes em permitir que os usuários da informação na Internet utilizem essa ferramenta com responsabilidade. A educação pode, nesse sentido, fornecer subsídios para evitar ou administrar os riscos relacionados ao uso da internet.

Os temas a serem trabalhados neste módulo são divididos em unidades. A primeira unidade relaciona os seguintes tópicos: a Web 2.0 e o mundo virtual; o uso da internet e os hábitos online de crianças e jovens e as convenções internacionais e outros instrumentos relacionados aos direitos das crianças.

Entre algumas abordagens e atividades pedagógicas, estão: promover discussões a respeito de elementos/ferramentas que caracterizam a web 2.0 e rápida apresentação sobre os benefícios; promover uma discussão sobre os benefícios educacionais e o uso responsável dessas ferramentas, além de seus desafios, preocupações e riscos; discutir em que medida os jovens utilizam a internet para propósitos educacionais; discutir com os professores os termos e as condições gerais, códigos de conduta e regulações de privacidade de diferentes aplicativos da internet. Em seguida, encorajar os docentes a desenvolver um código modelo de conduta enfocando o uso da internet por crianças e jovens; discutir quando a liberdade de expressão e o direito de acesso à informação entram em conflito com a necessidade de proteção, entre outras propostas.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Na unidade 2, os temas a serem trabalhados nesta unidade relacionam os seguintes tópicos: a compreensão dos desafios e riscos relacionados ao uso da internet; o empoderamento e o uso responsável da internet e a privacidade e segurança. Entre as principais abordagens e atividades pedagógicas, estão: fazer uma pesquisa para identificar e reconhecer de informações fraudulentas online; discutir como os usuários podem controlar os conteúdos postados sobre si mesmos online; analisar e discutir quem detém o direito autoral de certos tipos de conteúdos (fotos, vídeos etc.) postados nas redes sociais ou na internet; debater com os professores: os governos precisam avançar para tornar o mundo virtual mais seguro? Como?

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste artigo foi apresentar uma introdução sobre conceitos da *information literacy* para educação no uso ético e seguro da internet, assim como mostrar a importância desta área para a chamada "sociedade da informação e conhecimento". Espera-se que instituições, como governos e estabelecimentos de ensino, passem a formular novas leis e propostas pedagógicas que ampliem e abriguem questões referentes aos meios de comunicação e novas tecnologias, e também novas formas de acessar e produzir informação. Neste sentido, ainda, a internet continua desamparada.

O objetivo, ainda, foi enfatizar o desenvolvimento de habilidades da *information literacy* a partir de investigações e da capacidade de engajamento significativo junto aos canais de informação independentemente das tecnologias usadas.

Seguindo esta intenção, a Unesco nos apresenta um forte aparato para o desenvolvimento de atividades pedagógicas na formação de professores com questões abrangentes sobre o uso contemporâneo da internet. Assim, este artigo buscou levar ao conhecimento das pessoas está recente publicação, que foi traduzida para vários países. A expectativa da Unesco é que estes países possam desenvolver suas experiências baseadas no rol de atividades apresentadas na publicação.

REFERÊNCIAS

BELLUZZO, Regina Célia Baptista; KERBAUY, Maria Teresa Miceli. Em busca de parâmetros de avaliação da formação contínua de professores do ensino fundamental para o desenvolvimento da information literacy. **Educação Temática Digital**, Campinas, v. 5, n. 2, p.129-139, junho, 2004.

BUCKINGHAM, D. **Media education – literacy, learning and contemporary culture**. Cambridge: Polity Press, 2003.

DUDZIAK, Elisabeth Adriana. Information literacy: princípios, filosofia e prática. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 32, n. 1, p.23-35, 2003.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

UNESCO. **Towards Information Literacy Indicators**. Paris: Unesco, 2008.

ZURKOWSKI, P. G. **Information services environment relationships and priorities**. Washington D.C.: National Commission on Libraries, 1974.

WILSON, Carolyn et al. **Alfabetização midiática e informacional: currículo para formação de professores**. Brasília: Unesco, UFMT, 2013. 194 p.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Educação

BAURU

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

ENSINO DE EMPREENDEDORISMO PARA PROFESSORES E ALUNOS UTILIZANDO O PLANO DE NEGÓCIO CIRCULAR

Camila Roberta Muniz Serra Pinheiro (Senac Bauru); camila.rmspinheiro@sp.senac.br *

Flavio Mangili Ferreira (Centro Universitário Senac); flavio.mferreira@sp.senac.br

Andreia Peretti Sangaletti (Senac Bauru); andreia.psangaletti@sp.senac.br

Resumo: O ensino de empreendedorismo aumenta nas instituições de ensino e instrumentos que despertem características empreendedoras entre alunos e professores podem contribuir para formação interdisciplinar. **Objetivo**: apresentar a utilização do plano de negócio circular para o desenvolvimento do ensino do empreendedorismo e analisar os resultados obtidos. **Justificativa**: facilitar o processo de ensino do Plano de Negócios pode contribuir com o desenvolvimento do tema. **Métodos**: pesquisa aplicada, qualitativa, exploratória, ensino de empreendedorismo utilizando metodologias ativas, por meio de oficina de plano de negócios circular com quatro turmas, duas de professores e duas de alunos. **Resultados**: Plano de Negócio Circular oferece uma visão sistêmica do empreendimento, facilitando o detalhamento posterior e percepções individuais estão coerentes com as características do perfil empreendedor. **Limitações**: a pesquisa limitou-se a analisar a utilização do Plano de Negócios Circular em quatro turmas e as percepções obtidas podem ser ampliadas. **Pesquisas Futuras**: novos estudos com mais turmas poderão verificar a validade do Plano de Negócios Circular de ensino do empreendedorismo.

Palavras-chave: Empreendedorismo. Metodologias Ativas. Plano de Negócio.

Abstract: The teaching of entrepreneurship increases in educational institutions and instruments that stimulate entrepreneurial characteristics between students and teachers can contribute to interdisciplinary training. **Objective**: To present the use of circular business plan for the development of entrepreneurship and analyze the results. Justification: To facilitate the process of teaching the Business Plan can contribute to the development of the theme. **Methods**: applied research, qualitative, exploratory, teaching entrepreneurship using active methodologies through workshop business plan circular with four classrooms, two groups with teachers and two groups with students. **Results**: Business Plan Circular provides a systemic view of the enterprise, facilitating further detailing and individual perceptions are consistent with the characteristics of the entrepreneurial profile. **Limitations**: The study was limited to examining the use of the Business Plan Circular in four classes and the insights gained can be enlarged. **Future Research**: new studies with more classes may check the validity of the Business Plan Circular entrepreneurship education.

Keywords: Entrepreneurship. Active Methodologies. Business Plan.

INTRODUÇÃO

O ensino do empreendedorismo tem se tornado presente nas instituições de ensino na contemporaneidade, pois oferece aos profissionais de áreas diversas a

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

oportunidade de desenvolver, implementar, organizar e monitorar seu próprio empreendimento ou realizar a gestão da sua carreira de forma proativa.

Diante disto, é necessária a utilização de diferentes instrumentos que possam despertar as características empreendedoras no aluno, apoiado por uma gestão empreendedora da instituição e pela transversalidade do tema nas estruturas pedagógicas. Desta forma, o estudo do empreendedorismo deve ser estendido não somente aos alunos, mas também aos docentes de diversas áreas, proporcionando um ambiente favorável a interdisciplinaridade do assunto.

Um dos instrumentos utilizados no ensino de empreendedorismo é o Plano de Negócios, composto por itens de planejamento, muitas vezes, complexos, inibindo o estudo. Facilitar o processo de ensino do Plano de Negócios pode contribuir com o desenvolvimento do tema.

Neste contexto, como desenvolver a compreensão do plano de negócios em pessoas com diversas formações e experiências?

Assim, o objetivo do trabalho é apresentar a utilização do plano de negócio circular para o desenvolvimento do ensino do empreendedorismo e analisar os resultados obtidos.

EMPREENDEDORISMO E PERFIL EMPREENDEDOR

A palavra empreendedor, *entrepreneur,* tem origem francesa, no século XII, sendo associada a "aquele que incentivava brigas" (Vérin, 1982 apud Filion, 1999, p. 18). No século XVI, o termo descrevia uma pessoa que assumia a responsabilidade e dirigia uma ação militar. Entretanto, foi no final do século XVII e início do século XVIII que o termo foi utilizado para referir-se à pessoa que criava e conduzia projetos ou empreendimentos. Atualmente o empreendedorismo está vinculado a abertura de um negócio próprio e também aparece em diferentes contextos organizacionais. Cada vez mais as empresas são obrigadas a buscar novas formas de gestão, novos produtos e serviços que gerem vantagem competitiva, principalmente por meio da capacidade de inovação de seus colaboradores, ou seja, por meio de ações intraempreendedoras e/ou de empreendedorismo corporativo (VARGAS apud SEQUEIRA, 2005). Barringer e Bluedorn (1999) contribuem ao dizer que o empreendedorismo corporativo é um fenômeno de comportamento na qual as empresas se posicionam dentro de um *continuum* altamente conservador a altamente empreendedor. Para eles empresas empreendedoras assumem riscos, são inovadoras e se adaptam rapidamente às

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

mudanças, enfim, possuem colaboradores com comportamentos empreendedores que facilitam a continuidade dos negócios empresariais num ambiente extremamente competitivo e turbulento.

Por isso, empreendedorismo é um tema relevante atualmente. Empresas recrutam e selecionam pessoas alinhadas com o perfil empreendedor. O mercado exige postura empreendedora. A vida requer comportamento empreendedor. Mas o que é ser um empreendedor? Existem muitos equívocos relacionados ao tema, pois a maioria das pessoas tem a ideia de que empreendedor é somente aquela pessoa que abre seu próprio negócio, de maneira autônoma. O Brasil é o terceiro país com maior número de empresas em um ranking de 54 países. Este dado foi revelado pela pesquisa Global Entrepreneurship Monitor 2011 (GEM) realizada em âmbito mundial com o objetivo de gerar e divulgar informações sobre a atividade empreendedora, coordenada no Brasil pelo Instituto Brasileiro da Qualidade e Produtividade (IBQP), SEBRAE e Fundação Getúlio Vargas (FGV). O Brasil possui 27 milhões de pessoas envolvidas em um negócio próprio ou na criação de um, ficando atrás apenas da China e dos Estados Unidos. Dos 27 milhões de empreendedores brasileiros, mais da metade, 14,4 milhões, têm entre 25 e 44 anos. A renda mensal obtida por metade dos empreendedores chega a, no máximo, três salários mínimos. Um terço deles fatura entre três e seis salários mínimos e menos de 15% tira mais de seis salários mínimos por mês com o próprio negócio (GEM, 2011).

Desde 2003, no Brasil, os empreendedores por oportunidade são maioria. Em 2011, para cada empreendedor por necessidade havia outros 2,24 que empreenderam por oportunidade. Os empreendedores por necessidade são aqueles que iniciam um empreendimento autônomo por não possuírem melhores opções para o trabalho, abrindo um negócio a fim de gerar renda para si e suas famílias. Já os empreendedores por oportunidade optam por iniciar um novo negócio, mesmo quando possuem alternativas de emprego e renda, ou ainda, para manter ou aumentar sua renda pelo desejo de independência no trabalho (GEM, 2011). A pesquisa constata que no país a maior parte dos negócios é iniciada porque os empreendedores detectam uma oportunidade de negócio e não por não terem emprego formal, descaracterizando o empreendedorismo como subemprego.

O empreendedor é uma pessoa que empenha toda sua energia na inovação e no crescimento, manifestando-se de diversas maneiras: criando sua empresa, desenvolvendo algo novo em uma empresa preexistente ou, ainda, dedicando suas atividades ao empreendedorismo social (GUERRA; GRAZZIOTIN, 2010). Independente da área de atuação, Kirby (2002) refere como fundamentais no empreendedor, os seguintes comportamentos: total compromisso, determinação e perseverança; orientação das

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

ações para a realização e crescimento; orientação por objetivos e oportunidades; iniciativa e responsabilidade pessoal; *locus* de controle interno; tolerância à ambiguidade, stress e incerteza; auto controle, integridade e confiança; poder de decisão, paciência e sentido de humor; saber calcular e assumir riscos; saber ouvir e saber usar o feedback; trabalhar em equipe; aprender com os erros (ALBERTO, SILVA, RODRIGUES, 2007).

Diante desta delimitação do perfil empreendedor, acredita-se que no processo de empreender, as características pessoais ganham destaque, porém para autores clássicos como Gartner (1988), os traços pessoais referem-se a uma parcela apenas no processo de empreender, pois a criação de empresas é bastante complexa e influenciada por vários fatores. Outros autores destacam que as pesquisas sobre o empreendedorismo deveriam focar sobre o que o empresário faz e não no que o empresário é. As principais características pessoais que citadas foram: assumir riscos, criatividade, inovação, iniciativa, autonomia, experiência, desejo de independência, know-how, coragem, motivação, entre outras (VICENZI, BULGACOV, 2013).

Sabe-se que muitos livros da área de empreendedorismo enfatizam o "perfil do empreendedor", ou seja, um conjunto de características que distinguem o empreendedor de um "não-empreendedor". De acordo com Bizzotto (2008) essa é uma abordagem interessante, mas, em geral, o conjunto de características apresentado assemelha-se a descrição de um "super herói". O autor ressalta que, independentemente de o aluno ter despertado ou não seu perfil empreendedor, é a identificação de uma boa oportunidade que determina sua probabilidade de sucesso. Desta forma, Bizzotto (2008) faz a seguinte reflexão: a pergunta central deixa de ser "tenho perfil empreendedor?" para ser "identifiquei uma boa oportunidade?".

O Quadro 1 contextualiza a atitude empreendedora, apresentando características, experiências e meio em que o empreendedor está inserido.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Quadro 1 - Características individuais, experiências pessoais e indicadores ambientais

Características individuais	Assume riscos; criatividade; iniciativa; paixão pelo que faz; inovação; aceita a possibilidade de fracassar; vontade/motivação; busca mudança; crença no que faz; motivação; percepção; dedicação; comprometimento; liderança; busca por desafios; busca por realização profissional, desejo de independência, autonomia, coragem, ousadia etc.
Experiências pessoais	Experiência prévia no ramo; modificação de uma ideia obtida num emprego anterior; conhecimento prévio/formação acadêmica; habilidades gerenciais e operacionais desenvolvidas em empregos anteriores; aprendizado com empreendimentos anteriores; sociedade com pessoas mais experientes; experiência adquirida com os negócios da família, descoberta por acaso etc.
Indicadores ambientais	Necessidade financeira; desemprego; insatisfação com o trabalho anterior; falta de perspectiva na carreira; fuga da rotina; reconhecimento de oportunidade no mercado de acordo com os interesses pessoais e profissionais; atenção aos nichos de mercado não atendidos; influência familiar; herança; aposentadoria etc.

Fonte: (VICENZI, BULGACOV, p. 212, 2013).

Neste sentido, pode-se dizer que as barreiras ao empreendedorismo surgem, justamente, na sociedade industrial, uma vez que a maioria da população deve "estudar para conseguir um emprego em uma grande empresa." Nesse sentido, os profissionais tentam se encaixar nas vagas abertas pelas organizações, muitas vezes desconsiderando os interesses e afinidades pessoais. Isso gera graves consequências, fazendo com que, no Brasil, 74% da população economicamente ativa não gosta do trabalho que faz (BIZZOTTO, 2008). Percebe-se que atualmente, os profissionais, principalmente os mais jovens, querem ser bem remunerados por seu trabalho. Porém, de acordo com Teixeira

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

(2013), na policultura organizacional contemporânea, querem também um propósito para o que fazem. Portanto, as empresas podem até continuar oferecendo recompensas financeiras e bônus, mas com moderação e alinhados ao sentido do seu trabalho. Neste contexto, o autor cita que há fatores que impedem o questionamento, a análise crítica e a proposição de novas abordagens. Por isso, atualmente, estratégias vêm sendo desenvolvidas para reverter esta visão e incentivar a prática de ideias inovadoras e sustentáveis dentro de organizações públicas e privadas.

O perfil empreendedor é definido por comportamentos que, enquanto manifestações de competências, são passíveis de ensino planejado e intencional bem como de avaliação. Estima-se que com o ensino dos repertórios que definem o empreendedorismo nos diversos níveis escolares serão garantidas condições de desenvolvimento de indivíduos mais inovadores, habilitados a resolver problemas, flexíveis a mudanças e mais criativos. Por seu turno, tais repertórios apresentam-se como medidas objetivas de competências valorizadas no mundo do trabalho em diferentes escalas profissionais, desde contextos corporativos mais amplos e impessoais, bem como aqueles mais específicos e particulares. Nesse sentido, são necessários modelos de ensino-aprendizagem dos conteúdos de empreendedorismo que viabilizem o desenvolvimento das competências.

ENSINO DE EMPREENDEDORISMO

Historicamente, o ensino do empreendedorismo nasceu primeiro nos Estados Unidos, nas faculdades de administração, e se espalhou pelos diversos países. Em 1947, Myles Mace ofereceu o primeiro curso de empreendedorismo em Harvard para 188 alunos, mas com certeza uma série de fatos anteriores foram as bases para a criação desse curso, dentre eles a ida de Shumpeter para lecionar em Harvard no ano de 1932 (LAVIERI, p. 3, 2010). As universidades dos Estados Unidos da América (EUA) oferecem, desde 1947, cursos de empreendedorismo, fato que se tem refletido positivamente na capacidade empreendedora do país e no número de novas empresas criadas. Na União Europeia o ensino do empreendedorismo é mais recente e preconiza o desenvolvimento do espírito empresarial no seio dos sistemas de educação e de formação (ALBERTO, SILVA, RODRIGUES, p. 2, 2007).

A partir do momento que o repertório do empreendedor deixa de ser considerado traços de personalidade e tornam-se passíveis de desenvolvimento, o empreendedorismo pode ser estimulado através da educação e os comportamentos de um empresário de sucesso são, todos eles, susceptíveis de serem aprendidos e ensinados (ALBERTO,

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

SILVA, RODRIGUES, 2007). Neste sentido, Dolabela (2004) ressalta que não se deve direcionar uma pessoa a ser um empreendedor empresarial, mas que ele torne-se um empreendedor em sua forma de ser, seja abrindo uma empresa, que pode ser uma opção do aluno, ou em qualquer outra atividade, como músico, poeta, funcionário público, político, dentre outras. Então, de acordo com o autor, dentro da Pedagogia Empreendedora, a atividade empreendedora torna-se universal.

A sociedade do conhecimento exige características distintas daquelas incentivadas pela sociedade industrial. Adicionalmente, uma vez dentro de uma organização, as pessoas buscam atingir os níveis hierárquicos superiores, como forma de possuir maior poder (BIZZOTTO, 2008). Portanto, empreender em instituições de ensino, implica uma postura que identifique o conhecimento como um bem que se cria, desenvolve e transmite. De acordo com Santos e Caseiro (2012), convencionalmente, a transmissão pode ser feita para os alunos, mas pode também envolver a comercialização de serviços e produtos no mercado. Os autores ressaltam que se isto é verdade nas universidades das sociedades mais desenvolvidas mais verdade é num quadro de escassez de recursos de financiamento e de pressão para gerar receitas próprias (SANTOS, CASEIRO, 2012).

Acredita-se que é fundamental que uma cultura empreendedora seja estimulada por via de programas de formação sobre identificação de oportunidades e implementação de soluções de respostas às mesmas, através da criação de organizações ou lançamento de novos negócios. A formação em empreendedorismo é hoje tão necessária a um profissional de gestão ou economia, como a um profissional da área de humanas, como ciências sociais, engenharia ou artes (SANTOS, CASEIRO, 2012). De acordo com Dolabela (2004), nos países da América do Norte ou Europa, quem geralmente leva o conteúdo empreendedor à sala de aula é o professor de administração. O autor relata que no Brasil é possível encontrar profissionais de física, filosofia, jornalismo, ciências da computação, enfim, de todas as áreas do conhecimento, oferecendo esse conteúdo aos alunos.

Por isso, Guerra e Grazziotin (2010) reforçam que as instituições de ensino devem tomar para si o encargo de tecer uma rede de saberes inter-relacionados capazes de proporcionar a busca da realização das utopias que levam a quebrar velhos paradigmas e destruir mitos que possam impedir o desenvolvimento de uma sociedade cidadã. Os autores alertam que uma instituição de ensino com mentalidade empreendedora só é possível com direção, profissionais e professores de atitude empreendedora. Nesse sentido é absolutamente decisivo na construção de uma instituição de ensino proceder mudanças na cultura organizacional. Mais do que a codificação e comercialização do saber, entendidos como outputs deste o processo, crucial é construir uma mentalidade

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

empreendedora, de "baixo para cima", agregadora, inclusiva e mobilizadora dos recursos humanos docentes e discentes dos diferentes órgãos acadêmicos (SANTOS, CASEIRO, 2012). Infelizmente, há uma estrutura de ensino compartimentada e super especializada que domina as salas de aula. Porém, sabe-se que o professor é peça-chave na construção de uma mentalidade empreendedora e, como se sublinha, isso não é contemplado com seriedade na estrutura acadêmica, cujo princípio estruturante está na solidão da docência, cada qual com sua disciplina (GUERRA; GRAZZIOTIN, 2010).

Em 1984, na Universidade do Texas, em Austin e no Babson College, foram criadas as duas primeiras competições de planos de negócios. Evans, Bygrave e Lange (2004) conduziram um estudo para verificar a correlação entre ganhar competições de business plans e se tornar uma pessoa de negócios vitoriosa. A pesquisa entrevistou 1.967 graduados no Babson College, entre 1985 e 2003, e encontrou uma relação estatisticamente significante entre ganhar uma competição e começar um novo negócio. Em Babson College, por exemplo, uma das escolas mais tradicionais de empreendedorismo, os alunos, logo no primeiro semestre da faculdade, recebem uma verba para abrir um negócio dentro do campus (ANDREASSI, FERNANDES, 2010). Estratégias como esta são importantes porque de acordo com Bizzotto (2008) é muito comum que o empreendedor fique "apaixonado" por uma ideia, sem fazer uma análise mais aprofundada. O autor ressalta que isso pode impedir que o empreendedor visualize as deficiências e dificuldades da ideia. Com isso, muitos problemas que poderiam ser evitados não são considerados no momento adequado.

Friedlaender (2004) propõe o uso de instrumentos disponíveis para despertar as características empreendedoras no aluno, apoiado por uma gestão empreendedora da instituição, modificando estruturas pedagógicas de transmissão de conhecimento para fazer o aluno aprender por meio da resolução de problemas e condução de projetos. Segundo Friedlaender (2004, p.81), "[...] O conhecimento deve ser utilizado como meio de despertar nos alunos a vontade de aprender e buscar novos conhecimentos. Aprender fazendo o que não se sabe fazer". Aplicada a proposta em duas turmas de Pós-graduação strictu sensu, os resultados demonstraram que a metodologia despertou características empreendedoras nos participantes (FRIEDLAENDER, 2004).

Todorovic (2004) apresenta um quadro conceitual examinando a relação entre componentes estáticos e dinâmicos da cultura institucional. Para o autor, as Atividades de Educação Empreendedora são compostas de componentes estáticos e dinâmicos. Os componentes estáticos (treinamentos teóricos) são insuficientes e componentes dinâmicos (experimentar, fazer, imitar, estudar casos etc.) isolados da teoria falham na educação empreendedora. A orientação cultural da instituição influencia o aprendizado do

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

aluno, podendo ocorrer fora da sala de aula e do currículo oficial do curso. Instituições inovadoras, proativas e que assumem riscos toleráveis estão preparadas para reagir às mudanças, sendo estas características componentes dinâmicos, mas elementos estáticos são importantes e não podem ser eliminados.

Henrique e Cunha (2008) pesquisaram as metodologias, recursos e práticas didático-pedagógicas utilizadas no ensino de empreendedorismo nos cursos de graduação e pós-graduação nacionais e estrangeiros por meio de revisão da literatura. Os autores encontraram várias práticas metodológicas utilizadas, mas a preferência são práticas que provocam ação do aluno, por meio de plano de negócios, simulação de negócios, jogos, desenvolvimento de empresas ou produtos virtuais ou reais, visitas a empresas e empreendedores e estudos de caso, neste processo o professor assume papel de facilitador do processo de aprendizagem (HENRIQUE e CUNHA, 2008). Pardini e Santos (2008) explicam a proposta metodológica interdisciplinar de ensino de empreendedorismo na graduação através da integração vertical e horizontal das disciplinas. Horizontalmente, coordenadores fomentam atividades correlacionadas no período, e um tema gerador por período ao longo do curso, proporcionam a integração vertical. Alunos são avaliados pela integração da equipe, comunicação, criatividade, uso do tempo e autonomia para aprender. Paralelamente, são realizados projetos interdependentes, como cursos de extensão, serviços de tutoria, visitas técnicas, seminários, palestras, grupo de estudos, fórum de empresas e empresários, incubadora e feira de negócios com premiação de trabalhos (PARDINI; SANTOS, 2008).

Seikkula-Leino et al. (2010) pesquisaram, como os professores promovem a educação empreendedora a partir do próprio aprendizado e reflexão. Os autores consideraram necessário para fortalecimento do empreendedorismo: o aprendizado de empreendedorismo dos professores no período de formação e na educação continuada; a reforma curricular a partir da perspectiva de aprendizagem e reflexão dos professores; e a conexão entre objetivos e resultados da educação empreendedora.

Coelho et al. (2012) apresentaram pesquisa-ação para promover a educação empreendedora no ensino fundamental. O ensino de empreendedorismo utilizou práticas incentivadoras do empreendedorismo e inovadoras de ensino. Os resultados demonstraram um aumento na motivação dos professores, bem como o aumento na participação e aprendizado dos alunos.

Josien e Sybrowsky (2013) utilizaram o site *eBay* para realizar uma atividade com estudantes e ensinar empreendedorismo. A eficiência do instrumento foi medida por meio do *Carland Entrepreneuship Index score*. Os alunos deveriam comprar itens em

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

vendas de garagem ou leilões, vender no *eBay* e obter lucro, possibilitando a vivência do investimento de capital, compra de estoques, negociação, comunicação, identificação de oportunidades, criatividade, gestão do tempo, contabilidade, serviço ao cliente e logística.

No ensino de empreendedorismo deve-se planejar e utilizar metodologias ativas de aprendizagem, onde os alunos vivenciem atividades empreendedoras, tornando a educação empreendedora mais eficiente e participativa. Nesse sentido, o plano de negócio se apresenta como uma ferramenta para ensino de conteúdos de empreendedorismo. Alperstedt e Carvalho (2006) citam que um plano de negócios é uma ferramenta que permite prever, antecipar ou reduzir muitas das causas de fracasso em novos negócios. Assim, ressalta-se que, na verdade, um plano de negócios não é um fim em si. É um documento com estudos estratégicos que comprovam ou não a viabilidade econômica ou social de um projeto (ANDREASSI, FERNANDES, p. 195, 2010). Na verdade, é possível entender o Plano de Negócios como um "documento vivo" que descreve os principais aspectos da empresa em questão, pois deve ser entendido como um processo e não como um produto, ou seja, mais como um caminho que como um ponto de chegada (BIZZOTTO, 2008).

Rosa (2007) publicou, através do Sebrae, um roteiro que auxilia a elaboração do Plano de Negócios. A obra define cada parte do plano, indica como elaborá-lo, apresenta dicas e recomenda atividades práticas para construção de um Plano de Negócios. De acordo com Nakagawa (2011), existem vários tipos de roteiro de Plano de Negócio, adequados para cada tipo de profissional e empreendimento. Nesse sentido, o presente estudo buscou verificar os resultados atingidos com a utilização do modelo do plano de negócios circular, identificando facilidades e dificultadores da ferramenta no ensino de um aspecto do empreendedorismo.

MÉTODOS

Quanto à natureza da pesquisa, esta pode ser classificada como uma pesquisa **aplicada**. Cás (2008) entende que a pesquisa aplicada permite colocar em prática leis e teorias gerais para casos específicos na solução de problemas, produzindo novos conhecimentos, contribuindo no avanço das aplicações, apontando novas tecnologias, descobrindo potencialidades dos resultados e possibilitando novas descobertas.

Quanto ao método, a pesquisa pode ser classificada como **qualitativa**. Vieira (2006) entende que, apesar da subjetividade da pesquisa qualitativa, a definição das perguntas, conceitos e variáveis da pesquisa e a descrição detalhada dos procedimentos

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

de campo permitem uma "certa" objetividade do fenômeno em estudo e "até" sua replicação. Rica em descrições, bem fundamentada, a pesquisa qualitativa explica processos em contextos locais e ajuda o pesquisador a avançar suas concepções ou revisar e flexibilizar sua estrutura teórica.

Este estudo pode ser classificado, quanto aos objetivos, como **exploratório**. Estudo exploratório é o passo inicial no processo de pesquisa, estabelecendo objetivos para se familiarizar e buscar mais informações sobre o assunto, obter novas perspectivas e descobrir ideias. Descrições precisas da situação são realizadas no estudo exploratório para encontrar as relações entre os elementos, utilizando um plano flexível que considera os diferentes aspectos do problema (CERVO; BERVIAN, 2002).

Este estudo teve origem na necessidade de capacitar professores de uma instituição de ensino técnico sobre a compreensão do plano de negócios. Foram organizadas oficinas baseadas nos itens que compõem o Plano de Negócio utilizado em uma competição de empreendedorismo da instituição.

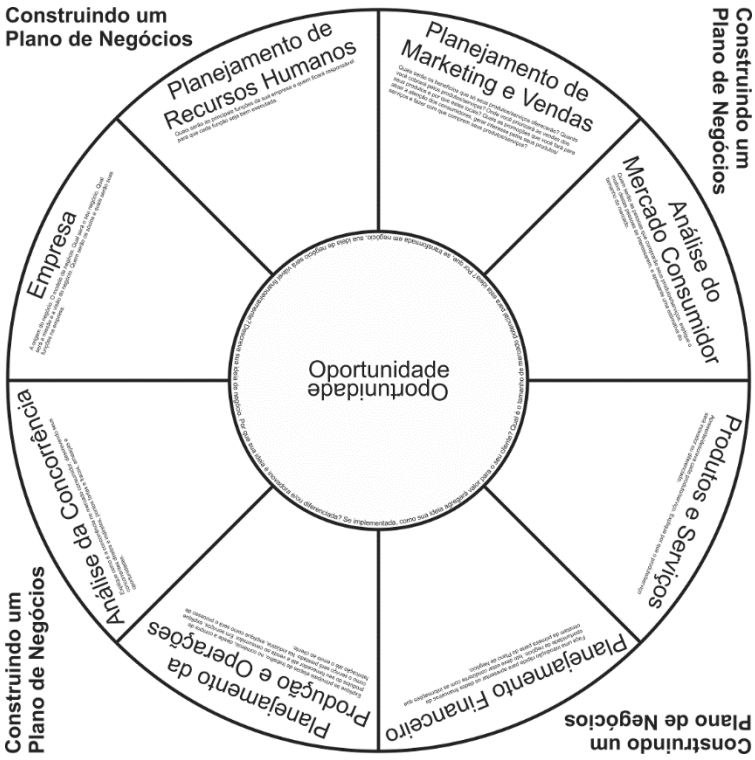
A competição de empreendedorismo, realizada na instituição anualmente, caracteriza-se como um evento de empreendedorismo e inovação voltado para alunos da instituição, na qual os alunos são os inscritos, em categorias, por meio de suas ideias inovadoras de negócios, participando de um processo de avaliação e desenvolvendo um Plano de Negócio. A competição tem por objetivo formar uma cultura empreendedora entre os alunos, estimulando a difusão e aplicação dos conceitos de empreendedorismo de forma prática.

Entretanto, a estrutura foi desenvolvida de forma diferenciada, circular, que permite aos alunos iniciarem a construção do planejamento da forma como desejarem. Este formato de Plano de Negócio foi construído pelos professores Camila Roberta Muniz Serra Pinheiro e Flavio Mangili Ferreira, docentes na instituição, a forma circular desperta os participantes para a visualização de oportunidades de negócio e seu planejamento, desenvolvendo habilidades empreendedoras.

O Plano de Negócio Circular é composto pelos seguintes itens: Oportunidade de Negócio; Empresa; Produtos e Serviços; Análise do Mercado Consumidor; Análise da Concorrência; Planejamento da Produção e Operações; Planejamento de Marketing e Vendas; Planejamento de Recursos Humanos; e Planejamento Financeiro. Cada item no Plano de Negócio Circular apresenta instruções específicas para sua elaboração. A Figura 1 apresenta o Plano de Negócio Circular utilizado nas oficinas.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Figura 1 - Plano de Negócio Circular



Fonte: elaborado pelos autores

As Oficinas de Plano de Negócio foram desenvolvidas com duração de 3 horas e 30 minutos, em quatro turmas da Instituição.

As duas primeiras turmas eram formadas por professores de áreas diversas da instituição durante horário de desenvolvimento pedagógico. As outras duas turmas participaram da oficina durante o módulo de gestão empreendedora, que faz parte do curso Técnico em Estética da instituição.

As Oficinas de Plano de Negócio foram realizadas nas seguintes etapas:

1. Organização dos grupos com até quatro pessoas, por meio de dinâmica de grupo;
2. Apresentação e execução do desafio de identificar uma ideia de negócio e planejá-la a partir do modelo de Plano de Negócio Circular;
3. Apresentação dos Planos de Negócios;
4. Levantamento das percepções dos alunos por meio de dinâmica de grupo e escolha de uma palavra que represente a resposta ao desafio inicial;
5. Reflexão sobre o perfil empreendedor necessário ao planejamento de novas ideias.

Os planos de negócios elaborados pelos grupos foram recolhidos pelos professores e na avaliação dos planos foram utilizados os seguintes critérios:

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

- **Atendeu plenamente às expectativas**: quando todos os itens do Plano de Negócio foram descritos pelos grupos de forma coerente e satisfatória, atribuindo a menção "**Ótimo (O)**";
- **Atendeu parcialmente às expectativas**: quando os itens do Plano de Negócio foram descritos de forma parcial pelos grupos, atribuindo a menção "**Bom (B)**";
- **Não atendeu às expectativas**: quando a descrição dos itens do Plano de Negócio foram descritos de forma insatisfatória, atribuindo a menção "**Insuficiente (I)**".

Participaram 43 pessoas das Oficinas de Plano de Negócios, divididas em 17 grupos com 2 ou 3 pessoas em cada grupo.

As avaliações dos Planos de Negócios dos grupos foram realizadas utilizando os critérios estabelecidos e serão apresentadas em Resultados.

Quadro 1 – Avaliações do desenvolvimento do Plano de Negócios Circular

Turmas	Participantes	Grupos	Oportunidade de Negócio	Empresa	Produtos e Serviços	Análise do Mercado Consumidor	Análise da Concorrência	Planejamento da Produção e Operações	Planejamento de Marketing e Vendas	Planejamento de Recursos Humanos	Planejamento Financeiro	Percepções
1	11 Professores	3 pessoas	O	B	B	B	B	B	B	B	B	Construir; Questionamento;
		3 pessoas	O	B	O	B	B	B	B	B	B	

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

		3 pessoas	O	B	B	O	B	B	B	B	B	Possibilidade; Ideias e escolha; Apaixonante; Motivação; Visionário; Superação; Equipe.
		2 pessoas	B	B	O	B	B	O	O	B	B	
2	9 Professores	3 pessoas	B	B	B	O	B	B	B	B	B	Parcerias; Interação; Aprender sempre; Inovação; Método; Começar; Ousadia e coragem; Vigor.
		3 pessoas	O	B	B	B	B	O	B	B	O	
		3 pessoas	O	O	B	B	B	B	B	B	B	
3	13 Alunos do Curso Técnico em Estética	3 pessoas	O	B	B	B	B	B	B	B	B	Compromisso; Atitude; Realização; Determinação; Dedicação; Iniciativa; Renovação; Sucesso (2 vezes); Oportunidade; Vencer; Autoconfiança; Informação.
		3 pessoas	B	B	O	B	B	B	B	B	B	
		3 pessoas	O	B	O	O	B	B	B	B	B	
		2 pessoas	O	B	B	B	B	B	B	B	B	
		2 pessoas	O	B	B	B	B	B	O	B	B	
4	10	2 pessoas	O	B	B	O	B	B	B	B	B	Experiência nova;

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

	Alunos do Curso Técnico em Estética	3 pessoas	O	O	O	O	B	O	O	B	B	Esclarecedor; Dificuldade (3 vezes); Comprometimento; Trabalhoso: Aprendizado; Motivador; Iniciativa; Desafio; Complicado; Reflexivo.
		3 pessoas	O	B	B	B	B	B	O	O	O	
		3 pessoas	O	B	B	B	B	B	B	B	B	
		2 pessoas	O	B	O	O	B	B	B	B	O	

Fonte: elaborado pelos autores

RESULTADOS

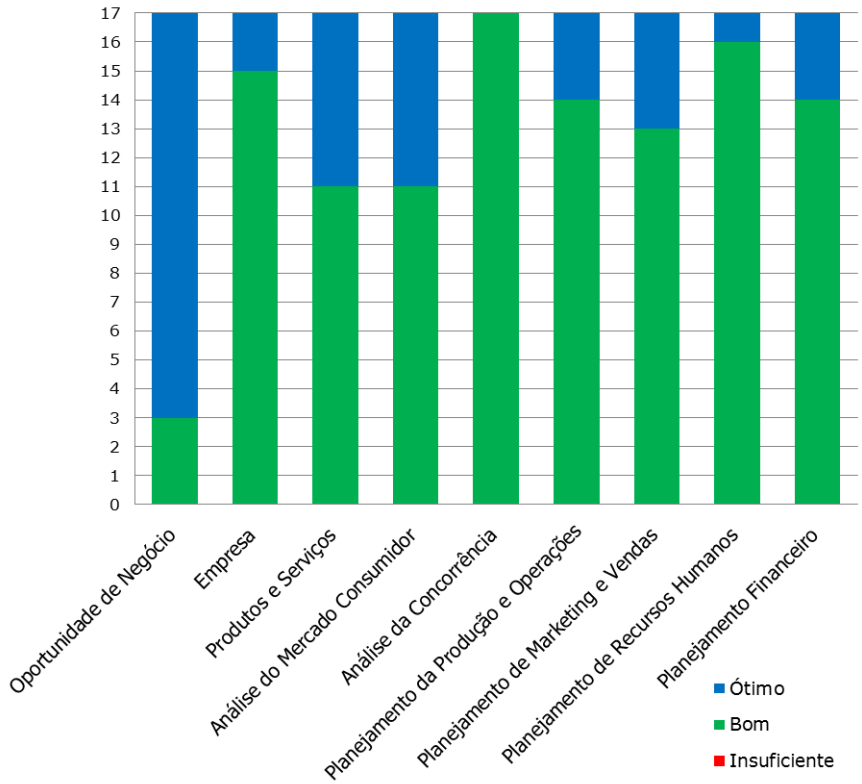
O Quadro 1 mostra as avaliações dos itens do plano de negócio circular, desenvolvidos durante as oficinas pelos grupos de participantes.

Neste Quadro pode-se verificar os participantes de cada turma, as avaliações dos grupos por meio das menções atribuídas, o número de participantes e suas percepções individuais.

As avaliações consolidadas de todos os grupos podem ser observadas na Figura 2, apresentando as menções estabelecidas em cada item do plano de negócios circular.

Figura 2 – Avaliações Consolidadas dos itens do Plano de Negócio Circular

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013



Fonte: elaborado pelos autores

De acordo com a figura 2, pode-se perceber que o modelo de Plano de Negócio Circular nas quatro turmas foi ótimo para a identificação do item **Oportunidade de Negócio**, momento em que são definidos os diferenciais, os benefícios, tamanho do mercado consumidor e viabilidade financeira da ideia elaborada pelos grupos. Acredita-se que houve facilidade para a identificação da ideia por este modelo oferecer uma visão ampla dos itens que compõem o planejamento de um empreendimento.

A partir destes resultados, percebeu-se que foi atribuída a menção "Bom" em maior quantidade nos outros itens que compõem o Plano de Negócio Circular. A menção "Ótimo" foi atribuída em alguns itens, porém em menor quantidade. Neste sentido, acredita-se que o Plano de Negócio Circular oferece uma visão sistêmica do empreendimento, facilitando o detalhamento posterior.

Esta análise vai ao encontro do caráter exploratório deste estudo voltado ao uso do plano de negócios circular, como proposta de ser passo inicial no processo de pesquisa sobre empreendedorismo, estabelecendo objetivos para se familiarizar e buscar mais informações sobre o assunto, bem como obter novas perspectivas a respeito de uma ideia de negócio.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

As palavras que indicam percepções individuais estão coerentes com os objetivos propostos no estudo, pois representam características do perfil empreendedor, tais como questionamento, visionário, ousadia e coragem para empreender, compromisso, iniciativa e sucesso, desafio, determinação, atitude, vencer e motivação.

CONCLUSÃO

O plano de negócios circular facilitou a compreensão dos participantes sobre os itens que compõe um plano de negócios, oferecendo uma visão sistêmica do empreendimento, apresentando-se como uma possibilidade de estratégia de ensino e aprendizagem de conteúdos de empreendedorismo. As percepções individuais estão coerentes com as características do perfil empreendedor, porém podem ser melhores exploradas e ampliadas com outros estudos. Vale destacar que a pesquisa limitou-se a analisar a utilização do plano de negócios circular em quatro turmas, sendo duas formadas por professores e duas por alunos. Recomendam-se novos estudos com mais turmas visando verificar a validade do plano de negócios circular no ensino de empreendedorismo para diferentes públicos e cursos.

REFERÊNCIAS

ANDREASSI, T.; Fernandes, R. **O uso das competições de planos de negócios como ferramenta de ensino de empreendedorismo**. In: Rose Mary A. Lopes. (Org.). Educação Empreendedora: conceitos, modelos e práticas. 1 ed.. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2010.

ALPERSTEDT, C.; CARVALHO, Pardo. **Business plan competition**: an alternative teaching. 2006.

ALBERTO, D.; SILVA, M. J.; RODRIGUES, R. **Ensino do empreendedorismo**: análise comparativa em universidades estado-unidenses, europeias e chinesas*. In Seminário Luso-Espanhol de Economia Empresarial*, 9, Covilhã, 16 de Novembro 2007.

BARRINGER, B. R.; BLUEDORN, A. C. The relationship between corporate entrepreneurship and strategic management. **Strategic Management Journal**, v. 20, n. 5, p. 421, 1999.

BIZZOTTO, Carlos Eduardo Negrão. **Plano de negócios para empreendimentos inovadores**. São Paulo: Atlas, 2008.

CARVALHO, A. M. P. **A pesquisa no ensino, sobre o ensino e sobre a reflexão dos professores sobre seus ensinos**. Educação & Pesquisa, v. 28, n. 2, p. 57-67. 2002.

CÁS, D. **Manual teórico-prático para elaboração metodológica de trabalhos acadêmicos**. São Paulo: Editora Ensino Profissional, 2008. 236 p.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002. 242 p.

COELHO, M. C. et al. **Criando empreendedores através de novas técnicas de ensino**: um estudo de caso em uma escola de ensino fundamental. In: Encontro de Estudos sobre Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas, Anais... Florianópolis, 2012.

DOLABELA, F. **Oficina do empreendedor**. 1. ed. São Paulo: Cultura Editores Associados, 1999.

DOLABELA, F. **O segredo de Luísa**. 30 ed. São Paulo: Editora de Cultura, 2006.

DOLABELA, F. **Pedagogia Empreendedora**. *Revista de Negócios*, Blumenau, v. 9, n. 2, p. 127 – 130, abril/junho 2004.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

DORNELAS, J. C. A. **Empreendedorismo**: transformando ideias em negócios. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2001.

LANGE, J. E.; BYGRAVE, W. D.; EVANS, T. Do business plans competitions produce winning businesses? **Babson Research conference manuscript**. 2004.

FERREIRA, D., FREIRE, D., PORTES, M. **A prática do empreendedorismo no ensino superior e a aproximação da universidade com o mundo do trabalho**: o caso Oriente - Agência de Orientação Empresarial da Metodista de Minas. Belo Horizonte, Centro Universitário Metodista de Minas, 2009.

FILION, L. J. **Empreendedorismo**: empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos. RAE – Revista de Administração de Empresas. São Paulo, abril-julho, p. 5-28. 1999.

FRIEDLAENDER, G. M. S. **Metodologia de ensino-aprendizagem visando o comportamento empreendedor**. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004.

GARTNER, W. B. Who is an Entrepreneur? Is the Wrong Question. **American Journal of Small Business**, USA, v. 13, n. 4, p. 47-68, 1988.

GUERRA, M. J.; GRAZZIOTIN, Z. J. Educação empreendedora nas universidades brasileiras. In: LOPES, R. M. A. (Org.). **Educação empreendedora**: conceitos, modelos e práticas. Rio de Janeiro: Elsevier; São Paulo: Sebrae, 2010.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR (GEM). **Empreendedorismo no Brasil**: Relatório Executivo 2011. Disponível em: http://gestaoportal.sebrae.com.br/customizado/estudos-e-pesquisas/temasestrategicos/empreendedorismo/Relato301rio%20Executivo%20GEM%20Brasil%202011.pdf. Acesso em: 02 outubro 2012.

HENRIQUE, D. C.; CUNHA, S. K. Práticas didático-pedagógicas no ensino de empreendedorismo em cursos de graduação e pós graduação nacionais e internacionais. **Revista de Administração Mackenzie**, volume 9, n. 5, p. 112-136, 2008.

JOSIEN, L.; SYBROWSKY, J. Teaching entrepreneurship in action: using ebay as an educational tool. **Journal of Entrepreneurship Education**, volume 16, p. 1-14, 2013.

KATZ, J. A. The chronology and intellectual trajectory of American entrepreneurship education 1876-1999. **Journal of Business Venturing**, New York, v. 18, n. 2, p. 283, 2003.

KIRBY, D. (2002), "Entrepreneurship education: can business schools meet the challenge?", 47 th World Conference, International Council for Small Business, San Juan, Puerto Rico, 23 p.

LAVIERI, Carlos. Educação... empreendedora? In: LOPES, Rose Mary A. (Org.). **Educação empreendedora**: conceitos, modelos e práticas. p. 1-16. Rio de Janeiro: Elsevier; São Paulo: Sebrae, 2010.

MATLAY, H. Researching entrepreneurship and education: Part 1 – what is entrepreneurship and does it matter? **Education + Training**, v. 47, n. 8/9, p. 665-677, 2005.

MELLO, Pedro; VIDIGAL, Marina. **Startup Brasil**. Rio de Janeiro: Agir, 2011.

NAKAGAWA, Marcelo. **Plano de Negócio**: teoria geral. Barueri: Manole, 2011.

PACHECO, José. **Escola da Ponte**: formação e transformação. 2008.

PACHECO, Ricardo de Aguiar. **Ensinar Aprendendo***:* a práxis pedagógica do ensino por projetos no ensino fundamental. PerCursos, Florianópolis, v. 8, n. 2, p. 19-40, jul. / dez. 2007.

PARDINI, D. J.; SANTOS, R. V. **Empreendedorismo e interdisciplinaridade**: uma proposta metodológica no ensino de graduação. Revista de Administração da FEAD-Minas, v. 5, p. 157-172, 2008.

ROSA, C. A. **Como elaborar um plano de negócio**. Brasília: SEBRAE, 2007. 120 p.

SANTOS, D., CASEIRO, N. Empreendedorismo em instituições de ensino superior: um estudo de caso. **Instituto Politécnico de Setúbal**. 14.º Workshop APDR, Empreendedorismo e Desenvolvimento Regional, 5 de Outubro de 2012.

SCHIMIDT, S.; BOHNENBERGER, M. C. Perfil Empreendedor e Desempenho Organizacional. **RAC**, Curitiba, v. 13, n. 3, art. 6, p. 450-467, Jul./Ago. 2009. Disponível em <http://www.anpad.org.br/rac> - Acesso em: 11 de abril de 2013.

SEIKKULA-LEINO, J.; Ruskovaara, E.; Ikavalko, M.; Mattila, J.; Rytkola, T. Promoting entrepreneurship education: the role of the teacher? **Education and Training**, v. 52, n. 2, p. 117-127, 2010.

SEQUEIRA, S. V. Intra-empreendedorismo em organizações não-governamentais como prática de gestão e como legitimação: estudo de caso da Ong Refazer. In: **Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, XXIX, 2005, Brasília. Anais... Brasília: 2005.

TANJI, Thiago. Startup acelerada. Revista Exame Info. p. 70 – 75. 2013.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

TODOROVIC, Z. W. The framework of static and dynamic components: an examination of entrepreneurial orientation and university ability to teach entrepreneurship. **The Journal of Small Business and Entrepreneurship**. Vol. 17, n. 3, p. 300-316, 2004.

VICENZI, S., BULGACOV, S. Fatores motivadores do empreendedorismo e as decisões estratégicas de pequenas empresas. **Revista de Ciências da Administração**, v. 15, n. 35, p. 208 – 221, abril, 2013.

VIEIRA, M. M. F. Por uma boa pesquisa (qualitativa) em administração. In: VIEIRA, M. M. F.; ZOUAIN, D. M. **Pesquisa qualitativa em administração**. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006. Cap. 1, p. 13-28.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

PROGRAMA PROJOVEM: O QUE PENSAM OS ADOLESCENTES SOBRE OS PRIMEIROS PASSOS DA JUVENTUDE E DO MUNDO DO TRABALHO

Luciana Silva Zanelato (Universidade Sagrado Coração); luciana.zanelato@gmail.com*

Vanderson Godoi (Universidade do Sagrado Coração); vanderson.prado@hotmail.com

Débora Scardine da Silva Pistori (Universidade Sagrado Coração); débora.pistori@usc.br

Caroline Trevisan Mendes (Universidade do Sagrado Coração); carol_psicotrevisan@yahoo.com.br

Resumo: O presente estudo resultou de uma parceria entre o CRAS (Centro de Referência de Assistência Social), e a Universidade Sagrado Coração (USC). Objetivou descrever as percepções de 48 adolescentes participantes do Programa Projovem, sobre o que pensam da juventude e mundo do trabalho. Se justifica na medida em que fornece informações relevantes quanto ao atendimento a esse público. Para tanto, foi aplicado um questionário com 12 questões cujos dados foram analisados quantitativamente e qualitativamente. Os principais resultados apontaram que eles se veem dentro de uma estrutura social com amigos, internet, escola, problemas e projetos futuros como o trabalho, família, etc. O presente estudo se limita a uma parte da população do Projovem. Sugere-se a continuidade desse acompanhamento visando melhorar a orientação desses jovens para a vida o mercado de trabalho.

Palavras-chave: Adolescência. Juventude. Projetos Sociais. Projovem. Trabalho.

Abstract: This study resulted from a partnership between the CRAS (Reference Center for Social Assistance), and Sacred Heart University (USC). Aimed to describe the perceptions of 48 adolescents participating in the program Projovem, about what they think of the youth and the working world. Is justified in that it provides relevant information about the service to the public. For this purpose, a questionnaire was given to 12 questions whose data were analyzed quantitatively and qualitatively. The main results indicate that they see themselves within a social structure with friends, internet, school, problems and future projects such as work, family, etc.. The present study is limited to a part of the population Projovem. It is suggested to continue this monitoring to improve the orientation of these young people for life the labor market.

Keywords: Adolescence. Youth. Social Projects. Projovem. Work.

INTRODUÇÃO

O presente estudo foi desenvolvido em algumas unidades do CRAS (Centro de Referência de Assistência Social) em parceria com a Universidade Sagrado Coração (USC), mais especificamente dentro do programa denominado "Projovem" destinado aos adolescentes. A USC, através do projeto de extensão "Primeiros Passos: Juventude e Mundo do Trabalho" buscou auxiliar essas unidades do CRAS na aplicação do Programa que se compõe de alguns eixos estruturantes composto de temas transversais que por sua vez se abrem em módulos diversos sendo um deles focado no mercado de trabalho.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Deste modo, teve como propósito principal descrever algumas percepções dos adolescentes participantes em relação à etapa de vida que se encontram, dificuldades vivenciadas, aspectos educacionais, perspectivas para o futuro, envolvimento com o programa, entre outros dados considerados relevantes ao mundo do trabalho.

Rocha (2008) mostra que os jovens são afetados mais diretamente pelo contexto adverso do mercado de trabalho, considerando que, normalmente, já se encontram em situação de desvantagem devido às suas características específicas, como a falta de experiência e orientações, exigências do mercado de trabalho devido ao excedente de mão de obra, tornando-se um ponto agravante que exige especial atenção no que diz respeito ao direcionamento dos primeiros passos do jovem rumo ao primeiro emprego.

É nesse cenário que o projeto de extensão e de pesquisa da USC se propôs, a auxiliar na compreensão de quais são as principais necessidades e dificuldades enfrentadas pelos adolescentes do Projovem e o que eles pensam sobre juventude e mundo do trabalho. Através da análise dos resultados desta pesquisa, a aplicação do programa pode ser melhorada visando contribuir para a formação de um adolescente mais consciente e com maiores oportunidades e possibilidades de inserção no mercado de trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A adolescência é vista como uma construção social que atualmente corresponde a uma série de experiências entre a infância e a idade adulta, em uma sequência de transformações biopsicossociais que se processa com significados distintos. O cotidiano do adolescente é envolto de descobertas, anseios, escolhas e desafios, onde a consequência marca sua reestruturação psíquica, assim como a mudança de seu papel na sociedade (ERIKSON, 1987; COLE e COLE, 2003). Segundo o Estatuto da Criança e do Adolescente:

> Considera-se criança, para os efeitos desta lei, a pessoa até doze anos de idade incompletos, e adolescente aquela entre doze e dezoito anos de idade. A criança e o adolescente gozam de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta lei, assegurando-se-lhes, por lei ou outros meios, todas as oportunidades e facilidades, a fim de lhes facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> e social, em condições de liberdade e de dignidade. (BRASIL, 1990, p.37).

Nota-se que na atualidade as pesquisas com crianças e adolescentes vêm sendo o foco de muitos teóricos, pois, é nesta fase que o desenvolvimento biológico, físico, psicológico e social encontra-se em constante transformação e em busca de uma identidade pessoal e que logo se traduz também numa identidade ocupacional.

Sobre a busca da identidade ocupacional, Bohoslavsky (1998) menciona como um momento de um processo que se submete às mesmas dificuldades da construção de uma identidade pessoal. Ou seja, a ocupação não é somente o que se quer fazer, mas aquilo que se deseja ser e, é vista como o fruto de uma relação construída entre o indivíduo e seu contexto sócio-histórico-cultural. Os interesses do adolescente são produtos da interação de uma ampla gama de variáveis, como por exemplo, o meio social, o grupo familiar e as identificações pessoais, não havendo como estabelecer de modo preciso a forma como cada uma dessas variáveis contribui na estruturação da identidade ocupacional.

> Tendo em vista, o contexto do adolescente e suas transformações, é fundamental ajudá-lo na compreensão e vivência dessa fase de transição para a vida adulta, valorizando-os como sujeitos de sua história, destacando a família e a escola como espaços primordiais para formar a opinião desses sujeitos, bem como na busca de uma identidade profissional (CAVALCANTE et al., 2008).

De fato, grande parte das transformações que ocorrem com os adolescentes pode ser atribuída ao cotidiano e as diversas situações vivenciadas, bem como ao convívio familiar, instituições educacionais e demais entidades sem fins lucrativos que podem ter grande influência para a formação da identidade destes adolescentes.

Dentro deste universo, o CRAS é um dos locais responsáveis pela organização e oferta de serviços de proteção social básica nas áreas de vulnerabilidades e risco social por meio do qual, as famílias em situação de extrema pobreza, passam a ter acesso a serviços como cadastramento e acompanhamento em programas de transferência de renda. Atualmente, o país conta com 7.669 unidades de CRAS distribuídas pelo território nacional (MDS, 2013).

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Através destes, um dos projetos oferecidos à população é conhecido como Projovem (foco desta pesquisa), o qual é destinado aos adolescentes entre 15 e 17 anos, e tem por objetivo principal o fortalecimento da convivência familiar e comunitária, o retorno dos adolescentes à escola e sua permanência no sistema de ensino. Possui ainda, a função de possibilitar o desenvolvimento de habilidades gerais, tais como a capacidade comunicativa e a inclusão digital, de modo a orientar o jovem para a escolha profissional consciente, prevenindo a sua inserção precoce no mercado de trabalho (MSD, 2013).

Importante ressaltar que este tipo de programa é de extrema importância num mundo globalizado e altamente competitivo onde pessoas de baixa renda ficam muitas vezes à margem de melhores oportunidades.

Neste âmbito, nota-se que há no Brasil uma grande preocupação por parte de diversas instituições (públicas e privadas) quanto à inserção dos adolescentes no mercado de trabalho o que tem fomentado estudos e debates envolvendo diversas questões comportamentais e de desenvolvimento humano, psicológico e intelectual.

Autores como Silva (2002) esclarece que existem fortes evidências de que a falta de perspectiva enfrentada pelos jovens em um ambiente onde existe o desemprego gera graves problemas sociais, os quais são mais difíceis de serem equacionados que a própria causa. Por sua vez, Borges (2010) destaca o resgate do trabalho/valor de uso, entre os jovens como a possibilidade humana de interagir com a natureza e dela retirar o seu produto, e num movimento constante, promover sua transformação de si mesmo e do meio em que vive. O autor continua sua explanação dizendo ainda que, o lugar do trabalho é uma oportunidade para ressignificações na vida dos jovens trabalhadores. Assim, os desejos dos jovens se expressam na busca de ser alguém, bem como de ser feliz, a partir do trabalho.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), lei federal 8.069, de 13 de julho de 1990, gerou condições para assegurar à criança e ao adolescente o cumprimento dos direitos presentes na Constituição de 1988, procurando defendê-los da exploração nas relações de trabalho. Em relação a isso, e outras fatores, o ECA estabeleceu algumas distinções entre faixas etárias, levando em conta as fases de desenvolvimento. Portanto, é considerada criança quem tem até 12 anos incompletos e adolescentes, entre 12 e 18 anos.

De acordo com a ECA, crianças e adolescentes são cidadãos e sujeitos de direito em fase de desenvolvimento e, por isso, não têm condições de fazer valer plenamente seus direitos ou a própria sobrevivência, ou seja, o trabalho em si onde é necessário a proteção da família e do estado, que inclui a regulamentação legalizada da

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

entrada no mercado de trabalho a partir de 16 anos, mas para isso existem algumas variáveis que tem que ser respeitadas, tais como idade, horário de trabalho condizente com a possibilidade de frequência à escola, assim como proibições quanto a trabalhos considerados insalubres e ao horário noturno, ambos tidos como prejudiciais ao crescimento e à saúde deste trabalhador (ALVIM, 2001).

Em alguns casos o trabalho do adolescente é necessário para melhorar a situação financeira da família, outras para que seja possível a sobrevivência da mesma (ROMANELLI, 2002). Porém, mesmo nessas situações é necessário que ocorra a proteção necessária ao adolescente, pois o mesmo não tem preparo e nem estrutura psíquica para suportar uma rotina intensa de trabalho e suas pressões.

No ambiente de trabalho o adolescente tem contato com diversas pessoas que podem auxiliar no seu processo de amadurecimento pessoal e profissional. Por outro lado, ao receber um adolescente na empresa, alguns funcionários podem não entender o papel do mesmo ali dentro e diante de algumas situações vir a agir e cobrar como se estivesse trabalhando com um adulto.

Deste modo, por vezes, podem surgir conflitos devido aos padrões de comportamento adotados pelo adolescente que nesse período de transição entre a infância e a vida adulta, tem necessidade de auto afirmar-se, ser independente, além de lidar com emoções conflitantes. No entanto para dar conta desses conflitos é necessário certas adaptações e mudanças nas habilidades sociais.

Ao adquirir novas habilidades sociais o adolescente pode sentir-se mais assertivo diante das novas situações, inclusive de vulnerabilidade social, como: gravidez, drogas, violência sexual, criminalidade, etc.

Vale ressaltar ainda, que os adolescentes descritos nesta pesquisa são conhecidos como “geração Z”, o que significa diversidades, rapidez, porém, também pode representar novas formas de relacionamento no ambiente profissional. As empresas precisam se atentar para essas mudanças de comportamento e procurar bem dirigir essa diversidade de gerações, para que assim não ocorra um choque entre seus colaboradores. É possível compor uma empresa com diversas gerações agregando benefícios para ambas as partes.

MÉTODOS

Participaram do estudo 48 adolescentes, entre 14 e 17 anos, de nível socioeconômico baixo, sendo 19 da Instituição CRAS do Jardim Ferraz, 15 jovens do CRAS do Bairro Nova Bauru e 14 da Instituição Casa do Garoto.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O trabalho foi realizado em parceria com o CRAS, em duas instituições com execução direta do CRAS (Jardim Ferraz e Nova Bauru) e uma execução indireta (Projeto Casa do Garoto), todas pertencentes ao município de Bauru, SP.

Foi elaborado e aplicado um questionário para os adolescentes, contendo 12 perguntas, sendo 8 abertas e 4 fechadas e estão relacionadas com mercado de trabalho, adolescência, perspectiva de futuro, redes de relacionamento, educação e programa socioeducacional.

A pesquisa foi feita em parceria com o projeto de extensão da USC - Universidade Sagrado Coração, denominado Primeiros Passos: Juventude e Mundo do Trabalho, existente desde o primeiro semestre de 2012.

O pesquisador participou como observador dos três encontros do projeto de extensão, alternando entre as instituições, os assuntos abordados foram sobre autoconhecimento, habilidades sociais e comunicação, todos voltados para o mercado de trabalho (ver Apêndice 1, 2 e 3).

No segundo encontro foi aplicado um questionário com os adolescentes (ver Apêndice 4), primeiramente foram dadas as orientações de como preencher e o objetivo do trabalho, todos os adolescentes presentes neste dia responderam por escrito o questionário.

Os dados da presente pesquisa foram tabulados e serão apresentados em forma de tabela para facilitar a visualização. Também foram analisados de forma quantitativa e qualitativa. Importante ressaltar que, embora existam diferenças as instituições, o objetivo do referido trabalho não foi o de compará-las, mas sim, analisar de forma geral a percepção dos adolescentes frente à diversas variáveis relacionadas ao futuro, mercado de trabalho, dificuldades, etc.

RESULTADOS

Os dados abaixo foram analisados a partir das respostas obtidas pelo questionário aplicado com os adolescentes, ressaltando que as perguntas elaboradas poderiam ter mais de uma resposta.

A tabela 1 se refere ao que os adolescentes entrevistados mais gostam da fase da adolescência, sendo que dos 48 participantes, 26 responderam que gostam dos amigos, 21 relatam sobre diversão, 11 mencionaram namoro e as outras variáveis ocorreram em menor frequência, e estão relacionados à escola, internet e trabalho.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Tabela 1 - O que mais gosta da fase da adolescência?

Categorias	Ferraz (19)	Casa do Garoto (14)	Nova Bauru (15)	Total (48)
Amigos	13	7	6	26
Diversão	5	11	5	21
Namorar	1	7	3	11
Escola	1	2	4	7
Internet	2	4	0	6
Trabalho	5	0	0	5
Outros	0	0	2	2

Fonte: Elaborado pelos autores

Estes dados estão de acordo com os autores Offer e Church (1991), os quais confirmam que os adolescentes passam mais tempo com os amigos do que com a própria família em busca de modelo e formação da identidade.

Porém, segundo Papalia, Olds e Feldman (2006) os valores fundamentais da maioria dos adolescentes permanecem mais parecidos com os de seus pais do que geralmente se percebe. Mesmo quando os adolescentes buscam a companhia e a intimidade com seus pares, procuram nos pais uma "base segura" da qual possam experimentar suas asas. No entanto, a partir dos relatos dos adolescentes nos encontros do projeto de extensão, a figura dos pais pouco é comentada.

Percebe-se ainda, que assuntos como escola, internet e trabalho encontram-se distante dos adolescentes, podendo isto estar associado à falta de estimulação ou perspectiva de futuro dentre a população entrevistada.

Tabela 2. Quais são as maiores dificuldades de sua vida?

Categorias	Ferraz (19)	Casa do Garoto (14)	Nova Bauru (15)	Total (48)
Não tenho	7	5	1	13

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Drogas e bebidas	6	1	5	12
Questões familiares	2	1	3	6
Ir à escola	1	0	3	4
Vida cotidiana	2	1	0	3
Comunicação	3	0	0	3
Outros	0	3	3	6

Fonte: Elaborado pelos autores

A tabela 2 trata sobre as dificuldades da vida dos adolescentes, a maioria, 13 deles colocou que não tem dificuldade, talvez por um processo de negação da realidade ou falta de reflexão, 12 indicaram drogas e bebidas, entre outros citados também apareceu fazer amizades, sair à noite, separação dos pais, apoio familiar, e conseguir trabalho.

O assunto sobre drogas esteve bastante presente durante os encontros do projeto de extensão, alguns adolescentes mencionaram já ter experimentado, outros relataram que tem membros da família ou vizinhos envolvidos no tráfico.

Segundo Nery Filho *et al* (2002), as drogas aparecem na adolescência com muita frequência e muitas vezes como uma ponte que permite o estabelecimento de laços sociais, propiciando ao indivíduo o pertencimento a um determinado grupo a fim de buscar novas experiências.

Tabela 3. Você gosta de participar do programa projovem? (CRAS)

Categorias	Ferraz (19)	Casa do Garoto (14)	Nova Bauru (15)	Total (48)
Sim	18	13	12	43
Às vezes	1	1	3	5
Não	0	0	0	0

Fonte: Elaborado pelos autores

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

A tabela 3 se refere à participação dos adolescentes no projeto, dos entrevistados 43 disseram que gostam de participar do programa e 5 responderam às vezes. O porquê de suas respostas no quesito gostarem de frequentar o projeto, a maioria indicou que proporciona aprendizado e faz amizades, entre algumas respostas negativas obtivemos ao cansaço e colegas mal-educados.

Os dados positivos confirmam que a metodologia deste programa Projovem cumpre com o seu propósito, abordando conteúdos necessários para compreensão da realidade e para a participação social (MDS, 2013).

Quanto ao relato negativo da presença de colegas mal-educados, também foi percebido de forma constante nos encontros, a necessidade de chamar a atenção, fazer brincadeira de mal gosto com os colegas, colocar apelido, ou seja, presença de *bullyng.* A violência em todos os níveis de escolaridade tem aumentado nas últimas décadas. Por isso, comportamentos agressivos em contextos escolares como agressões físicas (bater, chutar, tomar pertences) e verbais (apelidar de maneira pejorativa e discriminatória, insultar e constranger) têm sido cada vez mais estudados. Uma das maneiras de se estudar estes comportamentos é por meio de um fenômeno chamado *bullyng*. (FANTE, 2005)

A Tabela 4 diz respeito a escolha profissional, sendo que 31 dos adolescentes responderam que sim, já escolheram uma profissão, sendo a maioria concentrada na área de ciências biológicas, em seguida área social, humanas e exatas, e 17 disseram que não.

Tabela 4. Você já escolheu uma profissão que pretende seguir?

Categorias	Ferraz (19)	Casa do Garoto (14)	Nova Bauru (15)	Total (48)
Sim	11	6	14	31
Não	8	8	1	17

Fonte: Elaborado pelos autores

Bohoslavsky (1998) menciona que os interesses do adolescente são produtos da interação de uma ampla gama de variáveis, como por exemplo, o meio social, o grupo familiar e as identificações pessoais, não havendo como estabelecer de modo preciso a forma como cada uma contribui na estruturação da identidade ocupacional.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Tabela 5. O que significa trabalho para você?

Categorias	Ferraz (19)	Casa do Garoto (14)	Nova Bauru (15)	Total (33)
Independência financeira	12	5	_	17
Responsabilidade	8	5	_	13
Poder constituir família	2	1	_	3
Futuro	0	3	_	3
Outros	1	2	_	3

Fonte: Elaborado pelos autores

A tabela 5 aponta sobre o que os jovens pensam sobre trabalho, vale ressaltar que esta pergunta não constava no questionário da Instituição Nova Bauru, foi acrescentada depois nas outras duas instituições.

Dos 33 entrevistados, 17 apontaram a questão do trabalho como ganhar o próprio dinheiro, 13 mencionaram o fator responsabilidade, entre outras respostas teve também uma melhoria de vida, experiência e "não sei".

Pelos estudos de Alvin et al (1994), a grande maioria dos adolescentes que ingressam no mercado de trabalho encara a questão do trabalho como uma forma de serem mais responsáveis ou de serem vistos com uma genialidade melhor.

Entrar para o mercado de trabalho na adolescência influencia a formação de identidade ocupacional, que não é algo definido, mas é um momento de um processo que apresenta as mesmas dificuldades que para a formação da identidade pessoal. Consiste na auto percepção, ao longo do tempo, em termos de papéis ocupacionais (BOHOSLAVSKY; 1998).

A tabela 6 indica os assuntos ou páginas que os adolescentes mais se identificam na internet, as mais acessadas estão relacionadas aos sites de relacionamento dentre os 36 adolescentes, logo em seguida estão os jogos com 16 e pesquisas escolares com 11, foram mencionados também assuntos como beleza e saúde, blogs e palavra de Deus.

Tabela 6. Que assuntos ou páginas você mais curte na Internet?

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Categorias	Ferraz (19)	Casa do Garoto (14)	Nova Bauru (15)	Total (48)
Sites de relacionamento	15	10	11	36
Jogos	8	5	3	16
Pesquisas escolares	7	1	3	11
Outros	7	0	0	7

Fonte: Elaborado pelos autores

De acordo Martinho (2004), os jovens são os que mais utilizam as redes sociais em todo o mundo de uma forma avassaladora.

No âmbito psicossocial, a rede social e o apoio social constituem constructos diferentes, porém relacionados. Rede social é o grupo de pessoas com as quais o indivíduo mantém contato ou alguma forma de vínculo social (BOWLING, 1997)

Tabela 7. Com qual frequência você utiliza a internet?

Categorias	Ferraz (19)	Casa do Garoto (14)	Nova Bauru (15)	Total (48)
Todos os dias	4	7	7	18
2 a 3x por semana	7	4	3	14
1x por semana	2	2	4	8
4 a 5x por semana	6	0	0	6
Não utilizo a internet	0	1	1	2

Fonte: Elaborado pelos autores

Os resultados da tabela 7 revelam a frequência que os jovens utilizam a internet, 18 responderam “todos os dias”, 14 disseram “duas a três vezes por semana” e a minoria respondeu que não utiliza a internet, vale ressaltar que muitos utilizam a internet na sala do CRAS por não ter acesso em casa.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Kozinets (1998) afirma que, embora as comunidades virtuais ou comunidades *on-line* condicionem a sua existência ao ambiente da Internet, estão longe de serem inexistentes no mundo real. Segundo ele, as comunidades virtuais têm uma existência real, ou seja, para os internautas a rede social é encarada como uma expressa realidade principalmente para os adolescentes, por isso tende a aumentar a cada vez mais o manuseio desta ferramenta.

Tabela 8. Você gosta de estudar?

Categorias	Ferraz (19)	Casa do Garoto (14)	Nova Bauru (15)	Total (48)
Sim	13	6	9	28
Às vezes	5	8	5	18
Não	1	0	1	2

Fonte: Elaborado pelo autor

A tabela 8 mostra o nível de interesse dos adolescentes em relação aos estudos, 28 dos adolescentes entrevistados responderam que gostam de estudar, 18 estudantes indicaram que às vezes e apenas 2 assinalaram não, entre as respostas, a maioria justificou que busca um futuro melhor e uma melhor qualidade de vida, outras "porque cansa e às vezes é chato".

Segundo Damiani (2004), as relações entre professores e alunos geram evidências no processo de construção do aluno em relação a cultura, sucesso ou fracasso do adolescente.

"O que mobiliza o estudante? O que o incita a ir à escola? O que ele mais gosta nessa instituição? Uma relação de sentido é uma relação de valores que são atribuídos aos processos e produtos do saber" (CHARLOT, 1996, p. 49).

Tabela 9. Como você imagina seu futuro?

Categorias	Ferraz (19)	Casa do Garoto (14)	Nova Bauru (15)	Total (48)
Estar trabalhando	12	5	10	27
Constituir família	11	8	7	26

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Ter casa, carro	5	3	3	11
Não sei	2	4	2	8
Faculdade	2	1	0	3

Fonte: Elaborado pelos autores

A tabela 9 questiona sobre como o adolescente imagina seu futuro e seus sonhos, dentre eles, 27 citaram a questão do trabalho, e 26 responderam constituição familiar e outros em ter bens matérias como casa, carro e etc. E poucos mencionaram não sei e inserir numa faculdade.

A tabela 10 revela o que os adolescentes mudariam no mundo, 18 entrevistados responderam "as pessoas"; 16 apontaram "violência"; 13 "as drogas" entre outras relacionadas a ter mais hospitais, praças e ruas, eliminaria a miséria, crianças de ruas, prostituição e abuso sexual".

Tabela 10. Se você pudesse mudar o mundo o que você mudaria?

Categorias	Ferraz (19)	Casa do Garoto (14)	Nova Bauru (15)	Total (48)
As pessoas	7	3	8	18
Violência	7	4	5	16
Drogas	6	3	4	13
Tudo	3	2	0	5
Nada	0	2	1	3
Outros	3	0	0	3
Miséria	1	1	0	2

Fonte: Elaborado pelo autor

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

A tabela 11 solicitava uma nota de 0 a 10 para os alunos do projeto de extensão da USC que aplicaram as atividades, nota-se que a maioria, 42 participantes deram nota entre 9 e 10, 6 adolescentes atribuíram nota de 7 a 8.

Tabela 11. Sobre os encontros das professoras e alunos da USC que nota você daria?

Categorias	Ferraz (19)	Casa do Garoto (14)	Nova Bauru (15)	Total (48)
10.00	19	8	12	39
9.00	0	2	1	3
8.00	0	3	0	3
7.0	0	1	2	3

Fonte: Elaborado pelo autor

De acordo com a tabela acima podemos observar que a grande maioria dos entrevistados deram notas acima de 9 ou seja os alunos que provavelmente notificaram com notas abaixo de 8 são aproximadamente a mesma quantidade de alunos que queriam roubar a sena ou chamar mais a tenção do que os colaboradores.

Tabela 12. Os assuntos abordados nos encontros contribuirão em sua vida?

Categorias	Ferraz (19)	Casa do Garoto (14)	Nova Bauru (15)	Total (48)
Sim	17	11	11	39
Em Partes	2	2	2	6
Não	0	1	2	3

Fonte: Elaborado pelos autores

A tabela 12 retrata se os assuntos aplicados no projeto de extensão sobre autoconhecimento e habilidades sociais contribuirão na vida dos adolescentes, 39 deles responderam que sim, 6 responderam em partes, e 3 que não. A grande maioria apontou

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

que os encontros oferecem aprendizado, reflexões sobre o futuro e o mundo do trabalho, escolha de uma profissão, possibilidade em ajudar o próximo, fazer amigos e alguns não souberam explicar.

Portanto, nota-se a importância de desenvolver projetos de extensão no momento em que pretende prestar um importante auxílio ao jovem que dá os seus primeiros passos em direção ao mercado de trabalho. Vale ressaltar ainda, a importância da orientação e do preparo desses jovens, o que poderá resultar em uma melhor visão de suas perspectivas para o futuro.

CONCLUSÃO

O presente estudo possibilitou ter uma melhor compreensão das necessidades e percepções dos adolescentes do Projovem que iniciam seus primeiros passos na juventude e no mundo do trabalho.

Dentre os principais resultados encontrados destacam – se que os adolescentes gostam de ter contato com os amigos e se divertir, reforçando a busca dos pares como processo facilitador da formação de sua identidade. As maiores dificuldades dos entrevistados se relacionam com as drogas e conflitos familiares, algo muito marcante nos relatos deles durante os encontros dos projetos de extensão.

Quanto à escolha profissional, a maioria mencionou o interesse de seguir uma profissão de nível superior, no entanto, quando questionado sobre as perspectivas do futuro poucos mencionaram cursar uma universidade, mas relataram que estariam trabalhando e que pretendem também constituir família.

O mundo do trabalho é visto por eles como uma possibilidade de conquistar sua independência financeira e novamente surgi o interesse por formar uma família. E se pudessem mudar o mundo, começariam pelas pessoas, bem como lutariam contra a violência e as drogas.

Os adolescentes entrevistados pertencem à geração Z e confirmam que utilizam a internet com certa frequência e buscam na internet os sites de relacionamento, reforçando a necessidade de fazer amigos também a distância.

Outro dado apontado foi que, apesar de constantemente no projeto de extensão, os jovens comentam da escola como uma obrigação não muito agradável, no questionário a maioria mencionou que gosta de estudar, pois querem um futuro melhor.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Nota-se também os entrevistados gostam de frequentar o Programa Projovem e relataram estar satisfeitos com o projeto de extensão desenvolvido pelos alunos e professores da USC, aumentando sua perspectiva de futuro e possibilidades de inserção no mercado de trabalho.

Portanto, o presente estudo não esgota o assunto; mas teve a pretensão de abordar algumas percepções dos adolescentes do Projovem, podendo contribuir na elaboração de estratégias de prevenção e intervenção mais eficazes e com conteúdo que atendam suas necessidades, como palestras sobre drogas, violência, relacionamento com os pais, valores, orientação vocacional, elaboração de currículo e ingresso no mercado de trabalho, e atividades práticas que envolvem ações efetivas no próprio bairro onde o adolescente reside, estendo aos familiares.

Durante o desenvolvimento dos encontros do projeto de extensão e as observações realizadas, surgiu também ideias para novas pesquisas como entrevistar os alunos da USC que realizaram o trabalho de intervenção verificando a experiência adquirida e a relação entre teoria e prática. Outro aspecto é que empiricamente, notou-se que os CRAS cuja execução é direta, os jovens são mais participativos e interessados nos temas discutidos quando comparados com as instituições indiretas, que frequentemente demonstravam comportamento desafiador, prejudicando a aplicação das atividades planejadas, talvez possa estar relacionado com o próprio funcionamento e dinâmica da instituição social, que merece mais estudos.

De forma geral, pode-se considerar que o estudo alcançou os objetivos propostos em conhecer as percepções dos adolescentes, bem como foi visto de forma satisfatória a intervenção do projeto social em contribuir para reflexões sobre a fase da adolescência, autoconhecimento, vocação profissional, habilidades sociais e comunicação, tópicos estes que darão bases para futuras inserções no mercado de trabalho e novas perspectivas de vida.

REFERÊNCIAS

ALVIM, M. R. Família e trabalho infantil. **Interseções**. São Paulo, v. 2, p.213-231, 2001.

ALVIM, M. R. O trabalho infanto-juvenil em discussão. In: MARTINS, H. da S.; RAMALHO, J. R. **Terceirização**: diversidade e negociação no mundo do trabalho. São Paulo: HUCITEC CEDI/NETS, p. 123-136, 1994.

BOHOSLAVSKY, R. **Orientação vocacional**: a estratégia clínica. São Paulo: 9.ed, Martins Fontes, 1998.

BORGES, C. P.; COUTINHO, C. Trajetórias juvenis: significando projetos de vida a partir do primeiro emprego. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**. (2010), v.11, 2.ed p. 189-200. ISSN 1679-3390. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1679-33902010000200004&script=sci_abstract Acesso em: 06 de junho. 2013.

BOWLING, A., Measuring social networks and social support. **Measuring Health**: a Review of Quality of Life Measurements Scales Baltimore: Open University 2. ed., p. 91-109, 1997.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

BRASIL. Lei Nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. **Diário oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 13 jul. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm>. Acesso em: 04 jun. 2013.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Centro de Referência de Assistência Social.** MDS. Gov. BR, [20--?]. Disponível em:

<http://www.mds.gov.br/assistenciasocial/protecaobasica/cras>. Acesso em: 04 jun. 2013.

COLE, M. e COLE, S. **O desenvolvimento da criança e do adolescente**. Porto Alegre: Artes Médicas, 2003.

CAVALCANTE, M. B. P. T; ALVES, M. D. S.; BARROSO, M. G. T. **Adolescência, álcool e drogas**: uma revisão na perspectiva da promoção da saúde. Curitiba Revista de Enfermagem, v.12, 3 ed., p.555-559, 2008.

CHARLOT, B. **Relação com o saber e com a escola entre estudantes de periferia**. Cad. Pesq., São Paulo, v.97, p.49, 1996.

DAMIANI, M. F. "Sem as reuniões a escola não existe! Não tem como!"*:* estudo de caso de uma escola colaborativa. In: **REUNIÃO ANUAL DA ANPED**, 27, 2004, Caxambu. *Anais*... Caxambu, 2004.

ERIKSON, E. **"Juventude, Identidade e crise"**. Guanabara, 2.ed, 1987.

FANTE, C. Fenômeno *Bullyng*: Como prevenir a violência nas escolas e educar para a paz. São Paulo: Verus, 2005.

GLASGOW, K. L. et al. Parenting styles, adolescentes attibutions, and educational outcomes in nine heterogeneous high schools. Londres: **Child Development***,* v.*68*, p.507-529, 1997.

GOHN, M. da G. **Os sem-terra, ONGs e cidadania**. São Paulo: (1997) Cortez.

KOZINETS, ROBERT. "On Netnography: Initial Reflections on Consumer Research Investigations of Cyberculture. **Advances in Consumer Research**. Provo, UT: ALBA, Association for Consumer Research, (1998).

MARTINHO, Cássio; Costa, Larissa (coord.) **Redes***: uma introdução às dinâmicas da conectividade e da auto-organização.* Brasília, DF: WWF-Brasil, 2004.

NERY FILHO, A. T.; PAES, I. M. A. **Drogas. Isso lhe interessa?** Salvador: Centro de Estudos e Terapia do Abuso de Drogas, p. 29, 2002.

OFFER, D. & CHURCH, R. B. *Adoleseent turmoil*. *In* Lemer, R., Petersen, A., Brooks-Gunn, J. (eds). **Encyclopedia of adolescence New York and London**: Garland Publishing, Ine, v. 11, p. 1148-1152, 1992.

PAPALIA, D. OLDS, S e FELDMAN, R. **Desenvolvimento Humano***.* Porto Alegre: Artmed, 2006.

ROCHA, S. A inserção dos jovens no mercado de trabalho. **Cad. CRH.** v. 21, 54 ed., Salvador, set./dez., 2008. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=s0103-49792008000300009&script=sci_arttext Acesso em: 06 de Outubro. 2013.

ROMANELLI, G. Autoridade e poder na família. In: M.do C.B. de Carvalho (Org.). **A Família Contemporânea em Debate***,* São Paulo: Educ./Cortez, p.73-88, 1995.

SILVA, V. KASSOUF, L. A exclusão social dos jovens no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 19, 2. ed., 2002. Disponível em: http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/rev_inf/vol19_n2_2002/vol19_n2_2002_7artigo_p99a116.pdf Acesso em: 06 de Outubro. 2013.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

APENDICE 1: Questionário

Nome: _____

Idade: _____

1. O que você mais gosta da fase da adolescência?

_____
_____

2. Quais são as maiores dificuldades de sua vida?

_____
_____

3. Você gosta de participar do programa Projovem (CRAS)?
( ) sim ( ) não ( ) às vezes

Por quê?

_____
_____

4. Você já escolheu uma profissão que pretende seguir?
( ) não ( ) sim. Qual? _____

5. Com qual frequência você utiliza a internet?
( ) Todos os dias
( ) Uma vez por semana
( ) Duas a três vezes por semana
( ) Quatro a cinco vezes por semana
( ) Não utilizo a internet

6. Que assuntos ou páginas você mais curte, na internet:

( ) Site de relacionamento (facebook, e-mail, MSN)

( ) Jogos

( ) Saúde e Beleza

( ) Fazer pesquisas e estudos para a escola

( ) Outros. Quais? _____

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

7. Você gosta de estudar?

( ) não ( ) sim ( ) às vezes.

Por quê?_____

8. Como você imagina seu futuro? Quais são seus sonhos?

_____

_____

9. Se você pudesse mudar o mundo, o que mudaria?

_____

_____

10. Sobre os encontros das professoras e alunas da USC, de uma nota de 0 a 10, que nota você daria?

Nota: _____

11. Os assuntos abordados sobre autoconhecimento e habilidades sociais contribuirão em sua vida:

( ) sim ( ) não ( ) em partes.

Por quê? _____

12.Para você o que é trabalho?

_____

_____

Obrigada por responder!

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

FORMAÇÃO DE EDUCADORES PARA A PRÁTICA DA PEDAGOGIA POR PROJETOS NO ENSINO PROFISSIONALIZANTE

Marcelo Soldão (Senac Bauru); marcelo.soldao@sp.senac.br

Resumo: Uma das discussões relevantes na educação atualmente, devido ao baixo desempenho educacional dos alunos está relacionada à formação de professores. Espera-se que as instituições disponibilizem horas de atividades pedagógicas com o objetivo de discutir e potencializar a formação dos educadores a partir de sua proposta pedagógica. Neste contexto, o ensino profissionalizante possui profissionais com uma característica em comum: são especialistas na área em que irão atuar em sala de aula. Diante disto, a formação destes educadores é realizada a partir de reuniões pedagógicas. Portanto, este trabalho pretende relatar uma experiência de formação de educadores do ensino profissionalizante por meio de visitas técnicas em escolas e capacitações com profissionais que trabalham com a pedagogia por projetos.

Palavras-chave: Pedagogia de projetos. Ensino profissionalizante. Formação de educadores.

Abstract: One of the relevant discussions in education nowadays, due to the low educational achievement of students is related to teacher training. It is expected that the institutions provide hours of educational activities aiming to discuss and enhance the training of educators from a pedagogical proposal. In this context, vocational education has professionals with one common characteristic: they are experts in the area who will work in the classroom. So, the training of these teachers is made from pedagogical meetings. Therefore, this paper aims to describe an experience of teacher training in vocational education through visits to schools and technical training to professionals working with the project practice.

Keywords: Pedagogy of projects. vocational training. teacher training.

INTRODUÇÃO

Este relato de experiência tem como cenário uma instituição de ensino profissionalizante do interior do Estado de São Paulo durante processo de formação dos educadores, envolvendo as seguintes ações nos anos de 2012 e 2013:

- Palestra e encontro com o educador José Pacheco;
- Participação da diretora da Escola Maria Peregrina, de São José do Rio Preto, em reunião pedagógica;
- Visitas mensais na Escola Maria Peregrina, em São José do Rio Preto;
- Palestra com a diretora da Escola Municipal Desembargador Amorim Lima, de São Paulo.

Os educadores do ensino profissionalizante são profissionais especialistas na área que irão atuar em sala de aula. Neste contexto, considerando que muitas vezes, as questões educacionais não fazem parte de um cenário direto do seu cotidiano, torna-se

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

necessária a aproximação com as discussões educacionais a partir da proposta pedagógica da instituição, proporcionando significado às discussões no contexto educacional, fazendo a socialização e aproximação do tema.

A proposta pedagógica e os planos de curso do ensino profissionalizante orientam o trabalho com os alunos por meio de projetos a fim de estimular a autonomia, tornando real e possível o processo de ensino aprendizagem.

Diante deste contexto e do interesse destes profissionais, as discussões e reuniões pedagógicas começam a ultrapassar o seu próprio espaço físico em busca de referenciais que poderiam servir de exemplo, tais como visitas em instituições de ensino que atuam com base na metodologia de projetos para observar experiências de profissionais e alunos que vivenciam esta prática, bem como a participação em eventos que abordam o tema.

Para Pacheco (2008) é necessário considerar três princípios no processo de formação docente:

1º - A teoria não precede a prática: apropria-se da teoria quando esta é uma reclamação da prática, pois passa a ter sentido, significado tanto ao educador como para o aluno;

2º - O modo que o professor ensina é o mesmo que aprendeu: a sociedade possui uma matriz educacional enraizada historicamente, então, a formação docente é tradicional replicada em sala de aula;

3º - Toda formação individual é incompleta: o processo de formação docente se faz em conjunto com seus pares a partir da reflexão da prática.

Então, iniciou-se um processo de busca de possibilidades, como visitas técnicas e contato com profissionais que poderiam contribuir nas discussões a partir de suas práticas. Tais possibilidades trariam exemplos reais, contendo a prática seguida da teoria, pois a partir deste contexto o interesse poderia ser despertado por ser significativo, proporcionando aos professores maior acolhimento e tranquilidade para se colocarem com seus anseios, dúvidas e questionamentos.

Considerando que a formação dos profissionais da educação atualmente está, muitas vezes, distante da forma como é esperada para sua atuação em sala de aula, as discussões e a apresentação de referenciais torna-se importante tanto para a formação deste educador que se faz autônomo no seu processo de formação, como no reflexo em sala de aula para os alunos que passam a compartilhar do seu próprio processo de formação.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

É importante destacar que a forma que se aprende é a forma que se ensina, diante desta situação os modelos de "ensinagem" em sala de aula se dão da forma com que os educadores são formados, sendo o único modelo possível e real conhecidos por eles.

RELATO DE EXPERIÊNCIA

As diretrizes educacionais da instituição de ensino profissionalizante apresentada neste relato de experiência propõem que os professores deverão aprimorar as competências para a prática educativa, praticando o diálogo entre os envolvidos no processo de aprendizagem com o objetivo de efetivar a proposta pedagógica, de acordo com Freire (2000), a construção do professor se dá na prática, na reflexão sobre a prática educativa.

As ações apresentadas neste relato de experiência tiveram início a partir das discussões sobre a proposta pedagógica que orientava os docentes à prática da pedagogia por projetos, proporcionando autonomia no processo de aprendizagem e consequentemente, consolidando o aprender a aprender.

Mediante a estas discussões, este relato apresenta alguns modelos educacionais que podem inspirar os professores a visualizar na prática o que estava descrito nos documentos institucionais.

A primeira ação de formação dos educadores envolveu palestra e encontro com José Pacheco, educador português, idealizador da Escola da Ponte, em Portugal, que iniciou suas atividades em 1976. Os professores da instituição de ensino apresentada foram convidados a participar primeiramente de uma palestra com o educador, realizada no Sesc Bauru, em agosto de 2012, a fim de fazer uma reflexão da sua prática pedagógica a partir de um modelo conhecido no mundo todo.

O educador português relatou como se dá o processo de aprendizagem dos alunos na Escola da Ponte, apontando que o desenvolvimento dos conteúdos parte do interesse de cada indivíduo, iniciando um projeto que será desenvolvido pelo aluno com a mediação do professor como o incentivador e sistematizador nesse processo. O aprender a aprender se dá na busca de respostas, formando um pesquisador autônomo no seu processo de construção do conhecimento.

Após esta palestra percebeu-se o incomodo dos educadores participantes, tanto no sentido de acreditar em algo possível como em pensar ser apenas um modelo europeu com crianças, não aplicável ao ensino profissionalizante. Como a curiosidade foi

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

despertada para alguns educadores, a instituição passou a fomentar esta discussão durante as reuniões pedagógicas baseada em questões como: Como estimular o aprender a aprender? Como garantir a autonomia no processo ensino aprendizagem? Como trabalhar por projetos a partir dos interesses dos nossos alunos? É possível aplicar os questionamentos acima no ensino profissionalizante? Como quebrar as paredes do pensar?

Após cada reunião, as inquietações permaneciam, e o pensar sobre a prática educacional começava a ser cada dia mais constante. Neste momento, observou-se que a necessidade de construção de uma nova prática tornava-se possível e este processo se daria a partir dos conhecimentos já apropriados pelos educadores, não sendo um processo de desconstrução sem construção.

Outra oportunidade de encontro com o professor José Pacheco ocorreu no dia 22 de fevereiro de 2013, contou com a participação de vinte e cinco educadores e foi um momento significativo, pois foi possível questioná-lo sobre a pedagogia de projetos dentro de uma instituição de ensino profissionalizante.

De acordo com Pacheco (2008) um projeto deve considerar necessidades reais, podendo ser desenvolvido de três formas:

1º Individual: interesses pessoais, desejo de um indivíduo;

2º Equipe: interesses de muitos, o que quero você também quer e podemos fazer juntos;

3º Comunidade: necessidades, desejos e sonhos de uma comunidade que juntos buscam por soluções.

Neste sentido, a instituição sentiu necessidade de propor uma reelaboração da cultura pessoal e profissional durante a formação docente.

Assim, os resultados observados e relatados pelos próprios educadores durante esta ação de formação estão apresentadas no Quadro 1.

Quadro 1 – Resultados observados e relatados por educadores durante primeira ação de formação

AÇÃO	RESULTADOS OBSERVADOS E RELATADOS
	• Inspiração para a pedagogia de projetos - motivação; • Visualização de uma mudança possível e simples; • Reflexão sobre a própria prática;

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Palestra e encontro com José Pacheco	• Necessidade de estudar mais e com o outro; • Pensar em uma aula participativa; • Possibilidade do aluno protagonizar o processo de aprendizagem; • A Escola da Ponte, em Portugal, é apenas uma referência; • Necessidade de pensar na realidade do ensino profissionalizante.

Fonte: elaborado pelo autor

A segunda ação proposta para a formação de educadores foi visitar a Escola Maria Peregrina em São José do Rio Preto. Esta escola trabalha por projetos com alunos oriundos de famílias carentes. Sua proposta pedagógica pretende formar o indivíduo na sua integridade proporcionando a igualdade a cada aluno, oferecendo uma educação de qualidade. O desenvolvimento educacional da escola visitada visa potencializar as capacidades de cada indivíduo de acordo com as inteligências múltiplas. Os alunos trabalham em grupos e possuem tutores que os auxiliam. Os conteúdos são ressegnificados e ampliados para além de fatos e conceitos, passando a incluir procedimentos, valores e atitudes. Desta forma, o professor assume o papel de mediador, orientando os alunos no trabalho por projetos propostos pelos próprios alunos.

Após a primeira visita foi agendada com a diretora da escola uma participação na reunião pedagógica da instituição de ensino profissionalizante no dia 04 de março de 2013 para uma troca de experiências. Na oportunidade, a diretora relatou a história da escola, bem como o trabalho pedagógico que desenvolvem com os alunos. Neste momento, destacou-se a participação de uma aluna que a acompanhou e respondeu perguntas feitas pelos professores sobre a prática da pedagogia por projetos. A desenvoltura da aluna, a fala correta e extremamente significativa, serviu como um indicador a mais do trabalho com projetos, pois a aluna demonstrou total autonomia e propriedade na fala.

Fatalmente comparou-se com os alunos da instituição de ensino profissionalizante durante a apresentação dos seus projetos, seminários e que, até o momento não possuíam tanta desenvoltura e propriedade como a aluna que tranquilamente respondia as perguntas feitas a ela.

Desde então, todos os meses quatro professores realizam visita a esta escola a fim de conhecer o trabalho realizado no local, bem como sanar suas dúvidas em relação à prática que a escola desenvolve.

Os resultados observados e relatados pelos próprios educadores durante esta ação de formação estão apresentadas no Quadro 2.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Quadro 2 – Resultados observados e relatados por educadores durante segunda ação de formação

AÇÕES	RESULTADOS OBSERVADOS
Participação da diretora da Escola Maria Peregrina na reunião pedagógica	• Motivador com um modelo próximo a realidade da instituição, não sendo um modelo português; • Prática em sala com perguntas (O que sei? O que quero saber?) que levam o aluno a investigar o processo de aprendizagem; • Intensificação das atividades na biblioteca com objetivo de pesquisas; • Reflexão da prática; • Mudança no fazer metodológico; • Discussão com os pares, questionamentos; • Apropriação maior da proposta pedagógica; • Definição mais clara sobre a pedagogia de projetos;
Visitas mensais na Escola Maria Peregrina em São José do Rio Preto	• Esclarecimento sobre a prática da pedagogia de projetos; • Esclarecimento e compreensão mais clara sobre avaliação; • Estimular e incentivar cada vez mais a autonomia do aluno; • Pesquisas intensificadas e reflexão na forma de realizá-la; • Reflexão sobre fontes de pesquisas: 1º livros, 2º pesquisa de campo e 3º internet, em sites com fontes seguras; • Trabalhos em grupos observando a diversidade; • Significado a tudo que leram e ouviram sobre autonomia, aprender a aprender e pedagogia de projetos.

Fonte: elaborado pelo autor

Como estratégia de captação dos resultados apresentados, foi solicitado um relato aos educadores da instituição de ensino profissionalizante que visitaram a Escola Maria Peregrina, sobre as mudanças inspiradas nesta ação, já realizadas na prática em sala de aula. Assim, foram destacadas algumas considerações:

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

"...Nas apresentações e discussões em plenária, uso como se fosse uma assembleia e cada atividade um aluno a coordena..." (E.L.)

"...Fico com o que o Pacheco tem dito: "Todo processo de mudança em se tratando de ensino-aprendizagem é longo e demorado e acima de tudo tem que ser vivenciado". Vou vivenciar a fundo o que está sendo sugerido e, à medida que agrego experiências externas, aprimorarei meu trabalho docente em sala de aula..." (I.P.)

"...Aprendi a avaliar o aluno de diversas maneiras (e não só aquela antiga de perguntas e respostas), a estabelecer critérios, a trabalhar com metodologias ativas mas, principalmente, a trabalhar com a autonomia do aluno e desenvolvê-lo através do 'pensar pesquisador.'" (A.C.P.)

"...Valores como o respeito, solidariedade, coletividade estavam presentes em todos os momentos da visita ao observarmos a relação entre os alunos (maiores 'cuidando' dos menores), trabalhos em grupo ou individuais, enfim, alunos aprendendo de forma independente e ao mesmo tempo compartilhando as informações para contribuir com o aprendizado do outro." (M.F.)

"Provocar reflexões – deixando os alunos à 'vontade' para expressar o seu desejo em 'O que eu quero aprender', 'Como quero aprender' e 'O que eu posso ensinar' – a reflexão também é conduzida, na qual o grupo escolhe como expressar essa reflexão: cartazes, escrita, dramatização e pesquisa." (R.D.G.)

"É um caminho novo, um desafio e desapego do que aprendemos, lançar-se nas atividades dos projetos." (J.P.L.)

"Aulas musicais no jardim da Unidade, para abordar temas como administração do tempo, empreendedorismo, trabalho em equipe, clima organizacional, principalmente no momento de troca de experiências, o que tem possibilitado a internalização do conteúdo." (C.P)

A terceira ação proporcionada ao grupo de educadores foi com a diretora da Escola Municipal Desembargador Amorim Lima, de São Paulo, Ana Elisa, no dia 05 de agosto de 2013. A diretora esteve presente na instituição de ensino profissionalizante durante reunião pedagógica e relatou como o projeto se iniciou e que a inspiração veio da Escola da Ponte, porém consideraram suas características individuais respeitando a comunidade em que está inserida.

A gestão democrática do ensino é uma das principais características desta unidade escolar, sendo que os pais, na sua maioria participam ativamente do processo educacional e nas decisões internas. Ela conta com profissionais efetivos, porém, alguns

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

acreditam no projeto e outros não. Os alunos trabalham em grupos com diferentes idades e em outros momentos participam de oficinas específicas como por exemplo, oficinas de artes, oficinas de matemática, entre outras. Esta escola acredita na produção artística e no desenvolvimento cultural no individuo valorizando a história de cada um. Após esta ação, os resultados observados e relatados pelos próprios educadores, estão apresentadas no Quadro 3.

Quadro 3 – Resultados observados e relatados por educadores durante terceira ação de formação

AÇÃO	**RESULTADOS OBSERVADOS**
Palestra com a diretora da Escola Municipal Desembargador Amorim Lima	• Possibilidade de participação da família; • Trabalho em grupo; • Possibilidade de concretização da prática, mesmo com desafios, após exemplo de uma escola municipal com professores efetivos; • Uma nova forma de praticar a metodologia por projetos, com atividades coletivas.

Fonte: elaborado pelo autor

RESULTADOS E CONCLUSÕES

Durante este relato de experiência, percebe-se que estas atividades de formação propostas têm refletido no fazer pedagógico dos educadores, que após vivenciarem as ações propostas passaram a realizar atividades que valorizam a participação dos alunos, contribuem no desenvolvimento cognitivo, auxiliando no processo de autonomia, conforme propõe a metodologia por projetos.

Durante o desenvolvimento das ações foi possível refletir sobre o modelo pedagógico enraizado existente na formação dos educadores e que, algumas vezes, ainda faz parte de sua atuação.

As reuniões pedagógicas tornaram-se significativas, pois foram despertados outros interesses, tendo como consequência a interpretação da proposta pedagógica, transformando-a em um documento claro e aplicável.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O caminho é longo e apenas iniciou-se, mas a reflexão já está presente em cada educador, alinhada às expectativas da instituição de ensino profissionalizante, pois modelos diferentes foram apresentados.

Com estas atividades os educadores tiveram a oportunidade de analisar as experiências vividas, ao mesmo tempo em que buscam qualificar sua ação educativa rompendo com uma série de barreiras, entre as quais a proposta de autonomia aos sujeitos da ação educativa.

Portanto, pode-se dizer que os resultados observados e relatados pelos educadores participantes destas ações de formação estão coerentes com os estudos já realizados sobre o tema, como para Vygotsky (1982), em que a aprendizagem é resultante de um processo interativo ou coletivo e atua como promotora do desenvolvimento cognitivo do indivíduo.

REFERÊNCIAS

FREIRE, P. **Pedagogia da Autonomia***:* saberes necessários à prática educativa. 15 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

PACHECO, J. **Escola da Ponte***.* São Paulo: Vozes, 2008.

VYGOTSKY, L. S. **Sobranie Sochinenni**: Collected Papers. Moscou: Pedagogika, v. I. 1982.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

REFLEXÕES SOBRE A INSERÇÃO DOS JOVENS APRENDIZES EM UMA EMPRESA NO RAMO DE CELULOSE

Juliana Oliveira Romão Bodo; (Universidade Sagrado Coração); ju_romao@ig.com.br *
Luciana Silva Zanelato; (Universidade Sagrado Coração); luciana.zanelato@gmail.com

RESUMO: Esse estudo tem por objetivo levantar a percepção dos adolescentes que estão inseridos no programa Jovem Aprendiz. Através da percepção dos participantes é possível realizar um trabalho de desenvolvimento que seja apropriado a essa fase da vida. A pesquisa foi realizada com 20 jovens com idades entre 17 e 22 anos e caracterizou-se como qualitativa. Foi utilizado um questionário com 23 questões abordando a vida pessoal e profissional desses jovens. A análise dos questionários revela que o programa traz uma diversidade de benefícios a vida pessoal e profissional desses jovens, no entanto aponta que existem certas dificuldades em administrar a rotina de trabalho e estudo, sendo assim, é necessário desenvolver um programa visando minimizar esses fatores que tem gerado ansiedade.

Palavras-chave: Jovem Aprendiz. Trabalhador aprendiz. Mercado de trabalho. Adolescente.

ABSTRACT: This research aims to investigate the perception of teenagers included in an apprentice program. Through their perception is possible to achieve a developmental work appropriate to this stage of life. Twenty teenagers aged between 17 and 22 years participated in this qualitative study. They answered a questionnaire with 23 questions about their personal and professional life. The analysis of the questionnaire shows that the program promotes a variety of benefits to their personal and professional life. However, it shows that there are some difficulties in managing their work and study routine. Therefore, it is necessary to develop a program aiming to minimize the factors that have caused anxiety.

Keywords: young apprentice. Apprentice. Labor market. Teenager.

INTRODUÇÃO

A fase da adolescência agrega muitas mudanças, dúvidas, conflitos e incertezas. Quando se relaciona adolescente x mercado de trabalho, nota-se que é mais um desafio em busca da identidade não só pessoal, mas também ocupacional. E como tudo o que é novo, esse processo pode gerar ansiedade e angústia, pois é algo ainda não vivido (PAPALIA; OLDS e FELDMAN, 2009).

Atualmente vemos que há um grande número de adolescentes atuando no mercado de trabalho, alguns por necessidade financeira da família, outros em busca das primeiras experiências, tão importante no atual mercado de trabalho. Dessa forma, torna-se necessário levantar a percepção dos jovens que se encontram atuantes no

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

mercado de trabalho, visando identificar o impacto que o ingresso no mercado de trabalho pode acarretar ao desenvolvimento desses jovens.

Além disso, essa pesquisa de campo possibilita à empresa, se antecipar na organização e estruturação de um trabalho de desenvolvimento humano que seja apropriado a essa fase da vida, pois diante da percepção dos próprios jovens é possível direcionar as atividades, visando atender as reais necessidade e minimizar possível dificuldades.

Esse trabalho objetiva no primeiro momento, levantar a percepção dos jovens trabalhadores sobre o Programa Jovem Aprendiz e seus benefícios para o desenvolvimento profissional. No segundo momento, propor ações de desenvolvimento para melhorar a qualidade de vida do adolescente no mercado de trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O Adolescente

Consideramos adolescente toda pessoa que está na faixa etária entre doze e dezoito anos de idade. Como vemos no Estatudo da Criança e do Adolescente:

> Considera-se criança, para os efeitos desta lei, a pessoa até doze anos de idade incompletos, e adolescente aquela entre doze e dezoito anos de idade. A criança e o adolescente gozam de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta lei, assegurando-se-lhes, por lei ou outros meios, todas as oportunidades e facilidades, a fim de lhes facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade. (ECA, p.37).

É na adolescência que ocorre o mais alto nível de desenvolvimento cognitivo, onde surge a capacidade de pensar em termos abstratos, proporcionando uma maneira mais flexível de manipular as informações. Esse desenvolvimento foi nomeado por Piaget de operações formais, e tende a ocorrer por volta dos onze anos de idade (PAPALIA; OLDS e FELDMAN, 2009).

> Adolescência, período da vida humana entre a puberdade e a adultície, vem do latim adolescentia, adolescer. É comumente associada à puberdade, palavra derivada do latim pubertas-atis, referindo-se ao conjunto de transformações fisiológicas ligadas à maturação sexual, que traduzem a passagem progressiva da infância à adolescência. Esta perspectiva prioriza o aspecto

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> fisiológico, quando consideramos que ele não é suficiente para se pensar o que seja a adolescência (FROTA, 2007, p.09).

Na adolescência, há um conflito familiar em decorrência do adolescente rumo à independência, sendo que a maioria das discussões se refere a questões do dia-a-dia, como tarefas diárias, trabalho escolar, horários, namoros e amigos. As constantes discussões no início da adolescência podem estar relacionadas com as tensões da puberdade e a necessidade de assegurar a autonomia (PAPALIA; OLDS e FELDMAN, 2009). Os pais tentam colocar seus limites e valores ao adolescente, buscando protegê-lo, no entanto o adolescente busca constantemente se "afastar" dos pais e se agregar aos pares. Assim se inicia famoso conflito adulto e adolescente, um conflito tão temido pelos pais.

Nessa fase, o ser humano tende a se aproximar dos pares e procura estar cada vez mais envolvidos com grupos que se identifica. O grupo de amigos é uma fonte de afeto, entendimento e orientação moral. A influência dos amigos é mais forte na adolescência, neste período tendem a escolher amigos que pareçam com eles em termos de gênero e outros aspectos. Os amigos também acabam se influenciando mutuamente, em relação ao comportamento de risco ou problemático.

Ocorre nessa fase uma busca por identidade; inicia-se um processo de questionamentos em relação a valores, metas e crenças que até então eram impostas pela família. O adolescente inicia uma busca por si mesmo e essa busca é permeada por muitas dúvidas e medos. No entanto, é um processo saudável e essencial na construção da autonomia, iniciativa e produtividade. É assim que o adolescente vai ganhando confiança própria, criando alicerces para lidar com os desafios da vida (PAPALIA; OLDS e FELDMAN, 2009).

O adolescente passa por lutos para entrar no mundo dos adultos, tendo que abandonar definitivamente a sua condição de criança, finalizando o processo de separação que foi iniciado no nascimento. Deve elaborar o luto pelo corpo infantil, pela identidade infantil e pela relação com os pais da infância. As mudanças psicológicas e biológicas que se produzem no corpo do adolescente promovem uma série de mudanças na forma com que se relacionam com os pais e com o mundo. Frente a isso, o adolescente ficará entre o impulso de desprendimento e a defesa que surge devido ao medo da perda do conhecido. É uma etapa repleta de contradições, doloroso, ambivalente, confuso, com atritos com o meio familiar e social (ABERASTURY e KNOBEL, 1981).

Esse período de transição entre a infância e a vida adulta gera necessidade de adquirir autoafirmação, independência, consolidação da identidade sexual e emoções

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

conflitantes. No entanto para dar conta desses conflitos é necessário certas adaptações e mudanças nas habilidades sociais.

> [...] as habilidades sociais correspondem a um universo mais abrangente das relações interpessoais e se estendem para além da assertividade, incluindo as habilidades de comunicação, de resolução de problemas, de cooperação e aquelas próprias dos rituais sociais estabelecidos pela subcultura grupal (DEL PRETTE e DEL PRETTE, 1999, p.29).

Apenas no momento em que a maturidade biológica acompanhar uma maturidade intelectual e afetiva, o adolescente estará pronto para entrar no mundo adulto com um sistema de valores construído, sua própria ideologia em oposição à de seu meio e uma crítica construtiva frente a aspectos rejeitados de determinadas situações (ABERASTURY; KNOBEL; 1981).

O Programa Jovem Aprendiz

O trabalho de Jovem Aprendiz realizado nas empresas é baseado na lei 5.452, de 1º de maio de 1943 que foi alterado e substituído em 19 de dezembro do ano de 2000, pela Lei Federal 10.097, a denominada "Lei do Menor Aprendiz". Após cinco anos ocorreram novas modificações por meio do Decreto Lei 5.598, que regulamentou a denominada "Lei do Jovem Aprendiz" (BRASIL, 2005).

Atualmente as empresas de médio e grande porte têm como exigência empregar e matricular um número de aprendizes equivalente a no mínimo cinco e no máximo quinze por cento do número de empregados, cujas funções demandem formação técnica. Ficando dispensadas dessa obrigatoriedade as microempresas e as empresas de pequeno porte e as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional (BRASIL, 2005).

Para tanto, são considerados aprendizes o trabalhador maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos de idade, inscritos em programas de aprendizagem formação técnico profissional.

> Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional (CLT).

O contrato de trabalho deverá ser registrado em CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), dando assim ao aprendiz os mesmos direitos de um trabalhador, como: férias, décimo terceiro salário, fundo de garantia, além dos benefícios oferecidos pela empresa. Esse contrato não poderá ultrapassar dois anos, exceto em casos de portadores de deficiência. Além disso, não excederá seis horas diárias de jornada, exceto quando o aprendiz já tiver completado o Ensino Fundamental, podendo ser de oito horas diárias, desde que nelas sejam computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica (BRASIL, 2005).

São consideradas entidades qualificadas em formação técnico-profissional as escolas técnicas e as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente. Também são considerados: SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial), SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial), SENAR (Serviço Nacional de Aprendizagem Rural), SENAT (Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte), SESCOOP (Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo). (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2011).

No entanto, um adolescente no mercado de trabalho não pode receber as mesmas exigências de um adulto, visto que está em fase de formação, onde ocorrem muitas mudanças físicas e psíquicas. É um conjunto de transformações fisiológicas ligadas à maturação sexual, que traduzem a passagem progressiva da infância à adolescência (FROTA, 2007).

MÉTODOS

Foi realizado um encontro com os 20 Jovens Aprendizes de uma empresa do ramo de celulose do interior de São Paulo. Esses jovens estão atuando nessa empresa há quatro meses, foram selecionados em um processo seletivo onde houveram 48 inscritos.

Dos 20 participantes, 3 eram do sexo feminino e 17 do sexo masculino, variando entre 17 e 22 anos e se enquadram em famílias de classe média e baixa.

Durante o encontro foi proporcionado aos jovens um momento de reflexão sobre as mudanças que ocorreram em suas vidas, de que na infância existiam muitos sonhos em relação ao mercado de trabalho (profissão almejada), que alguns desses

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

sonhos prevalesceram, no entanto, a maioria deles se modificaram durante a adolescência.

Posteriormente foi aplicado um questionário com 23 questões, sendo 11 questões em referência à vida pessoal e 12 em referência ao mercado de trabalho. Os dados do questionário foram agrupados em categorias e analisados de forma qualitativa.

RESULTADOS

Para melhor visualização dos dados foi feito um recorte dos principais resultados obtidos por meio da aplicação do questionário com os adolescentes. Algumas respostas foram utilizadas na integrada, porém visando manter o sigilo dos adolescentes foram alteradas as identificações dos mesmos.

Dados Pessoais

Família

As respostas da primeira parte do questionário que se referia aos dados pessoais dos jovens apresentaram que 95% moram com os pais e 5% com avós paternos. Ao ser questionados sobre o que percebem de suas famílias, a maioria (80%) avaliou a familiar como sendo "ótima" e (20%) como sendo "boa".

"sempre me dão apoio e nunca deixaram faltar nada." (A. 18 anos)

"porque nós somos unidos, sinto muita confiança neles, e um ajuda o outro, e eles me ajudam quando tenho algum problema." (B. 20 anos)

Ter um filho na adolescência pode gerar conflitos nos pais em relação ao modo correto de educar os filhos, visto que é uma fase de transição, onde eles de distanciam dos pais e buscam pelos pares. Assim, pode-se dizer que, frente à adolescência dos filhos, os pais apresentam uma angústia intensa (LEVISKY, 1998). Porém, o que os jovens apresentaram nessa pesquisa foi a importância de se sentir amparado e apoiado pelos genitores, de sentir que existe união familiar e um "ninho seguro" para se abrigar.

Segundo Pratta e Santos (2007), essa fase da vida exige uma atenção especial, sendo muito importante a presença dos pais e a função de manter diálogo com os filhos, visto que é nesse período que eles mais necessitam de apoio, orientação e compreensão.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Dificuldades

Ao serem questionados sobre as maiores dificuldades da vida cotidiana, apresentaram: administração da rotina de trabalho e estudo, incerteza em relação ao futuro, falta de tempo, timidez, ansiedade, relacionamento interpessoal, demonstrar os próprios sentimentos e problemas familiares.

"A vida está muito corrida ultimamente, essa tem sido uma dificuldade." *(D. 18 anos)*

"Acho que não tenho muitas dificuldades, só a rotina da semana que é muito cansativa." *(U. 17 anos)*

"Acho que é de equilibrar estudos, amigos e lazer." *(C. 19 anos)*

É interessante notar que os adolescentes inseridos no mercado de trabalho, sentem como os adultos, o drama da falta de tempo. Esse foi um ponto abordado pela maioria dos adolescentes. De acordo com Odebrech e Pedroso (2010), frequentemente são identificados nas organizações algumas manifestações de satisfação e insatisfação com algumas variáveis relacionadas ao trabalho, sendo que estas variáveis tendem a fortalecer ou enfraquecer a Qualidade de Vida.

Vemos que no caso dos adolescentes, eles demonstram satisfação pelo ingresso no mercado de trabalho, mas apontam dificuldades em administrar a rotina e conciliar as atividades. Portanto, é necessário auxiliar esses jovens na busca por um equilíbrio saudável, mantendo a qualidade de vida (ODEBRECH; PEDROSO, 2010).

Estudos

Em relação aos estudos 70% dos jovens afirmaram que gostam de estudar e 30% indicaram que gostam de estudar às vezes. Como justificativa apresentaram que estudar acrescenta muito conhecimento, e proporciona um futuro melhor, além de melhorar a capacidade e abrir a mente para novos assuntos. Os adolescentes que citaram "às vezes", se referem que nem sempre o assunto a ser estudado é interessante.

"Para me tornar o melhor que posso ser." *(A. 18 anos)*

"Pois apenas o estudo irá me proporcionar uma vida melhor no futuro." *(Z. 22 anos)*

"Depende do assunto ou da matéria, algumas eu gosto e outras não. Gosto de estudar o que é relacionado ao meu futuro, para conseguir sucesso na função que quero exercer." *(L. 18 anos)*

Futuro

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Quando questionados sobre o futuro, todos os jovens mencionaram a vontade de concluir uma faculdade e estar bem empregado e estabilizado financeiramente. Alguns complementaram falando sobre a vontade de ajudar os pais e de construir sua própria família.

"Hoje imagino meu futuro com minha graduação em engenharia, podendo exercer essa profissão aqui na empresa." *(G. 19 anos)*

"Estar bem empregado, construir uma família, poder viajar para fora do país." *(K. 20 anos)*

"Estabilidade financeira e pessoal. Meus sonhos são concluir uma faculdade e comprar uma casa." *(A. 18 anos)*

Dos vinte jovens, dezenove relataram vontade de cursar engenharia (diversas especialidades). Podemos observar nessa escolha o papel da empresa, pois os colaboradores mais experientes possam a ser exemplos de atuação.

> Os adultos têm um papel central neste processo, pois oferecem a base inicial aos mais jovens, a bagagem de regras e normas essenciais para o social, bem como atuam como modelos introjetados, geralmente como ideais, cujas atitudes e comportamentos serão transmitidos às gerações que os sucedem (BIASOLI-ALVES, 2001, p.6).

DADOS PROFISSIONAIS

Situação Profissional

Dos 20 jovens que participaram da pesquisa, 35% relataram que estão no primeiro emprego e 65% afirmaram que já tiveram experiência anterior. Afirmaram que o trabalho agrega experiência profissional, maturidade e conhecimentos, além de proporcionar certa independência dos pais. Todos afirmaram que gostam de trabalhar.

"É bom trabalhar, pois você acaba tendo mais responsabilidade, além de ganhar maturidade e ter salário." (K. 20 anos)

"Para mim é uma enorme satisfação trabalhar, trabalho no que gosto, por isso faço com vontade, tenho orgulho do que faço e cada dia tenho mais garra em aprender mais em relação a minha área." (G. 20 anos)

O que motivou a se cadastrar no programa

Nesse item, pode-se perceber que existem diversas situações que levam um jovem a se cadastrar no programa "Jovem Aprendiz". Nessa população 15% afirmaram que receberam apoio da escola, onde cursa o ensino técnico, 35% mencionaram que essa escolha foi motivada pela oportunidade de ingressar numa grande empresa e 50%

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

responderam que ingressar no projeto "Jovem Aprendiz" agrega profissionalização, aprendizado e crescimento profissional.

"O SENAI me deu muito apoio" (K. 20 anos)

"Devido aos grandes e bons comentários sobre o grupo, a pesquisa particular, onde pude conhecer que a empresa abrange minha área profissional." (N. 18 anos)

"Oportunidade de ingressar em um grande emprego, onde temos futuro profissional." (M. 17 anos)

"Chance de aprender e evoluir profissionalmente." (B. 18 anos)

Para Salgado (2008), nesse momento decisivo além da motivação interior é necessário que o jovem sinta-se seguro para tomada de decisões e esse processo ocorre mais facilmente quando o mesmo tem o apoio de pessoas de confiança, tais como pais, professores e amigos. Também auxilia nesse processo a busca dos meios de comunicação para informações a respeito do mercado de trabalho e das profissões existentes.

O sentimento ao saber da aprovação no processo seletivo

Em relação ao sentimento de ser aprovado em um processo seletivo de uma grande empresa, a maioria dos jovens afirmaram que foi um momento de muita alegria e satisfação diante da oportunidade.

"Me senti o cara mais feliz do mundo, chorei de alegria, senti que meu futuro estava sendo bem encaminhado." (K. 20 anos)

"Fiquei muito feliz, não conseguia parar de sorrir." (E. 18 anos)

"Fiquei muito feliz e realizada, porque em meio a tantas pessoas fui classificada como competente para a vaga" (O. 19 anos)

Pelos relatos, vemos que esse é um momento de grande alegria e felicidade, visto que é uma conquista importante para quem está ingressando no mercado de trabalho. Além disso, ser selecionado num processo seletivo tende aumentar a autoestima dos jovens.

> No ambiente de trabalho, apesar de estar submetido ao controle que os superiores exercem sobre suas atividades laborais, o adolescente também tem a oportunidade de conviver com iguais, isto é, com pares, e aprende a ordenar suas formas de sociabilidade e suas representações, o que amplia suas experiências e contribui para o processo de amadurecimento psicológico e intelectual. Com o trabalho remunerado, o adolescente conquista mais autonomia e, consequentemente, maior liberdade diante da autoridade dos pais ou responsáveis (GUIMARÃES; ROMANELLI, 2002, p.3-4).

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

As responsabilidades que o mercado exige

A maioria dos jovens, ou seja, 95% afirmaram que essa nova oportunidade agregou novas responsabilidades e 5% mencionaram que trouxe novas responsabilidades "em partes". Também indicaram que se sentem responsáveis com o horário, com a equipe, com as funções exercidas na empresa, com patrimônio da empresa, além de manter a responsabilidade com os estudos. Outro aspecto relatado diz respeito às responsabilidades financeiras, pois muitos têm auxiliado a família nas despesas. Outros apontaram a responsabilidade social do jovem, e também relataram que os pais perceberam mudanças em seus comportamentos, sentem que os filhos estão mais responsáveis.

"Comprometimento, cumprir carga horária, comportamento, seriedade, postura, respeito mútuo." (K. 20 anos)

"Tenho que manter uma conduta correta, e trabalhar visando o crescimento da empresa com responsabilidade e dedicação." (P. 17 anos)

"Tenho responsabilidades com o meu trabalho, preciso entender minhas funções e sua importância." (B. 18 anos)

"Não estou mais indo dormir tarde, minhas notas estão cada vez melhores e estou mais interessado em aprender." (A. 18 anos)

O acolhimento na área de atuação

Todos os jovens relataram que foram muito bem acolhidos pelo setor e colegas de trabalho. Afirmaram que sentiram-se acolhidos desde o primeiro momento e que os profissionais estão dispostos a ensinar e transmitir conhecimentos. Relataram também que essa experiência tem oportunizado novas amizades.

"Todos muito dedicados, atenciosos, é como se fosse uma casa, onde fui acolhida, mesmo sem me conhecer, sempre fui muito bem tratada e acolhida." (R- 21 anos)

"São todos muito atenciosos e educados. E estão sempre dispostos a me explicar sobre determinados assuntos durante o trabalho executado." (B-20 anos)

A empresa

Todos os jovens afirmaram que a empresa é um bom lugar para se trabalhar. Ressaltaram que a empresa em geral é atenciosa para com seus colaboradores e zela pelo bem estar e segurança de todos, além de se preocupar com o cuidado com o meio ambiente.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

"Oferece boas condições de trabalho, bons benefícios, remuneração e se importa com o funcionário." (A – 18 anos)

"É uma grande empresa que respeita seus colaboradores e respeita o meio ambiente." (S-17 anos)

"Todos são muito amigáveis e a preocupação com a segurança é grande que me sinto tranquila." (T- 21 anos)

Motivação X Desmotivação

Ao serem questionados sobre os aspectos que motivam a atuação na empresa, relataram que a oportunidade de crescimento, de aprender e crescer profissionalmente, e a possibilidade de efetivação. Também apontaram que o resultado final de cada serviço é motivador, além da preocupação da empresa com a segurança de seus colaboradores.

"Difícil dizer, tudo! Eu amo o que faço, pois é na área que estudo; aqui tudo é bom, colegas, salário, horário, ambiente, tudo!" (A. 18 anos)

"As pessoas e o meu fascínio pela fábrica." (K. 20 anos)

Em relação aos aspectos que desmotivam, somente 10% apontaram, que existe algumas atitudes que não concordam e que pensar que o contrato de trabalho do Jovem Aprendiz tem prazo determinado também é desmotivador. A maioria dos jovens (90%) afirmou que não foi possível detectar algo que desmotive.

"Pensar que ainda não sou colaborador autêntico do grupo" (T. 21 anos)

"Algumas atitudes de determinadas pessoas que eu não concordo" (E. 18 anos)

Os benefícios do programa para vida pessoal e profissional

Ao serem questionados se o "Programa Jovem Aprendiz" tem agregado benefícios à vida pessoal e profissional, 90% afirmaram que sim e 10% não responderam. Os que responderam, apontaram que tem agregado experiência, conhecimento, responsabilidades, habilidades e motivação para continuar com os estudos.

"Eu aprendi que temos responsabilidades, aprendi que na vida sempre há uma hierarquia, que há pessoas acima de nós e que devemos respeitar a todos." (A. 18 anos)

"Agregou não só conhecimentos da parte técnica como também o relacionamento com as pessoas e o trabalho em equipe." (B. 20 anos)

"Pois agora como recebo meu salário, consigo ajudar os meus pais em casa e não preciso pedir dinheiro a eles." (P. 17 anos)

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Segundo Salgado (2008), tanto os adolescentes quanto seus pais vêem o trabalho como uma atividade importante e realizadora, tanto em questões financeira como educativa e de aprendizagem laboral.

O trabalho proporciona diversos benefícios ao jovem como: possibilidade de consumo, fuga dos perigos da rua, acesso à aprendizagem e ao desenvolvimento e principalmente sentimento de independência, autovalorização e respeito o que contribui para a formação de uma autoestima positiva (SALGADO, 2008).

CONCLUSÃO

Na pesquisa realizada com os adolescentes procurou-se verificar qual é a percepção que esses jovens têm sobre o ingresso no mercado de trabalho, sobre as funções exercidas através do programa "Jovem Aprendiz" e a postura da empresa perante os colaboradores.

Através dos relatos dos Jovens atendidos, vemos que o ingresso no mercado de trabalho agrega muito fatores positivos, porém estes são possíveis quando as empresas têm o cuidado de inserir o aprendiz em área compatível com seu curso de formação, contribuindo efetivamente com sua formação profissional.

A empresa também deve proporcionar ao aprendiz um processo inicial de adaptação e orientações constantes. O processo de adentrar no mercado de trabalho deve ser permeado por dedicação e atenção da empresa e de seus colaboradores, que receberão e orientarão esses jovens, visto que os colaboradores mais antigos passam a ser exemplos e modelos que provavelmente serão seguidos por esses jovens.

No ambiente de trabalho o adolescente tem contato com diversas pessoas que podem auxiliar no seu processo de amadurecimento pessoal e profissional.

> No ambiente de trabalho, apesar de estar submetido ao controle que os superiores exercem sobre suas atividades laborais, o adolescente também tem a oportunidade de conviver com iguais, isto é, com pares, e aprende a ordenar suas formas de sociabilidade e suas representações, o que amplia suas experiências e contribui para o processo de amadurecimento psicológico e intelectual. Com o trabalho remunerado, o adolescente conquista mais autonomia e, consequentemente,

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> maior liberdade diante da autoridade dos pais ou responsáveis (GUMARÃES, ROMANELLI, 2002, p.3-4).

Vemos que nesse processo de inserção no mercado de trabalho, é fundamental o papel da família, da escola e da empresa, pois o jovem precisa sentir-se seguro para essa nova etapa da vida. Os jovens têm consciência da importância de manter a dedicação aos estudos, para que obtenha bons resultados e crescimento profissional. Porém, a maioria dos jovens apresenta dificuldades em administrar a rotina de trabalho e estudo, o que tem gerado ansiedade, sensação de falta de tempo e sobrecarga de atividades.

Esse é um ponto de atenção para as organizações que foi possível detectar com essa pesquisa, pois mesmo tendo carga horária reduzida, é necessário que ocorra orientações a esses jovens de como organizar melhor sua rotina de estudo, trabalho e lazer, visando gerar menos ansiedade e prevenindo futuros níveis de estresses, mantendo qualidade de vida desses jovens.

Em alguns casos o trabalho do adolescente é necessário para melhorar a situação financeira da família, outras para que seja possível a sobrevivência da mesma (GUMARÃES, ROMANELLI, 2002). Porém, mesmo nessas situações é necessário que ocorra a proteção necessária ao adolescente, pois o mesmo não tem preparo e nem estrutura psíquica para suportar uma rotina intensa de trabalho e suas pressões.

Esse cuidado é necessário para que, aos poucos, ocorra o processo de autocrítica e transformação, tão importantes para o desenvolvimento da personalidade. Dessa forma, o adolescente lentamente, constrói sua identidade e, de simples espectador, assume postura mais questionadora e ativa em relação aos diferentes contextos sociais de que participa (GUMARÃES, ROMANELLI, 2002).

Os jovens aprendizes demonstraram na pesquisa a satisfação por estarem inseridos no mercado de trabalho e relataram como é benéfico essa inserção. Afirmaram que sentem-se mais responsáveis, com mais habilidades e interesse profissional e nos estudos.

Adentrar no mercado de trabalho permite ao jovem aprendiz novas possibilidades financeiras, e novos sonhos podem emergir, como é o caso dos jovens da pesquisa que apresentaram grande interesse em concluir uma graduação.

Os jovens relataram que é bom trabalhar e conseguiram elencar os benefícios que o trabalho pode trazer ao ser humano. Vemos nos relatos dos sentimentos ao saber

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

da aprovação no processo seletivo, que o trabalho produz no ser humano sensação de competências e importância perante a sociedade. No adolescente esse processo influência a formação de identidade ocupacional, que não é algo definido, mas é um momento de um processo que apresenta as mesmas dificuldades para a formação da identidade pessoal. Consiste na auto percepção, ao longo do tempo, em termos de papéis ocupacionais. (BOHOSLAVSKY; 1998).

SUGESTÕES DE AÇÃO

Concluído essa primeira parte do trabalho, fica a proposta de desenvolver, junto a esses jovens, encontros que proporcionem trocas de experiências e dificuldades encontradas no cotidiano do trabalho; momentos que visem o desenvolvimento e a capacitação desses adolescentes, com conversas individuais, treinamentos específicos, jogos cooperativos e feedback de seu desenvolvimento.

Esses encontros consistem em contribuir para a resolução de sua crise maturativa e auxiliá-los no processo de conhecer-se, formular sua própria identidade, proporcionando integração com o mercado do trabalho, promovendo conhecimento, reflexões e novas perspectivas.

A troca de experiências com pessoas da mesma idade, que estão passando por situações semelhantes e a aprendizagem do respeito por posições diferentes é fundamental para o desenvolvimento pessoal dos jovens.

Um programa de desenvolvimento pessoal e profissional contribuirá para que o adolescente tenha perspectiva de um futuro profissional melhor. Acredita-se que os programas de capacitação têm uma relevante importância na vida do adolescente, uma vez que os mesmos proporcionam uma direção para a vida profissional.

A capacitação é um meio pelo qual o sujeito adquire aprendizado. O adolescente é um sujeito que está preparado para absorver novos conhecimentos, novas habilidades, novas atitudes e novos conceitos que vão contribuir para sua formação.

Nessa fase é fundamental o papel do RH, visto que é um profissional que atuará como facilitador e conscientizador do papel dos funcionários e grupos que compõem a dinâmica da empresa, buscando sempre o bem estar e desenvolvimentos dos colaboradores (CAMPOS et.al. 2011).

REFERÊNCIAS

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

ABERASTURY, A.; KNOBEL, M. **Adolescência normal:** um enfoque psicanalítico. Porto Alegre: Artmed, 1981.

BOHOSLAVSKY, R. **Orientação vocacional:** a estratégia clínica. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

BRASIL. Decreto Lei Nº 5.452, De 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.Planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01/10/2013.

CAMPOS, K. C. L. et. al. Psicologia organizacional e do trabalho: Retrato da produção científica na última década. **Psicologia: Ciência e Profissão**. Brasília, 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932011000400004&script=sci_arttext. Acesso em: 01/06/2013.

DEL PRETTE, Z. A. P.; DEL PRETTE, A. **Psicologia das habilidades sociais:** terapia e educação. Petrópolis: Vozes, 1999.

Estatuto da criança e do adolescente: Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990, Lei n. 8.242, de 12 de outubro de 1991. – 3. ed. – Brasília: Câmara dos Deputados, Coordenação de Publicações, 2001.

FROTA, A. M. M. C. **Diferentes concepções da infância e adolescência:** a importância da historicidade para sua construção. Estudos e pesquisas em psicologia. Rio de Janeiro, v. 7, n. 1, p. 147-160, abr. 2007.

GUIMARÃES, R. M.; ROMANELL, G. A inserção de adolescentes no mercado de trabalho através de uma ONG. **Psicologia em Estudo**, Maringá, 2002. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/pe/v7n2/v7n2a14.pdf. Acesso em: 01/06/2013.

LEVISKY, D. **Adolescência:** reflexões psicanalíticas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Manual da aprendizagem:** o que é preciso saber para contratar o aprendiz. 7. Ed. Rev. E ampliada, Brasilia, 2011.

ODEBRECH, T. A. C; PEDROSO, R. **Qualidade de vida no trabalho:** diferentes percepções de um mesmo processo. Revista Olhar Científico, 2010.

PAPALIA, D. E; OLDS, S. W; FELDMAN, R. D. **Desenvolvimento humano**. 10. ed. Porto Alegre: AMGH, 2010.

PRATTA, E. M. M; SANTOS, M. A. Família e adolescência: A influência do contexto familiar no desenvolvimento psicológico de seus membros. **Psicologia em Estudo**, Maringá, 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/pe/v12n2/v12n2a05. Acesso em: 01/10/2013.

SALGADO, A. L. **Comprometimento organizacional e locus de controle em jovens trabalhadores**: uma comparação entre participantes e não participantes de um programa social. Uberlandia, 2008. Disponível em: http://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/1448/1/ComprometimentoOrganizacional Locus.pdf.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

PROFISSIONAL X EDUCADOR: O PERFIL DO PROFESSOR DO ENSINO SUPERIOR

Marisol Gelamos Ruiz Morales (Uniesp / Iesb Bauru); mgrmoralesbr@yahoo.com.br *
Ivan Leal Morales (Senac Bauru); ivan.lmorales@sp.senac.br

Palavras-chave: Profissional. Educador. Perfil do professor.

INTRODUÇÃO

A explosão da frequência de alunos no ensino superior, envolta em uma realidade de expansão e facilidade de acesso a esta modalidade, modifica, significativamente, o perfil do aluno universitário. O modelo de aluno-padrão, oriundo de escolas particulares, com preparo cultural no mínimo médio e já acostumado às metodologias padronizadas, já não se faz maioria no campo universitário. Novos públicos chegam ao ensino superior trazendo expectativas diferenciadas, problemáticas e preocupações ainda não abordadas pelo modelo de ensino em vigência.

Visualiza-se uma nova realidade tanto no campo social como no campo educacional. Essa realidade desafia o atual professor universitário a entender melhor seu campo de atuação e sua prática pedagógica convidando-o a se colocar em posição de mediador no processo de construção de conhecimento do aluno.

O contexto implica uma tomada de decisão por parte do professor no tocante a escolha entre ser somente um profissional da área para a qual ministra aulas ou um educador comprometido com a comunicação efetiva e significativa de saberes.

A pergunta que não pode ser calada é: Qual seria, então, o papel do professor de ensino superior nestes novos tempos e contextos?

O profissional de área não se torna um educador pelo simples fato de estar na condição de professor. Faz-se necessário uma mudança de atitude, no investimento de uma formação específica, onde esse profissional possa desenvolver práticas pedagógicas embasadas em uma parceria professor-aluno e, sobretudo, no papel de educador crítico em face ao saber e à sociedade em que o aluno está inserido.

Em se tratando do professor da esfera técnica, ou seja, aquele que ministra aulas para cursos tecnológicos, ainda mais este perfil necessita de capacitações visando uma maior eficácia produtiva nas práticas e procedimentos metodológicos.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Deve-se ter em mente que o que se tem em comum em todas as concepções de aprendizagem já elencadas por estudiosos, desde os mais remotos tempos, é que o principal objetivo da educação é a aprendizagem do aluno. Os modelos implantados para que isso aconteça diversificam-se de acordo com o tempo histórico e social, além da forma como o professor faz sua abordagem. E, neste contexto, tem-se a figura central do professor como cerne do processo, o que faz com que seja pertinente a preocupação de tornar profissionais técnicos, que se encontram na posição de professor, em verdadeiros educadores.

Não basta ser um excelente profissional técnico de sua área. Para tornar-se um educador, faz-se necessário buscar diferentes estratégias que visem a desconstrução de conceitos pré-estabelecidos de seus alunos; buscar situações desafiadoras, que não sejam entregues prontas mas que estimulem o raciocínio e a participação ativa na resolução de problemas dentro dos conteúdos propostos, visando que o aluno consiga transportar os conceitos adquiridos para a solução de problemas na vida em sociedade. O saber só se torna significativo quando é transportado ao dia a dia profissional e social do aluno.

Deve-se, então, instigar os profissionais que se denominam professores a uma prática pedagógica condizente a um educador que se permite preparar o indivíduo aprendiz para um contexto real competente e autônomo.

OBJETIVOS

Incentivar o profissional, que se encontra no papel de professor, a buscar preparo pedagógico, a fim de tornar-se um verdadeiro educador, sabendo diversificar os meios de vinculação dos conteúdos propostos com fins de proporcionar ao aluno uma aprendizagem que não esteja restrita a uma determinada operação, ao contrário, que possa proporcionar uma visão ampliada facilitando a resolução de problemas e tendo o aluno como aquele que é estimulado a refletir e aprender para a aplicação na vida.

MÉTODOS

O presente trabalho foi elaborado por meio de pesquisa bibliográfica utilizando fontes impressas e eletrônicas de forma seletiva, além de observação, em loco, do trabalho de professores de ensino superior tanto em licenciaturas como em cursos tecnológicos de instituições particulares.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

RESULTADOS

Tem-se como resultado da pesquisa elaborada, uma proposição à novas discussões pelo fato do professor, de ensino superior, ainda ser um profissional que necessita de estudos continuados frente as novas exigências do profissional no mercado de trabalho e, sendo ele, formador destes, necessita estar atento ao formato de suas aulas e metodologias em uma sociedade heterogênea e que vem, a cada dia, aumentando a valorização do percurso e da autonomia do indivíduo enquanto profissional.

Percebe-se a descontinuidade entre a teoria utilizada como referência e a prática dos professores de ensino superior. Não que seja em sua totalidade, mas, proporcionalmente, já existe no mercado literaturas que pregam e tentam preparar e instigar o profissional/professor a uma busca por atualização de sua prática comunicativa que não têm encontrado receptividade por parte do profissional no intuito de uma busca de aperfeiçoamento.

Em seu artigo "Aprender e ensinar: significados e mediações", Sousa (2005) discorre sobre os facilitadores da aprendizagem significativa e sobre o princípio da diferenciação pedagógica convidando o professor a atentar-se as possibilidades de tornar o processo de aprendizagem, no ensino superior, uma aprendizagem permeada pela significação, com informações substanciais possibilitando a integração das mesmas por meio de um vocabulário que faça parte da estrutura do aluno e, ao mesmo tempo, possa incentivá-lo a ampliação do mesmo para o científico.

Marzano (2008) propõe um ensino que funciona embasando suas ideias em estratégias baseadas em evidências para melhorar o desempenho de alunos, além de outros autores que trazem propostas de formação de professores e que, pode-se notar, não "chegam" a formação do professor do ensino superior pela existência mínima de processos de continuidade de formação dentro da própria instituição de ensino, ou mesmo, incentivo a realização da mesma para que possa haver mudança de paradigma em relação ao profissional que já atua no mercado e, por essa razão não necessita de formação didática ou metodológica específica por já saber atuar de forma técnica.

Parafraseando Freire (2001), a existência humana depende de que haja o pronunciar do mundo, o modificar do mesmo porque quando o mundo é pronunciado, este retorna problematizado àqueles que o pronunciaram e exige deles um novo pronunciar, ou seja, faz-se necessário que o professor-educador, em qualquer nível de ensino, não perca a noção da sua importância social em meio ao seu papel profissional.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

CONCLUSÃO

Pode-se concluir que a sociedade contemporânea necessita de profissionais que estejam além de habilidades voltadas somente à técnica operacional. Faz-se necessário que o indivíduo seja capaz de atuar de forma crítica, autônoma e transformadora.

Hoje, ainda se utiliza aprendizagens pautadas em descobertas, relatos e elaborações que foram propostas de forma cumulativa e que já são consideradas, por autores renomados e estudiosos da área, como tendo visão parcial e desconectada da visão contemporânea. Pensa-se, por meio da visão atual, um conhecimento cada vez mais holístico e integrado, onde o educador possa oferecer uma educação com conhecimentos fundamentais estruturados e integrados a fim de construir a estrutura do saber, saber fazer e saber ser.

Segundo Adorno (1995), a educação só tem sentido quando direcionada à autorreflexão crítica. Dessa forma, cabe aos educadores contemporâneos, a fuga dos padrões tradicionais e hierárquicos disciplinadores sem eximir-se da tarefa de organizador dos trabalhos a serem desenvolvidos, transpondo os contextos tradicionais com as mesmices de técnicas didáticas reproduzidas ao longo dos tempos e considerando a diversidade social, econômica, étnica, religiosa ou racial, ou seja, as especificidades de seus alunos permeados por uma sociedade com novas exigências.

Para que isso seja possível, têm-se na figura do professor do ensino superior uma referência de formação profissional, o que nem sempre acontece. O profissional atuando enquanto professor, muitas vezes encontra-se ainda centrado em metodologias programadas para a homogeneidade de indivíduos, no descarregar de conteúdos técnicos e/ou teóricos de forma a mecanizar e engessar o ensino e a aprendizagem desconsiderando o contexto histórico e social atual e as características individuais dos alunos.

Faz-se necessário que o profissional ou professor que queira tornar-se Educador, se faça disponível para dar voz a novas ideias e práticas possibilitando o diálogo, a comunicação efetiva entre docente/alunos, à contraposição de argumentos que objetivem a conscientização de um trabalho voltado a construção do conhecimento proposto. Para isso, o verdadeiro educador necessita desconstruir, a cada dia, ideias pré-concebidas como a detenção de todo o saber e a autoridade máxima pautada no autoritarismo e não no respeito a atuação do professor.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

REFERÊNCIAS

ADORNO, T. **Educação e Emancipação**. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1995.

ALVES, C.P. e SASS, O. (org.) **Formação de Professores e campos do conhecimento.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

DEFFUNE, D. e DEPRESBITERIS, L. **Competências, Habilidades e Currículos de Educação Profissional:** crônicas e reflexões. São Paulo: Editora Senac, 2000.

FREIRE, P. **Política e Educação**. 5ª ed. São Paulo: Cortez. 2001.

MARZANO, R. J. **O ensino que funciona:** estratégias baseadas em evidências para melhorar o desempenho dos alunos. Trad. Magda Lopes. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SOUSA, Óscar C. de. **Aprender e ensinar**: significados e mediações. In: TEODORO, António; VASCONCELOS, Maria Lucia (orgs.). **Ensinar e aprender no ensino superior**: por uma epistemologia da curiosidade na formação universitária. 2 ed. São Paulo: Cortez/Mackenzie, 2005, pp.35-60.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Administração e Negócios

PRESIDENTE PRUDENTE

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

PLANEJAMENTO FINANCEIRO PESSOAL – O USO DO CHEQUE ESPECIAL COMO COMPLEMENTO NO ORÇAMENTO: UM LEVANTAMENTO NA CIDADE DE PRESIDENTE PRUDENTE/SP

Jéssica Cristina jordão Sant'Ana (Unoeste); jessica.cristina_adm@hotmail.com*

Carina Dala Lastra Costa (Unoeste); carinadala-16@hotmail.com

Valdecir Cahoni Rodrigues (Unoeste); Cahoni@unoeste.br

Alvaro Costa Jardim Neto (UFMS); alvarocosta_adm@hotmail.com

Nilmaer Souza (Unoeste); nilmaer@unoeste.br

Thais Rubia Ferreira(Unoeste) thaisrubia@unoeste.b

Resumo

O objetivo desta pesquisa foi identificar os fatores que levam as pessoas a utilizarem o cheque especial como fonte de financiamento para complementar suas despesas durante o mês. Justifica-se esta pesquisa uma vez que de posse destes dados os pesquisadores puderam sugerir novas formas de financiamento menos onerosas para as pessoas que necessitam. A metodologia fundamentou-se em referencial teórico e uma pesquisa de campo na cidade de Presidente Prudente/SP, com uma amostra de 100 pessoas. A eventual limitação desta pesquisa refere-se à amostra que pode ter sido limitada. Concluiu-se que os fatores que levam a utilização do limite são: a falta de orçamento pessoal, padrão de vida e de consumo fora da realidade. Para pesquisas futuras recomenda-se que estas sejam segmentadas por classes sociais, sob a hipótese de que as classes sociais mais abastadas tendem a ter o conhecimento de outros meios de financiamento.

Palavras-chaves: Crédito. Orçamento. Planejamento. Finanças. Instituições Financeiras.

Abstract

The objective of this research was to identify the factors that lead people to use the overdraft as a source of financing to complement their expenses during the month. This research is justified since in possession of these data the researchers might suggest new ways of financing less onerous for people in need. The methodology was based on theoretical and field research in the city of Presidente Prudente/SP, with a sample of 100 people. The possible limitation of this research refers to the sample may have been limited. It was concluded that the factors that lead to use of the limit are: the lack of personal budget, standard of living and consumption outside of reality. For future research it is recommended that these be segmented by social classes, under the hypothesis that the more affluent social classes tend to have knowledge of other means of financing.

Keywords: Credit. Budget. Planning. Finance. Financial Institutions.

INTRODUÇÃO

As transformações mundiais ocorrem com maior celeridade. A tecnologia é mola propulsora do consumo, ao disponibilizar bens de consumo com uma velocidade jamais vista. . Para que se tenha acesso a todas essas novidades é necessário cada vez

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

mais as pessoas aumentarem seus ganhos financeiros. Nessa busca desenfreada para se manterem antenados com o mundo ou manterem a qualidade de vida, o planejamento financeiro pessoal e/ou familiar torna-se essencial para que haja equidade entre receitas e despesas mensais. (BATEMAN, 2012; OLIVEIRA, 1999; MAXIMIANO, 2000)

Com planejamento financeiro organizado o indivíduo passa a ter condições de poupar parte de seus rendimentos para acontecimentos futuros ou emergências que poderão surgir. Caso não haja um orçamento a pessoa passa a ter dificuldades para sanar suas obrigações financeiras e pode necessitar de financiamentos o que acaba por onerar ainda mais o indivíduo já endividado. O planejamento financeiro faz com que as pessoas possam gerir suas rendas mensais de forma a equilibrar seus gastos com sua receita. Quando isso não acontece e as despesas se tornam maiores que a receita o indivíduo se vê obrigado a complementar sua renda buscando empréstimos ou fazendo o uso do cheque especial. (GREWAL, 2012)

Muitas são as formas de crédito encontradas no mercado. Todas elas com características e taxas diferentes. O seu uso deve ser muito bem analisado, pois na maioria das vezes há outras opções de financiamento que oferecem taxas menores. (SOUZA, 1999)

Independente do tamanho da cidade ou da região o problema é sempre o mesmo. As pessoas sempre acabam necessitando das instituições financeiras para saudar suas dívidas por alguns dias até chegar à data de recebimento de seu pagamento. E como boa parte da população que possui conta bancária e talão de cheques, tem um limite de crédito pré-aprovado, conhecido popularmente como "cheque especial", dentre as várias opções, ele é o mais utilizado. Inclusive na cidade de Presidente Prudente, local eleito para realização deste estudo.

Uma questão pode ser levantada a partir do aspecto de utilização destes recursos financeiros: o que leva as pessoas a utilizarem o cheque especial ainda que haja outras opções de financiamentos menos onerosos? A partir do questionamento apresentado, delimita-se o objetivo geral da pesquisa onde busca identificar os fatores que levam as pessoas a utilizarem o cheque especial como fonte de financiamento para complementar suas despesas durante o mês.

Dentre os razões de justificativa da pesquisa, destaca-se a busca do entendimento dos motivos que levam os indivíduos a ingressarem nos limites do cheque especial. De posse destes dados, será possível sugerir outros meios menos onerosos de financiamento e assim, possibilitar estudos futuros mais amplos e de maior abrangência em outras cidades e regiões do país.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

PLANEJAMENTO FINANCEIRO

É por intermédio do planejamento financeiro que tanto as organizações quanto as pessoas podem traçar e alcançar suas metas e objetivos. Através dele pode-se fixar as prioridades criando mecanismos e ferramentas para que se possa alcançar o objetivo pretendido, quer seja a curto prazo, quer seja a longo prazo.Segundo (BORGES, 2008, p.19) o "planejamento financeiro é relativo às finanças, à circulação e a gestão do dinheiro e outros recursos líquidos. Assim, planejamento financeiro significa planejar as finanças, à circulação e gestão do dinheiro".

Quando se trata de pessoas, percebe-se que poucos fazem uso do planejamento financeiro, ou por falta de conhecimento ou até mesmo por desinteresse. O resultado quase sempre são pessoas endividadas que acabam sendo obrigadas a usarem o seu limite no cheque especial, fazer empréstimos, pegar emprestado de amigos, pedir adiantamento na empresa onde trabalha ou até mesmo utilizarem agiotas1 para suprir suas necessidades.

Braga (1983, p.230) define que:

> O planejamento financeiro compreende de modo geral, a programação avançada de todos os planos da administração financeira e a integração e coordenação desses planos com os planos operacionais de todas as áreas da empresa.

Nota-se que não existe diferença entre um planejamento financeiro e um planejamento pessoal. No planejamento pessoal, também se deve definir os objetivos, identificar os meios para atingir, levantar os recursos necessários, colocar em prática todos esses fatores e por último controlar, para certificar-se que tudo está saindo como o previsto. (SOUZA; TORRALVO, 2008)

[1]Agiotas: Pessoas físicas não autorizadas pelo governo que emprestam dinheiro e em contrapartida cobram juros.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

PLANEJAMENTO FINACEIRO PESSOAL

No passado, não havia moeda. As mercadorias eram trocadas entre os indivíduos da época, num sistema chamado de escambo. Todo tipo de produto já foi trocado, em diversos momentos da história, desde animais de caça para alimentação até peças fabricadas com metais, madeira, fumo e tecidos. (ROCHA, 2007). Desde a antiguidade as pessoas já precisavam administrar suas finanças. Embora não houvesse a moeda, precisavam utilizar a troca para sobreviverem e terem assim, suas necessidades atendidas. Hoje a moeda também acaba sendo a base de troca de mercadorias. Quando bem administradas as finanças pessoais podem levar as pessoas a alcançar os seus objetivos e em muitos casos a riqueza.

O mesmo pensamento tem Souza e Torralvo (2008, p.77) mencionando que o "planejamento financeiro pessoal significa estabelecer e seguir uma estratégia dirigida para atingir objetivos e acumular riquezas que irão formar um futuro patrimônio pessoal". Assim, tanto uma empresa quanto o indivíduo, deve ter o seu planejamento financeiro. É preciso saber administrar as finanças para que possa acumular riquezas e gerar com isso um futuro confortável.

Quando nada disso acontece, o resultado é a utilização de outros recursos disponíveis. Nesse caso a pessoa terá que pagar juros por utilizar um valor que não lhe pertence, e ainda assumir mais uma dívida com quem lhe ofereceu o valor necessitado. Em suma, paga-se o principal (valor de face tomado) e os juros pactuados. Segundo ROCHA (2007, p.68) "juros são a remuneração que as pessoas pagam por usar o capital de alguém". Um dos grandes inimigos das finanças pessoais é a má utilização de alguns instrumentos financeiros vistos como tábua de salvação por alguns, em determinados momentos do mês. O grande problema é que com tanta utilização de ferramentas como cheque especial e cartão de crédito, o valor deste (falso) dinheiro passa a compor parte da renda das pessoas. (PEREIRA, 2009).

Todos devem ter a mentalidade de que os gastos devem ser menores que os ganhos. Além disso, manter sempre uma reserva para uma eventualidade é imprescindível. O ideal é recorrer a empréstimos somente em último caso e quando não há outra solução prevista. A títulos de elucidação, é preciso que sejam seguidas algumas regras, tais como: não fazer compras por impulso, pesquisar preços antes de comprar, analisar se realmente precisa das roupas e tênis de marca, quando sair com amigos gastar apenas o necessário, ter cuidado com propagandas enganosas e sempre perguntar o preço antes de fechar uma compra. (ROCHA, 2007). Comprar envolve direito e deveres. Quem compra deseja um produto com qualidade e quem vende deseja

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

receber. Os desejos das pessoas são infinitos, mas nunca se deve esquecer que os recursos para realizar os pagamentos muitas das vezes são limitados.Pessoas não conscientes destas premissas e que não dispõem de recursos próprios mormente recorrem a financiamentos.

FINANCIAMENTO

Quando não há o dinheiro suficiente para custear os gastos mensais o que resta é financiar dívidas. Ainda assim, deve-se procurar qual a melhor fonte de financiamento. A seleção das fontes de fundos a serem utilizadas pelas empresas para financiar seus investimentos em ativos fixos e circulantes deve ser realizada levando-se em conta a adequação dos custos destas à capacidade de geração de receita da empresa. Qualquer desequilíbrio que emergir no âmbito operacional da empresa terá reflexos sobre a sua lucratividade e poderá determinar defasagens entre o custo contratado com os emprestadores de fundos e a sua possibilidade de remunerá-los (LEITE, 1994; LUCION, 2005).

Não basta simplesmente escolher um fundo de financiamento e contratá-lo. A pessoa deve verificar suas possibilidades de pagamento, pois se não for saudando a dívida mensalmente o tomador terá vários problemas burocráticos. (BOGLER, 2009). A decisão de financiamento é definir e alavancar uma estrutura ideal em termos de fontes de recursos, dada à composição de investimentos. Sendo preciso determinar os custos e as condições de cada fonte disponível de recursos (prazos, datas de pagamentos, garantias exigidas, etc.), conceder métodos para ter acesso a essas fontes e procurar montar a melhor estrutura possível de fontes. Ao contratar um financiamento, a pessoa terá que decidir se será em longo ou curto prazo.

Financiamento a Longo Pazo: é uma importante forma de financiamento, tendo um vencimento inicial superior a um ano, podendo ser obtido com um empréstimo a prazo, o qual é negociado com uma instituição financeira, ou por meio da venda de títulos negociáveis, sendo estes vendidos a um número de credores institucionais e individuais. (GITMAN, 2002; LEMES, 2002).

No âmbito institucional, o empréstimo em longo prazo pode ser também de vencimento de cinco a vinte anos. Quando faltar um ano ou menos, o empréstimo em longo prazo passa para o passivo circulante, o que o torna um financiamento de curto prazo. O financiamento em longo prazo normalmente tem um custo maior do que o

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

financiamento em curto prazo. O financiamento em longo prazo possui contrato com cláusulas padronizadas e cláusulas restritivas. Existem ainda fatores que afetam o custo ou a taxa de juros de um financiamento em longo prazo que são o montante emprestado, o vencimento do empréstimo, o risco do tomador e o custo do tomador. (FILHO, 2005). O financiamento com capital de terceiros pode ser gerado espontaneamente no curso normal das atividades operacionais e também ser obtido mediante a contratação de empréstimos e financiamentos.

Financiamento em Curto Prazo: Neste tipo de financiamento a pessoa adquire recursos a prazos curtos - no máximo, um ano -(CHERRY, 1997). Há de se ter muito cuidado ao contratar este tipo de financiamento, pois como o prazo de pagamento é menor as parcelas a serem pagas poderão ultrapassar o valor que o contratante tem condições de pagar. Os financiamentos de longo e curto prazo são também aplicáveis a pessoas, cite-se os exemplos de financiamento de casa própria, carros e outros tomados para a aquisição de outros bens, ainda que de consumo.

EMPRÉSTIMOS BANCÁRIOS

Os bancos surgiram no final da idade média, nas chamadas feiras comerciais que, por estarem próximas das estradas, recebiam muitos viajantes e comerciantes, conhecidos como mercadores.Esses mercadores compravam especiarias que vinham do Oriente, produtos vendidos pelos navegadores italianos. Isso fez com que os comerciantes começassem a produzir riquezas. A partir disso eles começaram a emprestar dinheiro a seus concorrentes, tornando-se banqueiros. O nome banco origina-se porque eles ficavam sentados em frente a uma banca. (ROCHA, 2007; HOJI,2003).O empréstimo bancário é um tipo de serviço mediante o qual o banco comercial se compromete a conceder a uma empresa ou pessoa um crédito numa conta que pode ser movimentada à vista. (SANVINCENTE, 1997).

Esses empréstimos geralmente são concedidos pelos bancos comerciais com prazo determinados e com possibilidade de renovação. Os encargos incidentes sobre essas linhas de crédito de curto prazo para capital de giro correspondem á tarifa de contratação e aos juros sobre o valor efetivamente utilizado. Esses empréstimos podem ser garantidos por duplicatas cujos valores excedam ao saldo devedor e, em qualquer caso, por nota promissória avalizada pelos diretores da empresa. (BRAGA, 1989).

Os bancos são a principal fonte de empréstimos em curto prazo não garantidos. O tipo mais importante de empréstimo realizado por bancos às empresas, é o empréstimo em curto prazo auto-liquidável. O banco, ao concedê-lo, visa financiar

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

necessidades sazonais decorrentes, por exemplo, de aumentos ocasionais em estoques ou duplicatas a receber. Espera-se que tão logo os estoques e duplicatas a receber sejam convertidas em caixa, os fundos necessários para pagar o empréstimo sejam automaticamente gerados. (GITMAN, 2002).

De igual forma, nas finanças pessoais, na maioria das vezes, as pessoas buscam os bancos. Um dos motivos que leva a isso é porque são clientes e isso facilita o empréstimo. Outro motivo é que quando se tem o valor mensal do empréstimo descontado em folha a pessoa consegue por juros menores.

CRÉDITO

A palavra crédito (do latim creditum) significa confiança. O crédito estabelece uma relação entre dois agentes originada em um acordo de empréstimo. A história do crédito tem suas raízes no código de Hamurabi na idade antiga e eram comuns as pessoas, ao pedirem dinheiro emprestado, oferecerem sua condição de livres, tornando-se escravas caso não conseguissem pagar a dívida contraída. (D'AQUINO, 2008).Em nossos dias o crédito está integrado ao cotidiano das pessoas e saber usar os empréstimos com propriedadee racionalidade deve ser o objetivo.

Rocha (2007, p.59)adverte:

> Saber investir, conhecer conceitos e fórmulas matemáticas, poupar dinheiro e fazer seu salário, seu dinheiro, render, tudo isso é muito importante, mas é também fudamental ficar atento ao uso correto do seu dinheiro no dia-a-dia.

Existem várias formas de pagamento disponíveis no mercado e é fácil fazer confusão entre elas. Hoje em dia, cerca de 50% das compras são pagas com cheque. Os cartões de crédito são usados em 25% dos casos e os débitos automáticos, em 17%. O dinheiro em formato de notas mesmo é a forma de pagamento escolhida em apenas 7% das compras. (BRAGA, 1995). As diferentes modalidades de crédito existentes apresentam condições de prazo, amortização e taxa de juros em função do risco do agente financeiro e das garantias oferecidas pelo tomador do empréstimo.

O uso racional do crédito é importante, pois em muitas ocasiões as pessoas não dispõem dos recursos necessários de uma única vez. Para o bom uso do crédito devem ser respeitadas algumas regras, tais como: controlar o orçamento com muita atenção evitando assim emprestimos desnecessários, preservar o crédito evitando

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

pagamento atrasado para não se tornar inadimplente, não contrair crédito para terceiros e sempre lembrar-se de pagar as parcelas controlando o prazo de pagamento.

Outra forma de pagamento é por intermédio do uso de dinheiro em espécie que é aceito em todos os estabelecimentos. Pode até ser que um lugar não aceite cartão de crédito, ou que só receba cheques especiais, mas não há quem rejeite um pagamento realizado em espécie.

Os cheques representam o dinheiro que você tem guardado no banco, o que os torna mais seguros do que o dinheiro vivo. Isso porque, em caso de perda ou roubo, é possível ligar para o banco cancelando o talão inteiro ou apenas a folha roubada/perdida. Já o cheque especial é oferecido pelos bancos a quase todos os correntistas e o limite de crédito está vinculado a seu salário e ou rendimentos outros. As taxas são muito altas e só deve ser usado para curtos períodos de tempo, quando aparecerem problemas no orçamento ou imprevistos. (ROCHA, 2007).

Os bancos oferecem algumas vantagens para clientes que têm um bom dinheiro depositado. Uma delas é o cheque especial, em que o cliente "ganha" do banco um limite extra de dinheiro, ou seja, pode gastar um pouco a mais de dinheiro, caso esteja precisando e não o tenha. Mas essa vantagem não sai de graça para o cliente. Quando esse limite é utilizado o banco cobra uma alta taxa. O limite é um empréstimo que o banco faz ao cliente. (AZEVEDO, 2007), com menos formalidades, sem a necessidade, por exemplo, de assinatura de um contrato específico. Isso estimula ainda mais a tomada de capital por este meio.

Os cartões de crédito podem ser adquiridos por meio dos bancos ou diretamente, com as instituições de crédito. É uma forma de pagamento que dá ao cliente a oportunidade de comprar um produto ou serviço sem que tenha esse dinheiro disponível no momento. Funciona como um empréstimo em curto prazo. O cliente escolhe o dia do mês mais interessante para o pagamento da fatura. O pagamento da compra pode ser feito em diversas parcelas, sendo que alguns estabelecimentos cobram juros no parcelamento, outros não.

Caso não tenha dinheiro para pagar a conta na data do vencimento, o cliente pode renegociar a dívida com a operadora, mas os juros cobrados são altos e muitas vezes o devedor acaba não tendo mais condições de pagar o cartão.

O cartão de débito funciona como um dinheiro eletrônico. As compras são pagas com o cartão que é descontado automaticamente de sua conta corrente ou da poupança. O cartão de débito combina duas vantagens: a conveniência do dinheiro e do cheque com a segurança de um cartão de crédito.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O crédito pessoal é oferecido geralmente pelos bancos e financeiras e não exige muitas garantias, a não ser um bom cadastro. É um recurso para emergências e, portanto, as taxas de juros são maiores.

O crédito direto ao consumidor é oferecido geralmente pelas financeiras e exige que você ofereça o bem financiado como garantia. É o tipo de crédito que usamos na compra de uma geladeira, televisão e principalmente quando financiamos um automóvel. Como as garantias são reais, os prazos são maiores e as taxas são menores que o crédito pessoal. (ROCHA, 2007).

Por fim tem-se o crédito consignado em folha de pagamento ou à pensão ou ainda aposentadoria. É oferecido geralmente por bancos e financeiras e exige que a pessoa assine um contrato autorizando o débito automático das prestações em sua conta corrente de salários ou aposentadoria. É atualmente a forma mais barata de obter empréstimos para a compra de bens ou como crédito pessoal.

ORÇAMENTO FINANCEIRO PESSOAL

Ao contrário do que se costuma pensar e assimilar, orçamento não quer dizer privação. Até porque quem faz um orçamento pessoal ou doméstico, é a própria pessoa que irá desfrutar dos seus resultados, desde que cumprido como planejado,ou seja, quem o administra é o próprio individuo e, portanto, poderá fazê-lo do modo que mais lhe agradar. Em sintese, fazer um orçamento financeiro força o indivíduo a examinar como e onde realmente o mesmo gasta o seu dinheiro.(BORGES, 2008).

Padoveze (2005, p.235) explica que o "orçamento financeiro nada mais é do que colocar na frente aquilo que esta acontecendo hoje". Nesse sentido o orçamento é a estimação, avaliação, fixação ou determinação de quaquer valor.

Em termos financeiros, é o ato de previsão de receitas e fixação de despesas. A elaboração de um orçamento financeiro é necessária para se saber quais recursos serão necessários para a realização de um determinado projeto. Um orçamento mostra de modo transparente os recursos que estão disponiveis e o que e necessário ter para se alcançar os objetivos.

Segundo Borges (2008, p.39):

> Um ponto positivo do orçamento financeiro pessoal com relação ao de uma organização empresarial, é que ele não é tão oneroso, devido ao seu inferior grau de complexidade. Envolve menos

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> pessoas e não há departamentalização, algo que geralmente além de onerar mais, ainda requer grande dispêndio de termpo para a elaboração.

Assim como o orçamento financeiro empresarial, o orçamento financeiro pessoal possui algumas limitações, como por exemplo, ele é baseado em estimativas, visto que não há garantia de que o previsto será uma realidade, além de necessitar de revisões periódicas, pois ele por si só não calcula ou identifica imprevistos (gastos inesperados com remédios, exames médicos, premiação de um titulo de capitalização, etc.)

Para uma boa elaboração de um orçamento financeiro pessoal, deve-se relacionar todas as receitas e todas as despesas e após isso alguns passos são importantes, como: definir metas, discutir estratégias, ter clareza das necessidades, ter equilibrio entre o desejado e o possível, aceitar limites na utilização dos recursos, aceitar o orçamento como instrumento de orientação e fazer revisões periódicas.

Como todo orçamento, deve-se escolher um período de duração para a elaboração do mesmo, sendo que tal período costuma ser mensal ou anual. Ter em mente para onde vai o dinheiro é uma das coisas que um orçamento financeiro deixa claro para o seu elaborador, e isso é muito importante, pois o mesmo ficará ciente se os gastos estão sendo realizados por necessidade ou em vão. Isto faz com que se viva uma vida de acordo com as reais condições financeiras, evitando que na intercorrência de futuros imprevistos seja possivel ter recursos suficientes para saldá-los. (BORGES, 2008).

Um orçamento pessoal permite monitorar a situação financeira, contribui para a criação de um quadro visual de despesas, evita os gastos por impulso, ajuda a decidir sobre o que pode e o que não pode se gastar, ajuda a criar um plano de poupança e investimento, a decidir sobre como é possível proteger-se contra as consequências financeiras de eventos imprevistos, tais como doença, acidente, morte e desemprego e possibilita que se saiba exatamente como gastar o dinheiro.

PERCURSO METODOLÓGICO

A investigação aqui relatada teve abordagem quantitativa, norteada pelo paradigma numérico, em que o olhar racional predominou ao invés da visão subjetiva.

Segundo Reis (2008, p.58):

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> A pesquisa quantitativa caracteriza-se pelo uso da quantificação na coleta e no tratamento das informações por meio de técnicas estatísticas. Ela tem o intuito de garantir resultados e evitar distorções de análise e de interpretação, traduzindo em números as informações analisadas e dados coletados.

A utilização desta abordagem assegura a mensuração dos resultados, fato que não é possível quando a abordagem quanlitativa é empregada, tendo em vista que esta visa apenas a interpretação do discurso dos sujeitos.

Quanto aos procedimentos de recolha de dados empregou-se, como em qualquer pesquisa científica a pesquisa bibliografica que "abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais [...] até meios de comunicação orais [...] e audiovisuais [...]".(LAKATOS, 2005, p.176). E o questionário, que segundo Lakatos e Marconi (2010, p.184) "é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito [...]" .

Quanto ao delineamento da pesquisa, foram entrevistados 100 pessoas, durante os meses de setembro e outubro de 2012. A mesma ocorreu em lugares diferentes da cidade sendo o calçadão do comércio, praça principal da cidade de Presidente Prudente e alguns outros lugares de maiores movimentos. O questionário que estas pessoas responderam continha 13 perguntas sendo todas fechadas.

Quanto a média da taxa de juros cobrados para empréstimos pessoais os pesquisadores visitaram 6 locais, sendo 4 bancos e 2 financeiras. Após a coleta dos dados os pesquisadores tabularam todos os dados utilizando uma planilha eletrônica (Excel).

RESULTADOS

Da amostra pesquisada, 56% das pessoas são do sexo masculino e 44% são do sexo feminino. Quanto á idade, 12% dos entrevistados têm menos de 18 anos; 16% estão na faixa dos 18 aos 25 anos; 24% estão na faixa dos 26 aos 35 anos; 21% estão na faixa dos 36 aos 45 anos; 15% estão na faixa dos 46 aos 55 anos; 9% estão na faixa dos 56 aos 65 anos e 4% têm mais de 65 anos de idade. Os pesquisadores deram preferencia aos maiores de idade ao realizarem sua pesquisa, pois o intuito da mesma foi verificar o uso do cheque especial o que é mais freqüente em maiores de 18 anos.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Quanto ao estado civil das pessoas, 34% dos entrevistados são solteiros (a); 41% são casados (a); 14% são divorciados (a); 8% são viúvos (a) e 3% responderam outro. Pela pesquisa percebeu-se que não há como fazer uma relação entre os gastos das pessoas e o seu estado civil.

Quanto ao grau de instrução dos entrevistados, 6% possuem apenas o ensino fundamental; 42% o ensino médio; 20% o ensino técnico e 32% o ensino superior. Pela amostra pesquisada,verificou-se que o grau de instrução diferencia a renda individual da pessoa. Quanto maior o grau de instrução maior a renda do entrevistado.

Quando questionados sobre a sua renda individual, 11% ganham até 1 salário mínimo; 25% ganham entre 1 e 2 salários mínimos; 30% ganham entre 2 e 3 salários mínimos; 23% ganham entre 3 e 5 salários mínimos; 10% ganham entre 5 e 10 salários mínimos e 1% ganha mais de 10 salários mínimos.

Questionados quanto às formas de crédito que utilizam em seu dia a dia para fazerem suas compras ou pagarem suas dívidas, 100% utilizam o dinheiro; 19% utilizam o cheque como forma de pagamento a vista; 37% fazem uso do cartão de crédito; 13% fazem uso do cartão de débito; 41% fazem uso do cheque especial e 21% fazem uso de todas as formas de crédito. Nota-se que 62% dos entrevistados acabam utilizando o limite de seu cheque especial durante o mês como complemento financeiro para saudar suas dividas.

Quanto ao tempo em dias que utilizam o limite do cheque especial, dos 62% que utilizam o limite, 9% fazem uso entre 1 a 7 dias por mês; 21% utilizam de 8 a 14 dias; 20% utilizam de 15 a 21 dias e 12% utilizam entre 22 a 30 dias. Para quase 1/3 dos entrevistados, o limite já incorporou mensalmente em sua rotina, pois 32% utilizam o seu limite basicamente o mês todo.

Questionados sobre o valor do limite do cheque especial, 4% têm um limite de 0 a R$ 500,00; 19% têm um limite entre R$ 501,00 a R$ 1.000,00; 23% têm um limite entre R$ 1.001,00 a R$ 1.500,00; 7% têm um limite entre R$ 1.501,00 a R$ 2.000,00; 7% têm um limite entre R$ 2.001,00 a R$ 2.500,00 e 2% tem um limite acima de R$ 3.000,00.

Quanto aos valores que os entrevistados gastam de seu limite, 18% utilizam de 0 a R$ 500,00; 27% utilizam entre R$ 501,00 a R$ 1.000,00; 9% utilizam entre R$ 1.001,00 a R$ 1.500,00; 5% utilizam entre R$ 1.501,00 a R$ 2.000,00; 2% utilizam entre R$ 2.001,00 a R$ 2.500,00 e 1% utiliza acima de R$ 3.000,00.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Quando questionados sobre as taxas de juros que as pessoas pagam durante o mês por utilizar o limite especial de sua conta, 2% responderam que pagam entre 6 a 8% de juros; 23% pagam entre 9 a 10%; 17% pagam entre 11 a 12% de juros; 1% paga acima de 12% de juros e 17% nem sabem o quanto é a taxa cobrada pelo uso do limite.

Sobre os motivos que os levaram a não utilizarem outras formas de financiamento com taxas mais baixas, 17% fazem uso do limite apenas pela mobilidade; 5% faltam conhecimento de outros financiamentos que apresentam juros mais baratos; 23% já possuem um empréstimo pendente no banco e não pode fazer outro e 17% não sabe que a taxa de juros cobrados no cheque especial são maiores que outros financiamentos.

Quando indagados se os mesmos tinham um orçamento doméstico de suas receitas e despesas, 38% responderam que sim e 62% responderam que não. É interessante ressaltar que a pesquisa mostrou que quanto maior a idade das pessoas e menor for a sua renda salarial, mais motivados estarãoa fazerem um orçamento doméstico.

Questionados quais eram os fatores responsáveis por fazê-lo utilizar o cheque especial, 5% acreditam que seja por falta de orçamento, 7% acreditam que tenham um padrão de vida fora da realidade; 13% acreditam que foi devido a problemas de doenças; 14% é devido ao consumo exagerado; 11% aquisição desnecessária de bens e 12% nem sabe qual é o motivo.

Quanto às instituições financeiras pesquisadas sobre o valor que cobram de juros para o uso do cheque especial, a pesquisa mostrou que no banco A, a taxa cobrada é de 8,5%;no banco B a taxa é de 9,5%, no banco C a taxa é de 10,5% e no banco D a taxa é de 11,5%.

Nestes mesmos bancos quando questionados sobre a taxa de juros para empréstimos pessoais, o banco A utiliza uma taxa de 5,0%, o banco B 6,5%, o banco C 4,5% e o banco D cobra 6,5%. Já a financeira A prática um juro de 6,5% e a B 7%. Percebe-se que os juros cobrados para empréstimos pessoais são menores que os juros do cheque especial. Neste caso foi adotado o empréstimo sem desconto em folha de pagamento.

CONCLUSÃO

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O trabalho faz parte do ser humano desde o início de sua existência. No início caçavam para sobreviver, logo depois usavam a troca de produtos para satisfazerem suas necessidades. Em nossos dias o dinheiro domina as compras e as vendas, seja em cartão, cheque ou qualquer outro meio de crédito existente.

Os gastos devem ser balanceados com as receitas. Quando se ganha mais do que se gasta as pessoas têm a opção de poupar, mas quando se gasta mais do que se ganha as pessoas tem que saudar suas dívidas de outra forma e uma delas, a abordada nesta pesquisa, é o seu limite especial disponível desde que para isso pague uma determinada taxa.

Quanto ao objetivo geral da pesquisa, concluiu-se que os fatores responsáveis por fazerem as pessoas utilizarem seu limite são: falta de orçamento; padrão de vida fora da realidade; problemas de doença; consumo exagerado; aquisição desnecessária de bens; e ainda outros nem sabem quais são os motivos.

Já em resposta ao problema da pesquisa que indagava o que leva as pessoas a utilizarem o cheque especial e não outro tipo de financiamento mais barato, os motivos apresentados foram: a mobilidade do cheque especial; a falta de conhecimento de outros financiamentos; possuíam um empréstimo pendente no banco e não podiam fazer outro; e não sabiam que a taxa de juros cobrados pelo cheque especial são maiores que outros financiamentos.

Para se policiar financeiramente a melhor opção é fazer um orçamento doméstico que se equilibre receitas e despesas, de forma tal, que no mínimo, as receitas sejam iguais aos custos. O mais apropriado é que o individuo não comprometa mais do que 1/3 das suas receitas e que assim, possa poupar para que a partir dai, venha a adquirir os bens pretendidos, sem necessitar de empréstimos, financiamentos ou cheque especial.

Quando necessitar adquirir um bem jamais utilizar do especial mesmo que fizer a compra à vista, pois isso onera, sobremaneira, a aquisição do bem. Dividir as compras em parcelas não comprometendo a renda em mais que 1/3, também é uma alternativa.

Por fim, como sugestão para continuidade a este trabalho, entende-se por bem, dividir o público a ser entrevistado por classe social e por bairros na cidade de Presidente Prudente.

REFERÊNCIAS

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

AZEVEDO, Hugo Daniel de Oliveira. **500 perguntas (e respostas) básicas de finanças**: para iniciantes no mercado. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

BATEMAN, T. S. **Administração.** 2º Edição, Porto Alegre. Editora AMGH, 2012

BRAGA, Roberto. **Fundamento e Técnicas de administração financeira.** 1 ed. São Paulo: Atlas, 1989.

_____. **Administração Financeira**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 1995.

BOGLER, John C. **Como encontrar o equilíbrio para o dinheiro, os negócios e a vida.** Rio de Janeiro. Elsevier, 2009.

BORGES, Aline Cristina Queiroz. **Planejamento e Orçamento Financeiro Pessoal:** Um estudo de caso em uma instituição de ensino superior. Monografia apresentada a Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia de Ilha Solteira – FAISA, 2008

CHERRY, Richard T. **Introdução a Administração Financeira.** 2 ed. São Paulo: Atlas 1997.

D'AQUINO, Cássia. **Educação Financeira**: como educar seus filhos. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

FILHO, Raimundo Pinheiro Bastos. **Fontes de Financiamento a Curto Prazo:** um estudo de caso na empresa Panificadora Pão de Mel da cidade de Selvíria. Faculdade de Ilha Solteira – FAISA, 2005.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas 2002.

GITMAN, L. J. – **Princípios da Administração Financeira** – 7 ed. - São Paulo: Harbra, 2002.

GREWAL, D**. Marketing.**2º Edição.Porto Alegre. Editora AMGH, 2012.

HOJI, Masakasu. **Administração financeira:** uma abordagem prática: matemática financeira aplicada, estratégias financeiras, análise, planejamento e controle financeiro.4 ed. São Paulo, Atlas, 2003.

LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia de Trabalho Científico**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2005.

LAKATOS, E. M. ; MARCONI, M. de A. **Fundamentos da metodologia científica**.7.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LEITE, Helio de Paula, 1943 - **Introdução à administração financeira.** 7 ed. São Paulo: Atlas, 1994.

LEMES, Roberto. **Planejamento Financeiro**. Rio de Janeiro. Elsevier, 2002.

LUCION, C.E.R. **Planejamento Financeiro.** Revista Eletrônica de Contabilidade. Volume I. nº 3 de março/maio, 2005.

MARCONI, Maria de Andrade. LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Cientifica.** São Paulo: Atlas, 2007.

MATTAR, Fauze N. **Pesquisa de marketing.** São Paulo: Atlas, 1996.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração**: da escola científica à competitividade na economia globalizada. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

NEVES, J. L. Pesquisa qualitativa – características, usos e possibilidades. **Caderno de pesquisa em administração**, São Paulo. v.1, nº 3, 2º sem. 1996. Artigo disponível em: http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/C03-art06.pdf. Acesso em: 21/04/2010.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Planejamento estratégico**: conceitos, metodologia e práticas. 14 edição. São Paulo: Atlas, 1999.

PADOVEZE, C.L. **Introdução à administração financeira:** texto e exercícios. São Paulo. Pioneira Thomson Learning, 2005.

PEREIRA, R. **Planejamento, a arma contra os imprevistos.** Disponível em WWW.dinheirama.com.br. Acesso em 18 de Maio de 2009.

REIS, L. G. **Produção de monografia**: da teroia à prática. 2 ed. Brasília: Senac –DF, 2008.

ROCHA, Ricardo Humberto.**Como esticar seu dinheiro:** fundamentos de educação financeira. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

SANVINCENTE, AntonioZoratto. **Administração Financeira.** 3 ed. São Paulo: Atlas, 1997.

SOUZA, A.F. de; e TORRALVO,C.F. **Aprenda a administrar o próprio dinheiro**. São Paulo. Saraiva, 2008.

SOUZA, Oliveira Edno. **Administração Financeira da Pequena e Média Empresa**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

A IMPORTÂNCIA EM CONSOLIDAR OS OBJETIVOS DA CORPORAÇÃO EM UMA MISSÃO INTERNACIONAL: UM RELATO DE EXPERIÊNCIA

Alisson Martins Linard; alissonlinard@hotmail.com *

RESUMO

O presente trabalho trata-se de um relato de experiência profissional na qual o colaborador de uma empresa participou de um evento internacional e representou toda a equipe da sede brasileira. Atualmente, pelo fato das pessoas buscarem o sucesso profissional, há a necessidade em entender que para alcançá-lo, diversas ações, comportamentos e técnicas são necessários. Essa descrição permite saber quais foram às atividades realizadas e em quais momentos há oportunidades para trocar informações e consolidar os objetivos da companhia naquela ocasião. Melhorar o desempenho anual e descobrir novas formas de encontrar novos clientes foram os principais resultados obtidos com essa experiência. Por fim, pode-se notar que tudo que é bem planejado, o bom resultado é consequência.

PALAVRAS-CHAVE

Negócios. Missão Internacional. Oportunidades. Empresa. Resultados.

ABSTRACT

This present work is a report of a professional experience which a company's employee participated in an international event and represented all their team. Nowadays, for the fact that people seek for professional success, it is needed to understand that to achieve it, some actions, behaviors and techniques are needed. This description allows to know which activities have been carried out and when there are opportunities to change information and consolidate the company's goals at that time. Improving the annual performance and discover new ways to find new customers were the main results obtained of this experience. Finally, it could note that everything which is well planed, good result is consequence.

KEYWORDS

Business. International mission. Opportunities. Company. Results.

INTRODUÇÃO

A palavra sucesso, partindo do princípio onde qualquer dicionário menciona o significado como, obter êxito ou possuir um resultado feliz em algo, explicita o porquê as pessoas buscam este fato, seja em uma tarefa pessoal ou principalmente na carreira profissional. Artigo como o de Bartalotti (2007), examinou de que maneira o desempenho relativo de cada profissão no mercado de trabalho afeta a escolha

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

profissional dos futuros universitários. Notou-se que o salário médio da profissão possui efeito positivo nesta escolha abordada.

É interessante ressaltar que alcançar este patamar ao longo da jornada de trabalho, engloba diversas ações, comportamentos, técnicas, e até mesmo momentos de reflexão para saber se o caminho que está sendo trilhado é realmente o correto para conduzir o indivíduo ao objetivo pré-determinado. Em adição, atualmente muitas empresas criam programas internos de educação corporativa e também orientação, para desenvolver seus colaboradores e ajudá-los no alcance de determinada vaga/cargo na corporação, de acordo com os interesses de ambas as partes – empresa e funcionário. Segundo Vieira (2012), a implementação de programas de educação corporativa nas organizações brasileiras encontra-se em fase de maturação e a particularidade de cada empresa deve ser levada em consideração.

As empresas modernas possuem como característica, a estrutura mais flexível e horizontal onde o poder na tomada de decisões é descentralizado. O desenvolvimento das capacidades individuais de maneira contínua atua como direção para os resultados e também mantém útil e eficiente o seu capital intelectual. A adoção de novas estratégias com rapidez proporcionou o surgimento de um ambiente de trabalho com mudanças que causam impacto sobre os gestores nas quais a companhia pretende forma e preservar dentro de seu ambiente (Vieira, 2012).

Aumentar os lucros e diminuir os custos é uma dentre a variedade de metas presentes nas empresas, sejam elas de pequeno, médio ou grande porte. Em contrapartida, investimentos nos locais e momentos certos devem ser realizados, como por exemplo, capacitação de um colaborador considerado peça chave de um processo, toda vez em que houver a percepção de que o resultado desta ação será justificável. Mesmo com esse argumento, um estudo realizado por Mourão (2009) revela que não há ações de qualificação dos funcionários em mais de um quarto das organizações participantes da pesquisa.

Ampliar a presença no mercado também é um grande foco. Há situações onde um colaborador é enviado a um determinado local (seja em território nacional ou internacional), para representar a empresa em um evento ou participar de um treinamento, e por consequência deve trazer respostas para diversos questionamentos de seus gestores. A partir deste ponto, deve-se analisar o nível de maturidade e conhecimento na qual o colaborador escolhido para essa missão possui, pois se a empresa é adepta a práticas de gestão de carreira com sua equipe, porém o empregado desconhece suas possibilidades de crescimento naquele local, dificilmente não ocorrerão conflitos.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Locais de trabalho onde o quadro de cooperadores é composto por executivos e não executivos há a detecção de que possivelmente os primeiros, com suas aptidões mais desenvolvidas que os não executivos, tenham ciência de suas possibilidades de crescimento na carreira profissional de maneira menos dependente da empresa onde trabalham (Veloso, 2011).

É relevante que as empresas realizem ações de conscientização para que o colaborador saiba o real motivo daquela tarefa/missão ou até mesmo desafio ser designado a ele. Reuniões periódicas podem ajudar a concretizar os principais objetivos que devem ser alcançados na viagem internacional, assim como a prática da troca de feedbacks. Essa habilidade em dar e receber feedback otimiza os resultados de aprendizagem, já que atua como base para aprendizagem auto-direcionada e também análise crítica de uma determinada situação. É necessário ter habilidade, compreender o processo, criar um ambiente propício e um relacionamento de confiança (Zeferino, 2007).

Uma técnica muito utilizada, tanto no ambiente acadêmico quanto empresarial, é a chamada feedback sanduíche. Ela consiste em realçar primeiramente, algo bom que a pessoa realizou em algum trabalho/atividade, por mais que a tendência do ser humano seja apontar os erros de imediato. Em seguida, sugerir melhorias é a atitude a ser tomada – neste momento é válido também permitir momentos de reflexão junto ao outro indivíduo, realizando perguntas para que ajude a pessoa que está recebendo o feedback, a compreender e melhorar o trabalho realizado. Por fim, ressalte algo que foi feito muito bem. A iniciativa visa encorajar o estudante ou colaborador a concluir o assunto no bate-papo de maneira estimulante. É importante não confundir esta última etapa com frases generalistas de estímulo sobre sucesso, vitória, superação, entre outras (Abreu-e-Lima, 2011).

Williams (2005) aponta que pelo fato da atitude em proporcionar feedbacks ser positiva, há casos onde o resultado é diminuto, pois não delimitam atitudes e comportamentos a serem adotados e mantidos, nem os resultados que isso acarretará no trabalho de quem o recebe.

O presente trabalho possui como objetivo relatar uma vivência profissional no ambiente internacional e o quão importante é o fato do colaborador escolhido para esta tarefa, saber os principais fins para obter bons resultados a partir desta experiência.

RELATO DE EXPERIÊNCIA

Tudo se iniciou com o convite realizado pela empresa multinacional de origem Americana, na qual um dos colaboradores da empresa representante autorizado da

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

marca no Brasil participaria de um encontro e treinamento, em relação a uma linha de equipamentos. O local escolhido para o evento foi a cidade de Punta Cana, pertencente ao país República Dominicana, com duração de cinco dias, no período do mês de Abril de 2013.

O objetivo era aperfeiçoar os conhecimentos técnico-científicos a respeito dos dispositivos contidos na gama de produtos e consequentemente, após retorno da viagem, auxiliar o departamento de vendas em alavancar os números nas negociações presentes, já que muitas informações em nível de orientação complementariam o contato entre vendedor e cliente. Além disso, estreitar relações dos distribuidores com a empresa fornecedora e até mesmo permitir o contato entre eles, já que eram de países diferentes (América Latina), seriam alguns dos acontecimentos.

Após aceitar o convite, a primeira etapa foi selecionar o colaborador que iria ter a chance em participar desta oportunidade. Alguns pré-requisitos eram necessários, como por exemplo, fluência na língua Inglesa, habilidade de falar em público, argumentar e defender ideias de maneira plausível – tudo visando o bom desempenho da pessoa escolhida. Em seguida, um cronograma foi elaborado para orientar o funcionário de quais ações ele deveria tomar ao longo das semanas até a data de embarque – isso incluía quais atividades seria necessário delegar aos colegas de trabalho enquanto estivesse ausente da empresa, temas que deveriam ser tratados antes ou poderiam ser concluídos após o retorno da viagem – com o objetivo em destacar o fato de a empresa continuar funcionando normalmente, sem ser prejudicada pela ausência de um dos membros de sua equipe.

Por se tratar de uma missão corporativa, era totalmente relevante deixar explícito qual seria a missão a ser cumprida. O planejamento através de reuniões, troca de e-mails e outras iniciativas colaboraram para consolidar as estratégias a serem adotadas para a obtenção de resultados satisfatórios frente ao investimento de levar um colaborador para o exterior.

O evento iniciou-se com a apresentação da equipe da empresa fornecedora, onde contou com a presença do Vice-presidente, Gerente de Negócios Internacionais, Gerente da América Latina e Gerente de Treinamentos da companhia. Em seguida, todos os distribuidores se apresentaram também, citando o país de origem para referência de todos. Dentre o grupo de países presentes – sendo um representante de cada – havia pessoas com origem de diversos países como Bolívia, Brasil, Colômbia, El Salvador, México, Panamá, República Dominicana, Trinidad e Tobago, Venezuela, entre outros da América Latina. De imediato, houve um momento onde todos pudessem conversar para se conhecerem e se familiarizarem com a situação.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Com a ajuda de um painel, todos os participantes relataram quais eram as expectativas daquela semana de aprendizagem, expondo diversos argumentos para que no último dia houvesse uma revisão e conclusão se realmente aquelas foram alcançadas.

O treinamento ocorreu em um local onde pudesse haver aulas teóricas e práticas. Começando por todo embasamento teórico, aspectos sobre os equipamentos foram explanados, e diferenciais destacados, onde a aplicação de cases para a resolução em grupo foi de grande valia na aquisição de habilidades envolvendo a dinâmica. Já a etapa prática ocorreu posteriormente com o intuito de fixar todo o conhecimento adquirido previamente, ou seja, permitir aos colaboradores presentes visualizarem a situação com os próprios olhos e terem a oportunidade em manusear todo o aparato contido na linha.

Diversas informações foram compartilhadas, pois ao longo das explanações, os distribuidores mencionavam situações vividas junto aos clientes no momento do atendimento e orientação, ressaltando a aplicação, qual foi a real necessidade da equipe que entrou em contato e qual foi a solução sugerida. Consequentemente a aprendizagem estava presente sem ao menos ser notada. Outro aspecto relevante foi o debate de estratégias que cada um dos distribuidores adotava em seu respectivo país, de maneira que permitisse aos outros naquele local presente, detectar novas idéias que poderiam se aplicar em seu local (país) de trabalho.

Para estimular o espírito competitivo, houve um concurso na qual cada distribuidor deveria apresentar um caso de aplicação de sucesso – situações onde o cliente utilizou um equipamento da marca para determinada tarefa e obteve bons resultados – e ao final, todos os participantes votariam naquele considerado mais interessante, elegendo um vencedor. Por mais que esta ação, de imediato, parecia apenas uma dinâmica, em segundo plano ela também tinha o intuito de mostrar aos integrantes, novos segmentos nas quais os dispositivos poderiam ser vendidos, descobrindo assim novos mercados com oportunidades.

Os três primeiros colocados abordaram casos de aplicação envolvendo bomba peristáltica – equipamento utilizado em situações onde o usuário deseja realizar procedimentos que envolvam a manipulação de fluídos, sendo possível o controle da vazão (mL/min) da amostra a ser bombeada. O candidato que ocupou o terceiro lugar retratou o caso de uma mineradora Nacional onde utilizou o equipamento para bombear amostras de minério de ferro ao longo do processo de produção. Já o segundo, abordou a orientação realizada para ajudar um de seus clientes – Instituto de Pesquisas Espaciais – a selecionar uma bomba que seria aplicada no bombeamento de amostras de Peróxido de Hidrogênio em pequenos foguetes e satélites de pesquisa. Outros exemplares deste dispositivo foram adquiridos pelo mesmo cliente posteriormente – um para ser utilizado

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

na dosagem de soluções para uma reação de óxidos mistos com pH controlado e outro para auxiliar na injeção de Peróxido de Hidrogênio em um equipamento para concentrar o mesmo. Por fim, o primeiro e também vencedor relatou o case de aplicação envolvendo uma indústria de plásticos, na qual decidiu investir no equipamento já mencionado para otimizar a etapa de injeção de corantes – esta fase da produção precisava ser precisa e programada de acordo com o tempo – o que garantia um bom produto a ser obtido no final, com a cor ideal.

Novas literaturas como, por exemplo, catálogos e enciclopédias foram anunciados como lançamento, destacando todo o diferencial destas últimas edições – melhor design gráfico das páginas, introdução de novas sessões de produtos, dicas do ponto de vista técnico cientifico, atualização da lista de itens descontinuados recentemente e também textos explicativos a respeito de cada segmento de equipamento eram algumas das novidades que os clientes poderiam contar.

Cada empresa distribuidora foi convidada a participar de reuniões com a empresa fornecedora para discutir o status do desempenho anual frente às metas e também aspectos que envolviam a parceria. Enfatiza-se aqui, o momento ideal de expor idéias e propostas na melhoria da relação entre ambas as empresas, seja em uma estratégia ou qualquer outro tipo de atitude, consolidando assim, todos os objetivos estabelecidos no período prévio a viagem.

É imprescindível não se lembrar também de outros momentos nas quais, conhecimento e diálogo foram permitidos, já que alguns jantares e situações de descontração se faziam presentes em horários fora do expediente. Culturas eram trocadas ao mesmo tempo em que uma experiência de vida para todos que estavam presentes naquela semana, naquele local, era acrescentada no âmbito profissional.

Antes do encerramento e votos de agradecimentos, resgataram-se as expectativas mencionadas no início da semana para que fosse possível detectar o real alcance ou não das mesmas. O evento encerrou-se com um discurso da empresa distribuidora motivando os distribuidores a sempre almejarem pelo seu melhor desempenho – seja em situações favoráveis ou até mesmo contrárias no contexto econômico de seu respectivo país.

RESULTADOS E CONCLUSÕES

Após o relato acima mencionado, houve a percepção de que grande percentual das expectativas estabelecidas com essa semana de eventos e treinamento foi superado. O conhecimento técnico do colaborador, ao retornar para a empresa no Brasil foi enriquecido, colaborando para que a equipe de vendas prospectasse negociações. Em

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

questão de valores, se comparado o montante de vendas no ano anterior, com a perspectiva de fechamento para o atual, o crescimento será próximo aos 43%.

O descobrimento de novas formas para conquistar novos clientes também foi um resultado muito positivo. Iniciativas de Marketing, estratégias para elaborar conteúdo para o blog da empresa e também E-Books cooperam no encontro de novos contatos. O papel exercido pelo departamento de assessoria científica é válido na concretização dessas ações mencionadas acima e o cliente possui confiança nas informações veiculadas pela corporação. Em adição, há participação de outros departamentos da organização também.

A oportunidade em representar a empresa no exterior obtém destaque como um dos resultados para a carreira profissional do colaborador. O conhecimento explícito será valorizado pela equipe e o tácito receberá atenção do próprio indivíduo. Atualmente o foco das empresas é justamente extrair do subordinado, o máximo em desempenho, desde que proporcione estímulo na jornada de trabalho.

Sob outra perspectiva, é possível concluir que momentos de planejamento prévio a qualquer atividade ou missão a ser realizada, ocasionam resultado positivo e satisfatório. A conscientização dos valores e princípios da empresa faz parte de qualquer processo seletivo em uma corporação que segue as coordenadas de gestão de pessoas, porém garantir que o funcionário entenda o real motivo das atividades que ele opera e irá operar dentro e fora da corporação, é essencial.

REFERÊNCIAS

ABREU-E-LIMA, Denise Martins de; ALVES, Mario Nunes. O feedback e sua importância no processo de tutoria a distância. **Pro-Posições**, Campinas , v. 22, n. 2, ago. 2011 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-73072011000200013&lng=en&nrm=iso>. acessos em 06 Out. 2013. http://dx.doi.org/10.1590/S0103-73072011000200013

BARTALOTTI, Otávio; MENEZES-FILHO, Naércio. A relação entre o desempenho da carreira no mercado de trabalho e a escolha profissional dos jovens. **Econ. Apl.**, Ribeirão Preto , v. 11, n. 4, dez. 2007 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-80502007000400002&lng=en&nrm=iso>. acessos em 06 Out. 2013. http://dx.doi.org/10.1590/S1413-80502007000400002.

MOURAO, Luciana. Oportunidades de qualificação profissional no Brasil: reflexões a partir de um panorama quantitativo. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba , v. 13, n. 1, mar. 2009 . Disponívpel em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552009000100009&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 30 set. 2013. http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552009000100009.

VELOSO, Elza Fátima Rosa et al . Gestão de carreiras e crescimento profissional. **Rev. bras. orientac. prof**, São Paulo, v. 12, n. 1, jun. 2011 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902011000100008&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 30 set. 2013.

VIEIRA, Fábio Henrique Antunes; FRANCISCO, Antonio Carlos de. Corporate education implementation stages and their impacts on Brazilian companies: a multi-case study. **Prod.**, São Paulo , v. 22, n. 2, abr. 2012 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132012000200010&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 30 set. 2013. Epub 12-Abr-2012. http://dx.doi.org/10.1590/S0103-65132012005000018.

WILLIAMS, R. L. *Preciso saber se estou indo bem!*: uma história sobre a importância de dar e receber feedback. Rio de Janeiro: Sextante, 2005.

ZEFERINO, Angélica Maria Bicudo; DOMINGUES, Rosângela Curvo Leite; AMARAL, Eliana. Feedback como estratégia de aprendizado no ensino médico. **Rev. bras. educ. med.**, Rio de Janeiro , v. 31, n. 2, ago. 2007

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-55022007000200009&lng=en&nrm=iso>. acessos em 01 out. 2013. http://dx.doi.org/10.1590/S0100-55022007000200009.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

AVALIAÇÃO DO PERFIL DOS ALUNOS DE UM CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE UMA UNIVERSIDADE DO INTERIOR DE SÃO PAULO

Diego Luis Pereira Andreasi (Universidade do Oeste Paulista); gpdiego@hotmail.com*

Palavras-chave: perfil, alunos, administração, avaliação, mercado de trabalho, autonomia.

INTRODUÇÃO

A aprendizagem é o marco inicial na vida do ser humano, e de fato, um elemento muito importante para o indivíduo. Segundo Souza Filho (2008, p.62), "a aprendizagem pode ser definida como ganho de competências", ou seja, é através dela que conseguimos adquirir conhecimentos e habilidades; ferramentas importantes para quem quer se destacar no mercado de trabalho e ter sucesso no meio profissional.

Pressupõe-se, portanto, que a aprendizagem prepara a pessoa para enfrentar os desafios da vida, e capacita-a a estar pronta para aproveitar as oportunidades que surgirão ao longo de sua existência (CAMPOS, 1996; Probst, Raub e Romhardt, 2000). É através do conhecimento adquirido que um indivíduo consegue galgar seu espaço na sociedade e estabelece-se como um ser humano competente para tomar decisões e posicionar-se mediante diferentes situações.

Dentre as opções de aprendizado existentes, destaca-se a existência das Universidades, responsáveis por proporcionar aos seus alunos um novo ambiente, totalmente diferente do que estão acostumados. No chamado ambiente acadêmico, além dos estudantes aprenderem um novo repertório intelectual, estes possivelmente iniciarão também a sua vida profissional, dessa forma, nasce então, uma nova preocupação.

Ter sucesso profissional e trabalhar em uma empresa reconhecida no mercado é o que a maioria dos universitários anseia, entretanto, estes nem sempre conseguem espaço em suas organizações para colocar em prática os conhecimentos que são adquiridos em salas de aula. Deste modo, ambos podem sair perdendo, as empresas, por correrem o risco de ficar estagnadas no tempo, e os estudantes, que desmotivados, podem não conseguir desenvolver completamente suas habilidades.

Sendo assim, na condição de discente do curso de Administração, foi despertado o interesse em investigar qual o grau de aceitação que os alunos estão obtendo no mercado de trabalho e se os mesmos possuem autonomia para praticar o que de fato

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

estão aprendendo em sala de aula. Como dito anteriormente, infere-se que um formando que não consegue alcançar êxito nesses dois principais quesitos, tende a se tornar um profissional desmotivado, prejudicando assim o seu desempenho tanto acadêmico, quanto profissional.

Conforme diz Souza Filho (2006, p.27), "o sucesso das organizações depende dentre outras coisas, de sua capacidade de aprender ou, então, da adoção de práticas que facilitem a aprendizagem". Ou seja, é notório que para se sobressair nesse mercado competitivo, as empresas precisam oferecer aos seus profissionais oportunidades para que estes demonstrem suas aptidões. Em outras palavras, uma organização que não é receptiva a novas ideias, corre o sério risco de torna-se ultrapassada.

Outra abordagem que deve ser feita com bastante atenção em relação ao aprendizado é o investimento por parte das organizações para com seus funcionários talentosos. Segundo Chuwdhury (2003, p133), "sem investimento no talento, uma empresa torna-se estagnada", ou seja, as empresas investem em tecnologia, em máquina e em pessoas, mas no século XXI o mais valioso investimento é aquele que se aplica em profissionais talentosos.

Ainda segundo Chuwdhury (2003, p136), "os talentos criam ideias e conhecimento que podem levar a resultados tangíveis, capazes de serem prontamente mensurados e trazidos em valores monetários". Dessa forma, podemos perceber o quão importante é para as empresas oferecer oportunidades para que seus funcionários exponham suas opiniões. Esse processo de crescimento conjunto é chamado por Teixeira Filho (2000) de gestão do conhecimento, que em suas palavras significa "a forma como as empresas geram, disseminam e usam seu capital intelectual" (p.7).

Por fim, para Kickinger e Pereira (2001) a gestão do conhecimento é extremamente necessária para as empresas porque cada vez mais a capacidade de aprender de uma organização é tida como uma vantagem competitiva. Não saber gerenciar esse novo conhecimento de forma eficaz, portanto, pode fazer com que as empresas percam grandes oportunidades de negócios, resultando em um declínio de suas participações no mercado, e consequentemente, seus lucros.

OBJETIVOS

O trabalho tem por objetivo destacar o reconhecimento das habilidades que os alunos desenvolveram durante sua permanência na Universidade, seus níveis de satisfação com o curso e seus graus de aceitação junto ao mercado de trabalho.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

MÉTODOS

Com relação aos aspectos metodológicos, inicialmente, foi utilizado o método quantitativo, onde foram entregues questionários contendo 12 questões fechadas. Referente à população da pesquisa, foram totalizados 182 alunos dos 6º, 7º e 8º termos do Curso de Administração da Universidade do Oeste Paulista do ano de 2010. Já referente à amostra, após computados os calculados estatísticos, foi alcançado um total de 106 alunos.

RESULTADOS

Referente à amostra analisada, 69% se enquadravam na faixa etária de 18 a 25 anos e 78% eram solteiros, ou seja, trata-se de um público essencialmente composto por jovens. Foi constatado que 83% dos pesquisados ainda escolheria o mesmo curso caso tivessem a oportunidade, sendo que 91% do total esta satisfeito com o conteúdo que lhes foi ensinado.

Do total, 40% escolheria a área de Recursos Humanos para especializar-se, enquanto as áreas de Marketing e Empreendedorismo ficaram com 29% de preferência cada uma. Com relação as suas pretensões futuras, um dado chamou a atenção, enquanto apenas 29% das mulheres pretendem continuar na cidade após se formarem, 63% dos homens optaram por essa opção, ou seja, mais do que o dobro, o que pode ser considerado como um indício de falta de oportunidades para o público feminino se desenvolver regionalmente.

Identificou-se ainda que 92% dos alunos afirmaram que estão trabalhando, no entanto, apenas 70% destes possuem liberdade para colocar em prática os ensinamentos aprendidos em sala de aula. Eles ainda consideraram a experiência como fator primordial para entrar no mercado de trabalho, em segundo lugar ficou a faculdade, e em ultimo, o conhecimento de um novo idioma.

CONCLUSÃO

Referente ao mercado de trabalho, percebeu-se que os alunos em questão estão tendo uma boa aceitação no mercado regional, porém, no que diz respeito a ter liberdade

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

e autonomia para aplicar a teoria ensinada na faculdade em seu local de trabalho, o acadêmico já não consegue tanto êxito assim. Acredita-se que isso acontece pelo fato da região em que o curso está esta inserido ser constituída, em sua grande e ampla maioria, por empresas familiares de micro e pequeno porte, e que, devido ao fato delas serem comandadas por fundadores com séculos de experiência, estes acabam não dando espaço e nem aceitando novas ideias desses jovens acadêmicos, preferindo conduzir por conta própria os rumos de suas organizações.

Em relação às áreas da Administração, foi identificado que o gênero feminino possui uma preferência maior pela área de Recursos Humanos, e o gênero masculino, uma tendência maior para o empreendedorismo e para o Marketing. Para cada um dos gêneros, foi identificada uma relação específica no desenvolvimento de determinadas habilidades. Enquanto a amostra feminina desenvolveu aptidões que referem-se a compreensão do ambiente organizacional e comunicação interpessoal, os homens escolheram o espírito empreendedor e a visão de longo prazo como suas habilidades mais desenvolvidas.

Uma última análise destaca os fatores que os alunos consideram primordiais para serem aceitos no mercado de trabalho. Surpreendentemente, o aprendizado de um novo idioma ficou em ultimo lugar, contrariando as atuais tendências de mercado, dando indícios novamente de que, por se tratar de uma região interiorana, a presença de empresas de médio e grande porte, que são as que costumam exigir a fluência de outro idioma em seus processos seletivos, é muito baixa, o que torna essa aprendizagem pouco válida para nossos acadêmicos.

Concluindo, como a pesquisa limitou-se a colher dados qualitativos, para continuações futuras, acredita-se ser possível aprimorar este trabalho com uma nova coleta de dados qualitativas, de forma a identificar opiniões mais sólidas e construtivas sobre o tema.

REFERÊNCIAS

CAMPOS, D.M. de S. **Psicologia da Aprendizagem**. 24.ed. Petrópolis: Vozes, 1996.

CHOWDHURY, S. **A era do talento: obtendo alto retorno sobre o talento. São Paulo**: Pearson Education do Brasil, 2003.

KICKINGER, F.C e PEREIRA, L.F. **Gestão do conhecimento: um estudo sobre Universidades corporativas**. Coleção Estudos COPPEAD: Estudos em Negócios. Rio de Janeiro: Manuad, 2001.

PROBST, G.; RAUB, S.; ROMHARDT, K. **Gestão do conhecimento: os elementos construtivos do sucesso**. São Paulo: Bookman, 2000.

SOUZA FILHO, A. de. **O ideal de universidade e sua missão**. Coleção Educação Superior em Debate: Universidade e Mundo do Trabalho. Brasília, v.3,p. 323, 2006.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

TEIXEIRA FILHO, J. **Gerenciando o conhecimento: como a empresa pode usar a memória organizacional e a inteligência competitiva no desenvolvimento de negócios**. Rio de Janeiro: Ed. SENAC, 2000.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

FRANQUIA: UMA TENDÊNCIA NO MERCADO COMPETITIVO (ESTUDO DE CASO REALIZADO NO CNA – MARTINÓPOLIS- SP)

Nattácia Rocha Duarte Ruani (SENAC Pres. Prudente/ UNIESP) nattduarte@yahoo.com.br *

Anderson Henrique Previato (UNIESP) anderson_previato@hotmail.com

Luciana Caroline Viegas Pereira (UNIESP) lucianaviegas_1@hotmail.com

Monique Rafael Jorge (UNIESP) moniquerjorge@hotmail.com

Rosimeire Ferraz Duarte (UNIESP) rosi.meire.4@hotmail.com

RESUMO

O presente trabalho se justifica na importância do setor no Brasil e no mundo, sendo uma expansão rápida e segura nas mudanças tecnológicas, sócias e outras. O objetivo geral teve como base mostrar o setor como um diferencial competitivo, demonstrando a relação existente entre o franqueado e franqueador. A pesquisa em questão foi desenvolvida de maneira qualitativa com os objetivos de analisar as informações e dados necessários para o estudo de caso na empresa mencionada, acredita-se que a partir da entrevista realizada com o franqueado de Martinópolis- SP da unidade do CNA pode ser evidenciado que o mesmo se sente satisfeito e realizado em optar pelo sistema de franquia como uma alternativa de crescimento, atraído pela formatação de um negócio consagrado.

Palavras chaves: Franquia. Franqueador. Franqueado. Formatação do Negócio. Satisfação.

ABSTRACT

The present work justifies the importance of the sector in Brazil and worldwide, with a fast expansion and secure at the technological change, partners and others. The, the overall goal was to show the base as a competitive industry, demonstrating the relationship between the franchisee and franchisor. The research in question was developed in a qualitative manner with the objective of analyzing the information and data required for the case study on the company mentioned, it is believed that from the interview with franchisee Martinópolis-SP unit CNA can be shown that the same feel satisfied and fulfilled in opting for the franchise system as an alternative growth, attracted by formatting a business dedicated.

Key-words: Franchise. Franchisor. Franchisee. Business Formatting. Satisfaction.

INTRODUÇÃO

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O grande avanço tecnológico está acelerando o processo de inovação no mercado atual, tendo como prioridade a vantagem competitiva, onde é necessário conquistar a confiança e a fidelidade dos clientes, através de estratégias, desenvolvimento de marketing e alto padrão de qualidade em produtos e serviços.

O presente trabalho tem como tema "Franquia: Uma Tendência no Mercado Competitivo". Desta maneira, percebe-se que o setor de franquia esta se destacando no cenário atual, pois oferece um negócio já estruturado, com estratégias de comercialização, plano de gestão e produto, e auxilia na maneira de como se deve atuar. Entretanto, os franqueados demonstram muito interesse por determinado segmentos, pelo fato de, identificar na franquia uma oportunidade de iniciar um negócio de maneira alternativa com a segurança do franqueador.

As redes de franquias se expandem nos segmentos de alimentação, hotelaria, saúde, cosméticos, beleza, vestuário e outros onde as empresas franqueadas têm suporte, treinamento, benefícios como, negócio já estruturado, estratégias pré-estabelecidas, metas, padrões e plano de gestão oferecido pelas franqueadoras.

O estudo justifica-se pelo fator do setor de franquia ter assumido uma grande importância no Brasil e no mundo, pois se trata de globalização, ou seja, uma expansão rápida e segura nas mudanças tecnológicas, econômicas, sociais e outras.

O setor de franquia se destaca no cenário, devido às mudanças ocorridas no mercado, portanto, é importante estar atento nas oportunidades e o mesmo tem o marketing como uma ferramenta de diferencial competitivo, demonstrando o conhecimento dos colaboradores na marca, e os clientes do mundo atual procuram as redes de franquia por apresentar alto padrão de qualidade em marcas e produtos oferecidos. Mostra uma importância significativa na economia brasileira, por ser fonte geradora de empregos, distribuição de renda, elevado faturamento das empresas e ampliação de custos aos consumidores.

O artigo tem como objetivo geral mostrar o setor de franquia, como uma organização que oferece um diferencial competitivo, e a relação existente entre o franqueado e a franqueadora.

O método adotado para a realização deste artigo é de pesquisa exploratória, no qual Richardson (1989, p.281) define que "a pesquisa exploratória procura conhecer as características de um fenômeno para procurar explicações das causas e consequências de dito fenômeno". Tal trabalho será focado no princípio de pesquisa bibliográfica e descritiva. Pois, na pesquisa bibliográfica são consultados livros e artigos científicos e a pesquisa descritiva se caracteriza por conhecer e interpretar a realidade, sem nela interferir para modificá-la (RUDIO, 1995). Consequentemente, a forma de estudo deste

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

trabalho foi um estudo de caso que, tem como finalidade trabalhar a realidade sobre os dados colhidos na empresa CNA de Martinópolis – SP.

FRANQUIA: UMA ESTRATÉGIA PARA CONQUISTA DA VANTAGEM COMPETITIVA SUSTENTÁVEL.

Franquia é um sistema utilizado por muitos empresários, para alcançar a vantagem competitiva perante outras organizações, pois de certa forma torna-se viável investir em um negócio cuja marca e imagem corporativa já são consolidadas no mercado, sendo abordado o porquê isso ocorre no decorrer deste estudo.

RESGATE HISTÓRICO

Existem muitas versões sobre o surgimento e a evolução do sistema de Franquia, algumas até contraditórias.

Segundo Cherto (1988, p.02):

> Surgiu na própria Idade Media, na Europa, quando a igreja Católica concedeu certos senhores de terras autorizações para que os mesmos passassem agir em seu nome, coletando impostos devidos a igreja. Esses coletores eram remunerados através da retenção, para si próprios, de uma parte dos valores coletados, enviando o restante a quem de direito: a Igreja.

Deste modo percebe-se que o setor de franquias existe há centenas de anos, sendo que antes o sistema servia como uma prestação de serviço, onde a igreja concedia as pessoas o direito de arrecadar impostos e em troca a remunerava com parte do dinheiro arrecadado.

Barroso (1997, p. 27) cita:

> Naquele tempo, os reis (franqueadores) "franqueavam" navios (o estabelecimento) e os apresentavam (os aprestos, ou apetrechos eram as respectivas instalações) para que, em nome do reino, sob suas armas (suas marcas), os navegadores (comandantes- *master* franqueados ou subfranqueadores) buscassem novas terras (hoje novas unidades franqueadas para incorporação à rede- isto é, ao reino), novos produtos (especiarias) e, por fim, mais riquezas (a lucratividade sempre tão almejada por qualquer empreendimento).

De acordo com Andrade (1998, p. 14):

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> A franquia nasceu nos EUA. Alguns estudiosos, porem, querem remontá-la à Idade Media, quando a igreja católica concedia autorização para que os senhores feudais agissem como coletores de impostos, contando que lhes pagasse por isso parte do recolhido.
> Tratava-se, no entanto, de uma atividade rudimentar longe de ser como é a franquia hoje, obviamente. Jamais "aquela atividade foi fonte de atual contrato".

Desta maneira, este modelo de franquia da Idade Média difere bastante do modelo de franquia dos dias atuais, pois estão competitivos e as evoluções são rápidas e para sobreviver no mercado, é importante ter um diferencial e conquistar os colaboradores.

Sendo assim, o sistema de franquia surgiu nos Estados Unidos quando a fábrica da Singer concedeu o direito às pessoas de utilizar a marca e o produto para que assim o seu negócio se expandisse, entretanto, os Estados Unidos já era um pais desenvolvido e pelo fato de, ter êxito na indústria como forma de se expandir.

No desenvolvimento do setor de franquia, Andrade (1998, p. 15) destaca:

> O grande passo, porém, para o estabelecimento da nova modalidade mercantil em todo o mundo foi, sem dúvida, dado pelos irmãos Dick e Maurice McDonald, em 1955, que fundaram a primeira lanchonete. Nesse mesmo ano, franquearam seu primeiro estabelecimento e, em seguida, venderam a organização a Ray A. Kroc, da cidade de Desplaine, Illinois. Este último a tronou a maior cadeia de fast food do mundo, hoje com o nome de McDonald's Corporation.

A origem da franquia teve maior expansão nos Estados Unidos, país em que o sistema foi desenvolvido e obteve êxito através da indústria. Sendo assim, o conceito e a origem de franquia evidenciaram uma nova expressão que atualmente é denominada franquia empresarial.

Segundo Simão (2000, p. 52) pondera que:

> Estas associações promovem, regularmente, cursos em vários pontos do país e congressos com especialistas estrangeiros, visando ministrar e divulgar informações seguras sobre o sistema. Também comparecem franqueadores e franqueados de grandes redes estrangeiras e nacionais para apresentarem suas experiências no âmbito do sistema. Atualmente, destacam-se duas associações desta natureza a ABF- Associação Brasileira de *Franchising* – e a AFRAB- Associação dos Franqueadores do Brasil. Ambas realizam feiras de oportunidades, colocando os pretendentes a franqueados em contato direto com os franqueadores, através dos stands montados para expor o produto ou serviço e prestar informações.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Desta maneira, percebe-se que é importante adquirir o conhecimento, obter informações para saber se identificar com o segmento que pretende seguir, identificando as oportunidades que o determinado setor oferece onde essa procura e essa análise reduz um número de distorções no sistema.

Plá (2001, p. 27) destaca a importância do *franchising no* Brasil

> O *franchising* é o sistema de distribuição que mais cresce no País. Só nos últimos dois anos, o numero de unidade (franqueadas e próprias) cresceu 59,3 subindo de 28,240 para 45.003 unidades, das quais 130 são de empresas franqueadoras consolidadas e aproximadamente trezentas são emergentes.

Desde modo, a evolução do sistema de franquia no Brasil é eficaz, mostrando mais oportunidades e interesse em seu novo negócio, com a abertura de um negócio próprio com competitividade, assim, o sistema gera a possibilidade de expansão em seus negócios, onde os franqueados arrojam em empreendimentos, já estruturado, testado, gerando empregos e o desenvolvimento social aplicado.

CONCEITO DE FRANQUIA

De acordo com Barroso (1997, p. 28);

> A palavra franquia, embora hoje internacionalmente conhecida por sua versão inglesa *franchising,* tem sua origem mais remota no idioma francês, com a expressão *franchisage.*
> Com efeito, no francês antigo, *franc* significava a outorga de um privilegio ou de uma autorização. As cidades franqueadas eram as que podiam usar, em seu beneficio, uma vantagem ou privilegio até então reservado aos senhores feudais.

Percebe-se que o conceito de Franquia surgiu na França, com a palavra *Franchisage*, que concedia o direito ou licença de utilizar algo, vendendo ou recolhendo Impostos de uma maneira que se reserva uma parte para os Reis.

Desta maneira, compreende que franquia é uma forma de obter distribuição de produtos e serviços, pode-se fazer uso de sua marca contando com investimento não muito alto, onde o franqueado terá o investimento do franqueador, e este terá o apoio para gerir o negócio de forma eficaz com toda a estratégia de mercado e propaganda oferecida pelo franqueador, tendo em troca o *know-how*.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Segundo Plá (2001, p. 13), destaca que:

> *Franchising* é um sistema de distribuição de produtos, tecnologia e/ ou serviços. Estabelece que o franqueador conceda ao franqueado o direito de explorar o seu conceito, *Know-how* e marca, mediante uma contraprestação financeira.

Desta maneira, *franchising* é uma forma em que franqueador cede ao franqueado o poder de usar a sua marca, e distribuir seu produto ou serviço, sendo essa uma forma de desenvolver a marca com uma facilidade maior de expansão, essa parceria é normatizada por meio de um contrato, trabalhando de uma maneira já estruturada com padrões oferecidos por outras pessoas. Esse sistema é normalmente procurado por oferecer todo o apoio a pessoas que desejam ter um empreendimento próprio.

Barroso (1997, p. 40) postula que:

> A relação jurídica estabelecida entre franqueador e franqueado não é, portanto, absolutamente de emprego, pelo contrário, a franquia pressupõe um relacionamento de parceria entre duas empresas independentes, conservando cada uma sua individualidade jurídica, assumindo cada uma todo o risco de seus respectivos empreendimentos.

Para o desenvolvimento de uma Franquia é de extrema importância que se contenham as duas partes, franqueado e franqueador, e essas tem igual importância e responsabilidade diante aos seus direitos e deveres, necessitando ter a compreensão de que para uma sociedade dê certo é necessário ter parceria respeitando uma os limites da outra.

Segundo Schwartz (2009, p. 23) franqueador:

> É a pessoa jurídica fundadora de uma rede de Franquia constituída por si e por seus franqueados individuais, cuja continuidade e liderança são por ela asseguradas. Em geral, é também a detentora da marca, dos métodos de trabalho repassados a terceiros e da administração do sistema de Franquia.

Desta maneira, franqueador é o fundador da rede de franquia, e assegura a sua continuidade, e que ainda é o proprietário da marca e que repassa ao franqueado os processos de trabalho. A partir do momento em que a sua franquia se expande e a sua marca consolidada no mercado, o franqueador tem seus custos menores pois as novas redes dividem a responsabilidade aumentando a demanda, gerando maior rentabilidade.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Após definir franqueador faz-se necessário a definição de franqueado, mostrando as suas obrigações, direitos e importância perante ao sistema de franquia devido a ser esse o distribuidor do produto ou prestação de serviço.

E quanto ao franqueado, Siqueira (2009, p. 03) descreve como "Pessoa–física ou jurídica–que adquire a franquia. Dependendo da política adotada pelo franqueador".

Franqueado é quem opera e administra a rede de franquia, e segue rigorosamente as regras estipuladas pelo franqueador, sendo ele o responsável direto pelo desenvolvimento da marca, produto ou serviço.

TIPOS E FORMAS DE FRANQUIAS

As mudanças tecnológicas cada vez mais avançadas, exigindo aptidão para sobreviver a um mercado profissional instável. Em qualquer organização a agilidade de lidar com informações rápidas e o conhecimento sobre novas tendências de mercado. Conforme análise percebe-se que é necessário saber os tipos e formas de franquia a serem seguidas, e saber as regras e normas que os contratos demonstram.

O candidato a franqueado deve fazer uma análise minuciosa quanto à formatação do negócio e sua classificação, identificando se a mesma se adéqua ao seu perfil, para não adquirir conflitos no futuro.

Martins (2007, p.80) classifica o sistema de franquia como:

> De indústria; como as fábricas da Coca-Cola, Pepsi-Cola;
> De comércio; como as perfumarias O Boticário e as lojas Benetton;
> De serviços, como as escolas Yázigi, os hotéis Hollidy Inn, Sheraton, Hilton, Novotel, e os serviços autorizados (SAB- Serviço Autorizado Brastemp), as empresas locadoras de veículos, como a Aviz, Hertz-Rent a Car.
> Ao produto: em que se fabricam ou comercializam bens produzidos pelo próprio franqueado, sob supervisão de desenvolvimento do produto e controle de qualidade.
> À distribuição: o franqueado determinará quais são os produtos que serão fornecidos aos franqueados para distribuição em seus pontos de vendas.

Desta maneira, a franquia de distribuição/indústria é aquela que o franqueador fabrica seu produto e revende ao franqueado, para que os mesmo possam usufruir de sua marca e assim, os produtos se tornam mais conhecidos no mercado.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Quanto às franquias de varejo/comércio, é a aquisição de compra de produtos e serviços por um preço tabelado, e ocorre a revenda do mesmo, onde, não é realizado desconto e aumento sobre o determinado produto.

As franquias de serviços é aquele tipo de rede onde o serviço é padronizado, através de treinamentos, reuniões, para que todas as lojas do mesmo setor tenham um atendimento padronizado, fazendo com que os clientes sintam-se satisfeitos e a opinião é positiva, não deixando haver diferenças entre as lojas.

Schwartz (2009, p. 32) aponta três tipos de franquia, sendo eles:

> Franquia Privada é o sistema de franquia que tem como franqueador uma empresa privada.
> Franquia Publica é o sistema de franquia que tem como franqueador de empresa publica.
> Franquia Social é o sistema de franquia que tem como franqueador uma entidade sem fins lucrativos ou uma ONG.

Com isso a franquia privada é formada por uma pessoa física ou jurídica, onde a mesma administra as suas redes de tal forma que todos adotem o seu parâmetro, nesse caso as receitas são repartidas entre franqueado e franqueador, exemplos de franquia privada são os supermercados, lojas, farmácia, restaurante e outros.

Logo as franquias públicas consistem em uma forma de rede em que a administração é direta e indireta, esta é controlada pelo Estado sendo uma fonte geradora de empregos e renda para as pessoas e a sociedade de economia mista, tendo como exemplos lotéricas, correios e outros órgãos governamentais.

Já a franquia social é um tipo que não tem fins lucrativos, é administrado por setor público ou privado e seu intuito é de realizar serviços sociais para o benefício da população, desenvolvimento e melhoria do País. Tendo como exemplos, as ONGs e fundações.

FRANQUIAS: VANTAGENS E DESVANTAGENS

Esse assunto demonstra as vantagens e desvantagens da franquia, franqueado e franqueador, pois se torna necessário explicar tanto os possíveis ganhos e perdas, onde todo negócio decorre de riscos que deveriam ser evitados, e isso será possível a partir do conhecimento e estudo do que será investido.

A partir desse conhecimento o investidor avaliará se é compensatório ou não essa aquisição. Por esse motivo deve-se planejar e organizar para que haja uma excelente execução, dentro das perspectivas almejadas.

FRANQUIAS E SUAS VANTAGENS

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O sistema de franquias está em grande expansão no cenário atual, isso pelo fato de obter vantagens no mercado competitivo, tanto para o franqueado, quanto para o franqueador, que são os principais beneficiados. Serão abordadas primeiramente, as vantagens do franqueado.

Schwartz (2009, p. 20) descreve como vantagens para o franqueado:

> Poder operar um negócio próprio já testado pelo mercado, através de *know-how* adquirido, contando, na maioria das vezes, com uma marca conhecida, o que resulta, consequentemente, em menores riscos de insucesso;
> Obter apoios e acompanhamentos para a implantação e operação de sua Franquia, inclusive repasse de economias de escala;
> Estar sempre atualizado com novos produtos e novas tecnologias;
> Diminuir o tempo de formação de clientela, ao trabalhar com uma marca já conhecida, gerando antecipação de lucros.

O franqueado tem suas vantagens, pois mesmo, não tendo tanta experiência como empresário, pode abrir uma franquia e ter êxito profissional, visto que, a mesma oferece um negócio já estruturado, testado por seu franqueador, ocasionando riscos reduzidos. Outro ponto destacado pelo autor é o de que a empresa marca, e produtos já são conhecidos pelos consumidores, o que gera uma aceitação maior, e prontamente lucros que podem vir a serem maiores.

Segundo Cherto (1988, p. 65) "destaca-se as três vantagens ao franqueado: Prestígio da rede franqueadora, sistema já testado e assistência permanente".

O franqueado terá assistência constante oferecida pelo franqueador, ou seja, possuirá assistência técnica antes da abertura do negócio, e durante toda a sua vida útil, seguindo toda uma estrutura pré-estabelecida pelo franqueador.

Segundo Mauro (2007, p. 131), as principais vantagens para o franqueador:

> Permite penetração de mercado rápida e intensiva; permite a expansão internacional com maior facilidade; permite a ocupação de pontos comerciais estratégicos e redução da carga e dos riscos trabalhistas e de dependência de sindicatos de categoria,

Sendo assim, é possível perceber, que as vantagens ao franqueador, são as mais diferenciadas como, por exemplo, se expandir com maior facilidade para locais estratégicos, e até mesmo para o exterior, além disso, menciona o fato de se ter menos

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

preocupação com sindicatos e riscos trabalhistas, tornando-se assim mais independentes quanto a este fator.

Schwartz (2009, p. 25-26) descreve como vantagens ao franqueador:

> Dar maior visibilidade de sua marca e de seu negócio através da abertura de unidades em tempo reduzido, com o consequente aumento do valor da empresa;
> Financiar a expansão de seu negócio através dos recursos de seus franqueados, liberando recursos para outros investimentos internos (pesquisa e desenvolvimento, informática, logística, aperfeiçoamento de recursos humanos, certificações...);
> Obter melhor desempenho gerencial com a motivação do franqueado em rentabilizar sua Franquia. Esta melhor performance está também ligada à preocupação do franqueado em captar as tendências e mudanças do consumidor;
> Possibilitar a redução de importantes custos fixos, ligados a estruturas de administração e controle;
> Gerar economias de escala, com a aquisição em melhores condições de preço e de pagamento pelo aumento do volume de pedidos;
> Ter acesso a mídias de divulgação nacional, pela arrecadação de recursos acumulados com o fundo de publicidade e propaganda.

Assim, nesse caso é descrita com maiores detalhes as vantagens ao franqueador enfatizando o fato de a criação de uma franquia gerar maior capital, pelo fato de o investimento ser dividido entre os seus franqueados, sendo que esses podem ser usados para se investir na informática, logística, treinamento, marketing para que se elevem os padrões da franquia.

DESVANTAGENS NO SEGMENTO DE FRANQUIA

As desvantagens do franqueado, que mesmo assumindo um negócio planejado e estruturado terá de enfrentar alguns obstáculos para atingir um patamar desejável. Da mesma, forma o franqueador terá que se precaver quanto as desvantagens, pois o mesmo estará concorrendo com outros negócios no mesmo ramo e de igual estrutura.

Simão (2000, p.68) apresenta as seguintes desvantagens ao franqueado: "Perda de autonomia empresarial; controle externo; distribuição calculada e desamparo na insolvabilidade".

Alguns dos motivos pelos quais se vê vantagens, também pode-se notar desvantagens, dependendo da maneira como são analisados, como por exemplo, seguir um padrão já pronto é um benefício, mas pode tornar uma falta de liberdade, já que terá que se seguir o que está estipulado, então, antes de se escolher a empresa e o ramo a

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

se trabalhar, é necessária uma avaliação prévia, para que não haja um arrependimento tardio.

É importante também verificar se o investimento trará o retorno desejado, pois o franqueado terá que contribuir com um valor pré-estipulado como remuneração por estar utilizando a marca do franqueador e esse valor não poderá ser mudado sem o acordo de ambas as partes.

Schwartz (2009, p. 20), cita as seguintes desvantagens ao franqueado:

> Atuar segundo padrões preestabelecidos pelo franqueador, tendo previamente a sua concordância para implementar iniciativas próprias e/ou localizadas;
> Remunerar o franqueador através de taxas periódicas, sem que haja a devida contrapartida de apoios e acompanhamentos previstos contratualmente;
> Associar o risco de seu negócio à solidez econômico-financeira do seu franqueador: a insolvência do franqueado não afeta necessariamente o franqueador. Entretanto, a insolvência do franqueador poderá afetar a continuidade operacional do franqueado, caso a marca não esteja protegida através de sua transferência para uma administradora de Franchising.

O fato de o franqueado não possuir a liberdade para tomar as suas próprias decisões dependendo sempre do franqueador, sem obter vantagens financeiras desse. Também é exposto que se o franqueador estiver com dificuldades para quitar suas obrigações, afetará diretamente o franqueado, atrapalhando assim o seu crescimento.

O franqueador deverá se prevenir de algumas desvantagens, de acordo com Siqueira (2009, p. 30) sendo elas: "Divisão de receita; retorno em prazos mais longo; perda de controle sobre os pontos de venda e riscos vinculados à atuação dos franqueados".

Portanto, os lucros serão divididos, em parcelas pré-estabelecidas onde os prazos de retorno serão mais longos, e por fim, é necessário que se escolha bem seus franqueados, pois não haverá muito controle sobre eles, não havendo a possibilidade de fiscalizar o tempo todo o estabelecimento franqueado, que na verdade será quem trará os lucros, e expandirá o negócio e a concorrência.

CARACTERIZAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO.

O estudo de caso do presente trabalho será desenvolvido na escola de idiomas CNA em Martinópolis - SP, cuja razão social é Centro Educacional Lima Soares -

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

LTDA ME e está localizada à Rua: Francisco Martins Figueira, Nº 320, na cidade de Martinópolis.

A empresa em Martinópolis foi fundada no dia 17 de janeiro de 2011 é gerida por dois sócios, onde um é responsável pela administração e o outro pelo setor pedagógico.

O CNA teve sua fundação da década de 70, e o desenvolvimento da marca CNA está diretamente ligado à história de seu criador e presidente, Luiz Nogueira da Gama Neto. Assim que percebeu que não queria ser funcionário e, sim tocar o próprio negócio, seguiu para Porto Alegre e começou a trabalhar com venda de livros de porta em porta, comercializando uma coleção de livros para ensino de inglês. Naquele período, década de 70, vender livros de porta em porta, era um bom negócio e, em pouco tempo, Gama tornou-se chefe de uma equipe de 250 vendedores.

A primeira franquia surgiu em 1980. Logo vieram outros franqueados, em São Paulo e em outros estados. Quando o *franchising* aconteceu, no início da década de 90, o CNA já tinha toda a estrutura necessária para sua expansão, que acontecia em uma alta velocidade.

Em 1987, nasceu a Associação Brasileira de *Franchising* (ABF), da qual o CNA é sócio atuante, desde seu início. Em 1994, o setor foi regularizado através da Lei do *Franchising.*

A rede CNA tem como missão, garantir a melhor gestão de rede através de uma equipe feliz e comprometida com o relacionamento verdadeiro com franqueados, alunos e sociedade; e como visão, transformar sonhos de alunos, empreendedores e colaboradores em orgulho e sucesso.

O CNA disponibiliza aos seus clientes diversos tipos de cursos em inglês e espanhol desde crianças até adultos. Disponibilização de certificação internacional, o CNA é representante exclusivo do Certificado Internacional ELSA, solicitado por diversas universidades e empresas no Brasil e no exterior. A empresa possui um quadro de colaboradores capacitados, onde possui um divulgador, secretária, administrador, coordenadora pedagógica e professores e sua forma de gestão é centralizada.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para Hegneberg (apud MARCONI e LAKATOS, 2000, p.45) "método é a forma de selecionar técnicas, forma de avaliar alternativas para ação cientifica.", Desta maneira, esta pesquisa foi elaborada através de varias fontes, onde foram utilizados técnicas e métodos para definir a importância da pesquisa.

Nesse sentido, Marconi e Lakatos (1992, p. 110) postulam que "a finalidade da pesquisa cientifica não é apenas um relatório ou descrição de fatos levantados

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

empiricamente, mas o desenvolvimento de um caráter interpretativo, no que se refere a dados obtidos.” Sendo assim, as informações obtidas durante a realização da pesquisa, está relacionado a teoria, onde as mesmas sirvam para analisar e interpretar para chegar nos resultados obtidos.

Portanto, Cervo e Bervian (2002, p.50) apontam que “pesquisa cientifica é uma atividade voltada para a solução de problemas, através do emprego de processos científicos.” Assim, percebe-se que os procedimentos e as instruções são importantes, onde através destes buscam as soluções para os problemas.

De acordo com Cervo, Bervian e Silva (2002,p. 25):

> O método cientifico quer descobrir a realidade dos fatos e esses ao serem descobertos devem, por sua vez, guiar o uso do método. Entretanto, como já foi dito, o método é apenas um meio de acesso; só a inteligência e a reflexão descobrem o que os fatos e os fenômenos realmente são.

Desta maneira, o método científico é a base de desenvolvimento, direcionando os autores para que embasados em material científico, anteriormente publicados, possa evoluir para as conclusões finais. Assim, será dissertado sobre o tema segundo sua visão, questionando e reafirmando assuntos que julgar pertinente ao enriquecimento do tema.

Para Fachim (2006, p.29) “método, em pesquisas, seja qual for o tipo, é a escolha de procedimentos sistemáticos para a descrição e explicação de um estudo”. Sendo assim, os procedimentos utilizados para sua evolução é determinado pelo mesmo, como ferramenta de estudo para o desenvolvimento, propondo subsídios para que as informações e os dados sejam plenamente eficazes.

O presente estudo utilizou como uma das ferramentas de trabalho a abordagem qualitativa, descritiva e documental na unidade do CNA, localizado no município de Martinópolis – SP.

Segundo Godoy (1995, p.21):

> Hoje em dia a pesquisa qualitativa ocupa um reconhecido lugar entre as várias possibilidades de se estudar os fenômenos que envolvem os seres humanos e suas intrincadas relações sociais, estabelecidas em diversos ambientes [...] vários tipos de dados são coletados e analisados para que se entenda a dinâmica do fenômeno.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Deste modo, entende-se que a pesquisa qualitativa busca analisar a empresa tendo como foco captar assuntos relevantes e permite que o pesquisador tenha flexibilidade para interagir com seus entrevistados, no intuito de analisar questões relevantes ao tema, e ainda identificando os aspectos-chaves.

De acordo com Fachim (2006, p.45) "leva em consideração, principalmente, a compreensão, como um todo, do assunto investigado. Todos os aspectos do caso são investigados". Desta forma, o estudo de caso é inserido no intuito de esclarecer questionamentos e identificar de maneira clara fatores que implicam e direcionam a pesquisa, orientando de que maneira a mesma deverá ser conduzida pelos autores.

Segundo Cervo e Bervian (2002, p.66) "a pesquisa descritiva observa , registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los". Sendo assim, a descritiva tem o objetivo de demonstrar realmente como as coisas são reais, ou seja, caracteriza por conhecer e interpretar a realidade, sem nela interferir.

Segundo Cervo e Bervian (2002, p.67) destacam:

> *Pesquisa documental:* investigações de documentos a fim de se poder descrever e comprar usos e costumes, tendências, diferenças e outras características. Estuda a realidade presente, e não o passado, como ocorre a pesquisa histórica.

Desta maneira, a pesquisa documental se tornou necessária para melhor embasar a escolha dos franqueados pelo seu próprio negócio e as características que o mesmo possa lhe oferecer.

Assim sendo, o estudo de caso será realizado na unidade Franqueada CNA, localizada na cidade de Martinópolis – SP, com a finalidade de identificar a importância do setor de franquia no mercado globalizado e se os franqueados sentem-se satisfeitos e os segmentos com maior procura.

INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Como instrumento de coleta de dados junto ao franqueado da unidade estudada, foi utilizada a entrevista, expandindo assim o material a ser analisado. Para Marconi e Lakatos (2010, p.178) "a entrevista é um encontro entre duas pessoas, a fim de que uma dela obtenha informações a respeito de determinado assunto, mediante uma conversação de natureza profissional." Desta forma, a entrevista foi realizada com a finalidade de identificar a expansão do setor de franquia no mercado atual, os motivos pelos quais os empreendedores buscam seguir esse caminho.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Segundo Cervo, Bervian e Silva (2007, p.51) defendem que "a entrevista não é uma simples conversa. É uma conversa orientada para um objetivo definido: recolher, por meio do interrogatório do informante, dados para a pesquisa". Sendo assim, foi possível através da conversa entre o entrevistado e entrevistador detectar se o franqueado da Unidade do CNA de Martinópolis – SP é um empreendedor e seu nível de satisfação no setor de franquia.

Deste modo, o presente estudo foi norteado através dos aspectos metodológicos e instrumentos de coletas de dados que auxiliaram nas considerações finais.

DISCUSSÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

A presente pesquisa buscou evidenciar o setor de franquia como um diferencial competitivo e sua evolução no mercado de trabalho, tendo como base um estudo de caso realizado na unidade CNA em Martinópolis – SP, nesse intuito foi aplicado ao responsável uma entrevista direcionada para identificar o pensamento do franqueado sobre a expansão do setor no mercado atual e os anseios que levaram a se tornar um franqueado.

Um dos objetivos desse estudo é descobrir a relevância da franquia no mercado competitivo, sendo assim, pode-se observar que o mesmo atentou-se em identificar no mercado um setor de crescimento exponencial que se adequasse ao seu perfil e anseios. Diante das perguntas: Você sente satisfação no setor que atua? O que levou a escolha desse setor? Ele lhe trouxe confiança e credibilidade? O franqueado expôs: *"O setor de escola de idiomas tem se tornado essencial na vida das pessoas, desta maneira como eu já trabalhava no ramo há alguns anos, me interessei pela oportunidade onde até hoje estou dando continuidade nos trabalhos e vejo no setor a confiabilidade e credibilidade por oferecer um trabalho com qualidade".*

Diante do exposto observa-se que para o negócio trazer confiança e credibilidade é necessário que se conheça o mesmo, escolhendo-o de acordo com as necessidades do mercado onde irá atuar.

Ao interrogar o franqueado sobre alguns assuntos sobre o atual mercado de trabalho, pedindo para comentar sobre a expansão do setor de franquia no mercado e os benefícios que a mesma traz, obtivemos como resposta: *"Vejo que a expansão é crescente. Quando pensamos em franquia pensamos em uma parceria, na qual cada parte tem determinadas obrigações e regras a cumprir".* Sendo assim um dos principais motivos da Franquia ser uma forte tendência no mercado competitivo é o fato de ser um

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

negócio com regras pré-estabelecidas, bem definidas que são seguidas trazendo assim a qualidade ao negócio.

Segundo o franqueado o que lhe da maior prazer em sua rede franqueadora e o torna criativo: *"O prazer acontece no sucesso do negócio, ver o crescimento, o lucro. Desenvolvo criatividade na vontade de ganhar dinheiro e o maior prazer é que eu trabalho com aquilo que gosto e isso me motiva cada dia mais a trabalhar".* Além de conhecer o ramo em que se atua, também é necessário que se goste do que é feito, e faça com satisfação e muita força de vontade.

Outro ponto a ser analisado é de como conseguir se desenvolver no mercado de Franquia, quando perguntado se em sua família existe alguma pessoa que franqueada em algum segmento de franquias, obtivemos*: "Não, existem casos de empreendedores em minha família, mas seguem em outros setores de comércio não sendo franqueados".* E quando questiona sobre o mercado atual e globalizado, como surgiu a vontade de tornar-se um franqueado: *"Tudo partiu de uma oportunidade quando recebi uma proposta para me tornar sócia ou comprar a escola de idiomas anterior a esta, na qual eu já trabalhava".*

Deste modo o franqueado já tinha casos de empreendedores na família o que de certa forma pode ter colaborado para a sua vontade de abrir uma empresa, pelo fato de ser uma inspiração e conhecimento, e o fato de já ter atuado no ramo de escola de idiomas e conhecer a forma de trabalho foi essencial para o desenvolvimento do empreendimento. Bem como qualquer outro segmento, tipo ou forma de franquia que também carece de experiência no ramo.

Para que fosse atingida a confiabilidade no negócio o franqueado optou por um negócio já conhecido, e que era necessário na cidade onde iria atuar. E o fato de estar presente no dia-a-dia da empresa traz maior conforto, pois acompanha de perto o que está ocorrendo em seu negócio. Para as questões: Você como franqueado há algum tempo, acredita na expansão? Qual o seu diferencial para o mercado competitivo? *Foi respondido: "Acredito sim na expansão do setor e o diferencial da Rede CNA é trabalhar atendendo as necessidades do mercado, buscando usufruir dos recursos tecnológicos desde a sala de aula até as atividades extras que são disponibilizadas aos alunos nos sites. Também contamos com horários flexíveis, aula de música, culinária e atividades do gênero".*

Outro motivo que lhe traz confiabilidade em continuar atuando neste ramo é essa chance de crescimento e expansão, buscando novas abordagens para diversificar o trabalho tornando-o assim satisfatório e prazeroso.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Diante do exposto, conclui-se que a entrevista foi realizada com a responsável da Rede CNA- Martinópolis- SP, Sr. Luiza e a mesma mostrou-se inteirada no assunto e que acredita que o mercado atual tem muito a crescer com os segmentos de franquia

CONCLUSÃO

Como pode ser analisado o sistema de franquia está em grande expansão e amadurecimento. Hoje os empreendedores estão optando por um mercado confiável para o franqueado. Mas como todo empreendimento, deve-se fazer uma análise de mercado, onde o franqueado deve conhecer o seu público-alvo, que tipo de produto ou serviço vai ser oferecido e se esse irá satisfazer os clientes.

Devem-se observar os concorrentes, qual a qualidade do produto, o preço, para que o empreendimento se desenvolva e que já tenha certo conhecimento do mercado. O franqueado necessita saber quais os seus fornecedores, como são os seus produtos, o preço, a qualidade, com qual frequência eles te visitam. Com todos esses requesitos percebe-se que o sistema de franquia já tem essa análise, pois o franqueado ao abrir uma franquia já saberá se terá sucesso, pois, o franqueador colabora com todo franqueado que queira seguir um empreendimento do seu ramo.

Após a realização da pesquisa foi evidenciado que a unidade franqueada pesquisada, se sente satisfeita pelo seu setor de franquia, onde o mesmo já oferece um negócio estruturado, e por oferecer ainda treinamentos e conhecimentos das regras que precisa ser seguidas para o funcionamento.

O franqueado percebe-se que se identificou no setor pelo fato de ver um crescimento vertiginoso compatível com o seu perfil e a fim de minimizar riscos, tornando-se assim optante pelo sistema de franquia.

Sendo assim, o fato de tornar uma oportunidade em sucesso ocorreu através da identificação de uma necessidade na cidade de Martinópolis – SP, o que fez a escola de idiomas serem reconhecida pelos clientes. O foco da pesquisa foi direcionado ao setor como uma vantagem competitiva, portanto, através da entrevista o franqueado acredita na expansão do setor e comenta sobre a relação existente entre o franqueado e o franqueador.

Desta maneira, identifica-se a motivação como um fator presente na organização, sendo fonte de renovação e criatividade, buscando crescimento entre os franqueados e seus colaboradores.

Portanto, o objetivo geral foi atingido ao compreender as relações existentes e a importância do setor como um diferencial. Assim sendo, a pesquisa demonstra que o

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

franqueado tem o perfil adequado ao seu segmento e o mesmo fez de sua oportunidade uma realização de sucesso.

REFERÊNCIAS

ABF – Associação Brasileira Franchising. Disponível em http://www.portaldofranchising.com.br/site/content/home/. Acesso em Março, 2012.

ANDRADE, J.P. **Contratos de Franquia e Leasing**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1998.

BITTENCOURT, Cláudia. **A liderança no sucesso das franquias.** ABF – Associação Brasileira de Franchising, março de 2012, disponível em http://www.portaldofranchising.com.br/site/content/interna/index.asp?codA=15&codAf=21&codC=9&origem=artigos. Acesso em 15 Março. 2012.

CHERTO, Marcelo. **Franchising: Revolução no Marketing**. 3ª ed. São Paulo: McGraw- Hill, 1988.

CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A. **Metodologia Científica.** 5º ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CERVO A.L; BERVIAN, P.A; SILVA, R.D. **Metodologia Cientifica**. 6ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CNA. Disponível em http://www.cna.com.br/, acesso em Junho, 2012.

FACHIM, O. **Fundamentos da Metodologia**. 5ª ed. São Paulo: Saraiva 2006.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Mini Aurélio:** o minidicionário da língua portuguesa. 4ª Ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2000.

GODOY, A.S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. ERA.v.35,n.3,p.20-29, São Paulo, 1995

HITT, Michel A., IRELAND, R. Duane, HOSKISSON, Robert E. **Administração Estratégica**. 7ª ed. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Maria de Andrade. **Metodologia do Trabalho Científico:** procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos**.** 4°ed. São Paulo: Atlas, 1992.

MARCONI, Marina de Andrade.; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**. 3º Ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Cientifica**. 7º Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho**. 8º Ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MAURO, Paulo C. **Guia do franqueador: Como desenvolver marcas mundiais**. 1ª Ed. São Paulo: Nobel, 2007.

NAGEL, E. **Filosofia da Ciência**. São Paulo: Cultrix, 1969.

PLÁ, Daniel. **Tudo sobre franchising.** Rio de Janeiro: Senac, 2001.

SCHWARTZ, José Castro. **Franquia de A a Z:** o que você precisa saber. 2ª Ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2009.

SIMÃO, Adalberto Filho. **Franchising**. 4ª Ed. São Paulo: Atlas, 2000.

SIQUEIRA, Ito. **Franchising:** a revolução do seu negócio começa aqui. Recife: Do Autor, 2009.

ZUINE, Priscila. **Sete tipos de franquia: encontre o ideal para você.** Exame.com, Maio de 2012, disponível em http://exame.abril.com.br/pme/noticias/7-tipos-de-franquias-encontre-o-ideal-para-voce?p=5#link. Acesso em 19 Maio de 2012.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

REMUNERAÇÃO POR COMISSÃO – ABORDAGEM MOTIVACIONAL: UMA ANÁLISE NO COMÉRCIO DE PRESIDENTE PRUDENTE/SP

Carina Dala Lastra Costa (Unoeste); carinadala-16@hotmail.com*

Jéssica Cristina Jordão Sant'Ana (Unoeste); jessica.cristina_adm@hotmail.com

Valdecir Cahoni Rodrigues (Unoeste); Cahoni@unoeste.br

Alvaro Costa Jardim Neto (UFMS); alvarocosta_adm@hotmail.com

Nilmaer Souza (Unoeste); nilmaer@unoeste.br

Thais Rubia Ferreira(Unoeste) thaisrubia@unoeste.br

Resumo

O objetivo dessa pesquisa foi o de demonstrar, com uma pesquisa de campo, se os vendedores da cidade de Presidente Prudente estão motivados com a forma de remuneração por comissão. De posse destes dados, sindicatos do comércio e gestores poderão tomar providências no intuito de avaliar o quesito remuneração, e utilizá-lo como uma questão estratégica na empresa. Os resultados indicam uma insatisfação dos profissionais pesquisados, por motivos diversos, que coadunam em: metas intangíveis e falta de salário fixo, o que impedem os mesmos a terem a mínima condição de segurança para contraírem compromissos regulares. O método utilizado foi um estudo de campo na cidade de Presidente Prudente. A limitação deste estudo pode decorrer da amostra, que pode ser mais ampla. Para futuros estudos, sugere-se padronizar a pesquisa por segmento do comércio.

Palavras-chave: Remuneração. Colaboradores. Motivação. Salários. Comércio.

Abstract

The objective of this research was to demonstrate, with a field research, if the sellers in the city of Presidente Prudente are motivated with the form of remuneration for Commission. In possession of these data, the trade unions and managers may make arrangements in order to assess the remuneration item, and use it as a strategic issue in the company. The results indicate a dissatisfaction of the professionals surveyed, for various reasons, which are in: intangible goals and lack of steady income, which prevent the same to have the slightest condition to contract commitments. The method used was a field study in the city of Presidente Prudente. The limitation of this study may arise from the sample, which can be wider. For future studies, it is suggested to standardize research by segment of Commerce.

Keywords: Remuneration. Collaborators. Motivation. Wages. Trade.

INTRODUÇÃO

Há um consenso entre os teóricos que abordam o tema remuneração que o fracasso de uma parcela das empresas está na falta de conhecimento de como lidar com as pessoas. Isso leva a afirmar que um dos principais diferenciais competitivos das organizações reside na capacidade de lidar com pessoas, ou seja, com os

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

colaboradores. logo, reconhecimento e recompensa fazem parte contexto do sucesso organizacional. (BOOG, 2002; GODOY;GOMES;HANASHIRO, 2008).

As organizações passaram a criar políticas diferentes de remuneração. Algumas para chamar a atenção de profissionais qualificados no mercado e outras para manterem seus colaboradores estimulados e longe dos concorrentes. Muitos são os modelos de remuneração que vão desde os salários fixos até os variáveis ou mesmo os por competência. Cada empresa define políticas de remuneração com o intuito de estimular os seus funcionários para a maximização do seu rendimento e, por consequência, o da organização.

Quer seja uma indústria, quer seja um comércio, o que o gestor deseja é que seus colaboradores cumpram suas metas, sejam elas de produção ou de vendas. Tendo esse objetivo em mente, o gestor elabora as políticas de remuneração em linha com os propóstos organizacionais, de modo que os seus colaboradores busquem esses objetivos, gerando uma relação sinérgica entre o capital intelectual e as organizações. No comércio, as metas são cumpridas por intermédio de vendas. Quanto mais o colaborador vender, mais irá receber, haja vista que uma parcela significativa dos comércios define como políticas de reumuneração, a variável. Aparentemente, é uma política que motiva seus colaboradores, pois quanto mais vende, o profissional, mais as empresas aumentam o seu market share, gerando um cenário positivo de ganha-ganha entre as emrpesas e os seus funcionários. (COSTA, 2009; SIQUEIRA, BOAVENTURA, 2012).

Os programas de remuneração estratégica são essenciais para que os vencimentos dos colaboradores possam impulsioná-los ao aumento da produção, de forma a manter os custos de pessoal em níveis aceitáveis (BOHLANDER, 2005). Mas na verdade, o salário representa uma das mais complicadas transações, pois, quando uma pessoa aceita um cargo, ela está se comprometendo a uma rotina, a um padrão de atividades e a uma ampla faixa de relações interpessoais dentro de uma organização e, para tanto, recebe salários. (CHIAVENATO, 2004 (A); MARRAS, 2011).

Segundo Chiavenato:

> Para as pessoas, o trabalho é muitas vezes considerado um meio para atingir um objetivo intermediário, que é o salário. Com o salário, muitos objetivos finais podem ser alcançados pelo indivíduo. O salário é a fonte de renda que define o padrão de vida de cada pessoa. (CHIAVENATO, 2004(A), p. 301).

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Desta forma, para os colaboradores o salário é a fonte de sobrevivência, e define como e quando será possível satisfazer suas necessidades e desejos. Para as organizações, o salário representa, a um só tempo, um custo e um investimento. Custo porque o salário se reflete no custo do produto ou do serviço final. Investimento porque representa aplicação de dinheiro em um fator de produção, o trabalho como tentativa de conseguir um retorno maior no curto ou médio prazo. (CHIAVENATO, 2004(A)).

Diante disso, este artigo tem como objetivo demonstrar, por intermédio de uma pesquisa de campo, no comércio da Cidade de Presidente Prudente, se a remuneração por comissão age como um fator motivacional para os colaboradores. Justifica-se, no campo prático, que as instituições que formam o segmento do comércio, tais como gestores, sindicatos, dentre outros, uma vez que de posse destes dados, poderão avaliar se as políticas de estratégicas de remuneração estão niveladas com os anceios os profissionais desse mercado – o comércio.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Remuneração

As organizações existem com a finaldiade de obter lucro. Seu desenvolvimento depende não somente de suas máquinas, produtos, condições estruturias e outros recursos, mas principalmente dos colaboradores que colocam suas habilidades e competências em prol da empresa. Em troca dessas habilidades, competências e do seu tempo, os colaboradores esperam algum resultado que favoreçam os mesmos a alcançar os seus próprios objetivos finais, por meio dos seus salários A este resultado, dá-se o nome de remuneração, que é um pacote de recompensas quantificáveis dada ao colaborador (MARRAS, 2011)

O que faz com que as pessoas se dediquem ao trabalho são às metas impostas pela organização, a remuneração recebida para recompensar o seu esforço e dedicação dentrodela, além de outras variáveis intangíveis, ligadas, por vezes, aos aspectos particulares dos indivíduos, tal como: cultura, expectativa de evolução social, dentre tantas outras. Quando o trabalho produz os resultados esperados (remuneração) mais estimulado e engajado estará o colaborador dentro da organização. (BOHLANDER, 2005).

Segundo Maximiano (2000, p.32):

> Uma organização é uma combinação de esforços individuais que tem por finalidade realizar propósitos coletivos. Por meio de uma

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> organização torna-se possível perseguir e alcançar objetivos que seriam inatingíveis para uma pessoa. Uma grande empresa ou uma pequena oficina, um laboratório ou o corpo de bombeiros, um hospital ou uma escola são todos exemplos de organizações.

Quando os colaboradores são tratados como parceiros da organização, cada um está interessado em investir com o seu trabalho, dedicação e esforço pessoal, com os seus conhecimentos, habilidades e o seu tempo, desde que receba uma retribuição adequada. As organizações estão interessadas em investir em recompensas para as pessoas, desde que elas, em contra partida, contribuam com os seus propósitos coletivos (CHIAVENATO, 2004). O relacionamento acaba sendo de trocas. A empresa investe no funcionário para que o mesmo retribua com seus esforços e traga resultados para a empresa.

No entender de Chiavenato (2004, p.18):

> As pessoas são os parceiros da organização e os únicos capazes de conduzi-las a excelência e ao sucesso. Como parceiros, as pessoas fazem investimentos na organização – como esforços, dedicação, responsabilidade e comprometimento – na expectativa de colherem retornos desses investimentos.

São os colaboradores que podem levar uma organização a excelência e ao sucesso. Para que isso ocorra, tudo depende de como os mesmos são tratados pela empresa que prestam serviços. Esses resultados são alcançáveis somente quando a empresa conseguir ter uma gestão de pessoas competente. A gestão de pessoas representa um conjunto de políticas e práticas definidas de uma organização para orientar o comportamento humano e as relações interpessoais no ambiente de trabalho. (BOOG, 2002).

O salário constitui o núcleo das relações de intercâmbio entre as pessoas e as organizações. Todas as pessoas aplicam seu tempo e esforço nas organizações e, em decorrência, recebem dinheiro, que representa a troca entre direitos e responsabilidades recíprocos entre empregado e empregador. Com o salário, muitos objetivos finais podem ser alcançados pelo individuo. O salário é a fonte de renda que determina o padrão de vida de cada pessoa. A remuneração fixa é a mais conhecida de todos os colaboradores.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Para maximizar o desenvolvimetno de uma organização, os gestores têm tratado a remuneração como uma variável estratégia da organização.

Remuneração Estratégica

É de consenso entre todos os gerentes que a maneira como é feita a remuneração dos funcionários será transmitida uma mensagem sobre o que a direção da empresa considera importante e os tipos de atividades que ela incentiva (BOHLANDER, 2005). Neste sentido, os resultados alcançados pela organização, como reflexos do trabalho de seus colaboradores irão de encontro ao que a organização prtendeu. Segundo Bohlander (2005, p.252) planejamento de remuneração estratégica é "A remuneração dos funcionários de modo que aumente a motivação e estimule o crescimento, ao mesmo tempo em que alinha seus esforços aos objetivos, filosofias e a cultura da empresa"

O planejamento de remuneração estratégica serve também para associar os pagamentos em dinheiro feitos aos colaboradores com as funções específicas do programa de Recursos Humanos. A ligação dos níveis de salários com os mercados de trabalho é uma questão de política estratégica, porque afeta o calibre da força de trabalho e os custos relativos da folha de pagamento de uma empresa. (BOHLANDER, 2005; GODOY, GOMES,HANASHIRO, 2008).

Quando os colaboradores têm desempenhos excepcionais, suas avaliações de desempenho podem justificar um aumento no salário. No caso de remuneração variável, o desempenho acima da média tem uma resposta rápida, pois o colaborador recebe, em tese, na mesma proporção. Por essas e outras razões, uma empresa deve desenvolver um programa formal de Recursos Humanos para gerenciar a remuneração dos funcionários. As metas mais comuns de uma política de remuneração estratégica, segundo (BOHLANDER, 2005) incluem as seguintes:

- Recompensar o desempenho passado dos funcionários;
- Permanecer competitivos no mercado de trabalho;
- Manter a equidade de salários entre os funcionários;
- Associar o futuro desempenho dos funcionários às metas da empresa;
- Controlar o orçamento destinado à remuneração;
- Atrair novos funcionários;
- Reduzir a rotatividade desnecessária.

Desta forma, estas metas podem gerar beneficios tanto para as empresas que as adotam quanto para os funcionários que fazem parte deste planejamento. Ainda para

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

(BOHLANDER, 2005), para que estas metas sejam atingidas, a empresa deve estabelecer políticas de modo a orientar o gerenciamento na tomada de decisão. Entre as proposições formais das políticas de remuneração estão:

O nível de salários oferecidos pela empresa e se este deve estar acima, abaixo ou no nível prevalecente do mercado;

A capacidade do programa de pagamento para ganhar a aceitação dos funcionários enquanto os motiva a terem um desempenho que utilize ao máximo suas capacidades;

O nível de salário em que os funcionários podem ser recrutados e o pagamento diferencial entre os funcionários novos e seniores;

Os intervalos em que os aumentos de salários devem ser concedidos e a extensão em que o mérito ou tempo de serviço influenciarão os aumentos;

Os níveis de salários necessários para facilitar que se alcance uma posição financeira sólida em relação aos produtos ou serviços oferecidos. Novas abordagens em remuneração têm surgido para atender aos objetivos das organizações.

Novas Abordagens em Remuneração

A remuneração fixa privilegia a homogeneização e a padronização dos salários, facilita o alcance do equilíbrio interno e externo da remuneração e permite o controle centralizado dos salários através de um órgão de administração salarial. Além disso, dá uma base lógica para a distribuição salarial e focaliza a atividade cotidiana e rotineira das pessoas em função do tempo em que elas trabalham – mês ou hora – para a organização. (CHIAVENATO, 2004(A); MARRAS, 2011).

Essas vantagens foram excelentes no passado, mas não asseguram o futuro. Ainda Chiavenato (a) (2004, p.325) esclarece que "por ser fixa e permanente, a remuneração tradicional não estimula as pessoas a um desempenho melhor".

Para aumentar a produtividade e reduzir os custos de mão de obra, no ambiente econômico competitivo de hoje, as empresas estão estabelecendo cada vez mais objetivos de remuneração com base em um padrão de remuneração por desempenho. Os gerentes devem vincular pelo menos parte de sua recompensa aos esforços e ao desempenho do funcionário. (BOHLANDER, 2005; BATEMAN, 2012).

Segundo Bohlander:

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> O termo remuneração por desempenho refere-se a ampla gama de opções de remuneração, incluindo o pagamento por mérito, bonificações, comissões de salários, pagamento vinculado ao cargo, incentivos de equipe/grupo e vários programas de aquisição de ações (BOHLANDER, 2005, p. 254).

A remuneração variável veio para solucionar alguns destes problemas. Remuneração variável é a parcela da remuneração total creditada periodicamente, trimestral, semestral ou anualmente a favor do funcionário. Em geral, é de caráter seletivo e depende dos resultados alcançados pela empresa, que são, em partes, revertidas ao quadro de colaboradores. (CHIAVENATO (a) 2004; BOOG, 2002). As denominações variam conforme a empresa: remuneração variável, participação nos resultados e salário flexível. O desenho do programa também varia, mas o objetivo é sempre o mesmo: fazer do funcionário um aliado e parceiro nos negócios da empresa.

Qualquer aumento de salário e, por tabela, dos encargos sociais seria um passo atrás. A remuneração flexível foi a saída. Além do mais, a motivação gerada pela remuneração flexível tornou-se um importante empurrão para a retomada dos negócios. Ela resume todas as exigências para um funcionário moderno, pois obriga o profissional a voltar-se para os resultados e ser um empreendedor dos negócios empresariais. Chiavenato (a) (2004, p.326) "... Uma das grandes vantagens da remuneração variável é a flexibilidade'.

A remuneração por habilidades visa a pagar salários com base naquilo que os colaboradores demonstram saber e não com base em seus cargos ocupados. Boog (2002, p. 382) traduz habilidade como "[...] formas desenvolvidas ou aperfeiçoadas de aplicar conhecimentos, aptidões, valores, condutas etc.". Os planos baseados em habilidades podem ser agrupados em dois tipos:

Plano baseado no conhecimento: vincula a remuneração com a profundidade do conhecimento relacionado a um cargo ou função, como cientistas, especialistas e professores. Para ingressar na carreira, por exemplo, o requisito mínimo é uma graduação universitária. Para avançar na carreira e receber salários mais elevados é preciso um adicional de educação. A remuneração baseia-se no conhecimento da pessoa que desempenha o cargo (medido pelo número de créditos acadêmicos ou de treinamento adicional) em vez do conteúdo do trabalho. (BOOG, 2002)

Plano baseado em multi-habilidades: vincula a remuneração com o número de diferentes cargos ou funções (amplitude de conhecimentos) que um

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

funcionário tem capacidade de desempenhar, como funções operacionais de produção. O aumento salarial decorre da aquisição de novos conhecimentos, mas estes são voltados para um conjunto de tarefas interrelacionadas. (BOOG, 2002)

A diferença entre o sistema baseado no conhecimento e o sistema baseado em multi-habilidades é que neste as responsabilidades do funcionário podem mudar drasticamente em um curto período de tempo. No primeiro, as pessoas aprofundam seus conhecimentos em uma única função básica, enquanto no segundo desempenham uma variedade de funções, o que requer um sistema de avaliação e de treinamento para que as pessoas atinjam a excelência no desempenho pelo qual são remuneradas. (CHIAVENATO, 2004; MARRAS, 2011; ROBBINS, 2001). Um dos modelos que vem sendo utilizado com frequencia pelas organizações é a remuneração por competências.

Remuneração por Competências: Competências significam características das pessoas que são necessárias para a obtenção e sustentação de uma vantagem competitiva. As competências em geral são mais genéricas do que os blocos de habilidades. Elas referem-se principalmente ao trabalho gerencial e profissional, enquanto as habilidades são utilizadas para avaliar funções técnicas e operacionais. As competências constituem os atributos básicos das pessoas que agregam valor à organização. (CHIAVENATO, 2004; GODOY,GOMES,HANASHIRO, 2008)

Segundo Dessler (2003, p.198) "[...] na remuneração por competência um funcionário não é pago pelo cargo que ocupa, mas pela amplitude, profundidade e tipos de habilidade e conhecimento que é capaz de aplicar". Para Boog (2002, p. 382)"[...] Competências significam ter e aplicar com sucesso nas diversas situações da vida, mais especificamente no trabalho, conhecimentos, aptidões, habilidades, valores e condutas". Ainda Dessler (2003, p. 199) explica que "[...] competências são as características demonstráveis da pessoa, incluindo conhecimentos, habilidades e comportamentos que permitem o desempenho".

Remuneração por Valor Agregado: Um programa de remuneração por valor agregado, também chamado de cadeia de valor, é aquele em que os componentes do pacote de remuneração (benefícios, pagamento de base, incentivos etc.) criam, tanto separadamente quanto em conjunto, valor para a empresa e para seus funcionários. (BOHLANDER, 2005; GODOY,GOMES,HANASHIRO, 2008).

Remuneração por Mérito: A remuneração por mérito é qualquer aumento salarial concedido a um funcionário em virtude de seu desempenho individual. Estes aumentos passam a fazer parte de seu salário básico. Geralmente são usados mais para os departamentos administrativos. (DESSLER, 2003; BATEMAN, 2012).

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Remuneração por Comissão: A remuneração por comissão geralmente é utilizada para remunerar vendedores. Comissão é a retribuição em percentuais dos serviços efetuados pelo empregado. A prática de remuneração de vendedores por comissionamento é tão antiga quanto o próprio comércio (BOOG, 2002).

Estimular trabalhadores através de percentual sobre a venda sempre foi a forma mais tradicional de incentivo. Atualmente se verifica que o comissionamento vem perdendo espaço para os Programas de Participação em Lucros e Resultados (PPR), que atendidos os critérios legais, além de não ter natureza salarial, podem avaliar e premiar não só o resultado das vendas como também outros elementos necessários para o atingimento de metas e a qualidade no atendimento ao cliente

As vantagens desse sistema são:

- Pagamento de acordo com resultados, custos de acordo com volume de vendas;
- Sistema fácil de medir e entender;
- Maior incentivo-vendedor precisa investir tempo e energia para ganhar mais;
- Vendedor passa a ser um microempresário;
- Recompensa-se resultados de curto prazo;
- Força de vendas foca em resultado e em novos clientes;
- Liberdade para vendedores agirem com arrojo e iniciativa;
- Valorização do herói individual;
- Vendedores considerados embaixadores da empresa; e
- Os melhores de outros setores vêm para vendas.

Já as desvantagens desse sistema são:

- Vendedores dão maior ênfase a volume que a lucro;
- Não existe muita lealdade à empresa;
- Diferenças muito grande de remuneração dentro da mesma equipe;
- Tendência a não fazer pós-venda; e
- Problema sério para trocar territórios

MÉTODOS

Considerando que o objetivo da investigação aqui relatada recai em demonstrar, por intermédio de uma pesquisa de campo, no comércio da Cidade de Presidente Prudente, se a remuneração por comissão age como um fator motivacional

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

para os colaboradores. A abordagem escolhida para sua realização foi quantitativa, norteada pelo paradigma numérico, que de acordo com Reis (2008, p.58):

> [...]caracteriza-se pelo uso da quantificação na coleta e no tratamento das informações por meio de técnicas estatísticas. Ela tem o intuito de garantir resultados e evitar distorções de análise e de interpretação, traduzindo em números as informações analisadas e dados coletados.

A utilização desta abordagem tem como finalidade obter dados possiveis de serem mensurados, o que não é possível quando emprega-se a abordagem qualitativa, tendo em vista que esta visa a interpretação subjetiva do discurso dos sujeitos envolvidos.

Quanto aos Procedimentos Técnicos foi utilizado uma pesquisa de campo. Que para Gil (2008) tipicamente, focaliza uma comunidade, que não é necessariamente geográfica, ou seja, esta comunidade pode ser constituida de grupos envolvidos em situações variadas como trabalho, diversão, estudos, etc. E por conta deste foco, tem entre suas caracteristicas a realização no local em que ocorrem os fatos ou fenomenos, tornando os resultados mais fidedignos (GIL, 2008). Tendo em vista que os sujeitos pesquisados encontram-se inseridos no contexto em que o fato ou fenomeno acontece.

Quanto aos procedimentos de recolha de dados empregou-se, a pesquisa bibliografica para elaboração da fundamentação teórica, que "abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo[...]".(LAKATOS, 2005, p.176). E foi adotado o questionário com questões fechadas de múltipla escolha. que segundo Lakatos e Marconi (2010, p.184) "é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito [...]" .

Para realização desta pesquisa foi utilizado uma amostra composta por 50 vendedores que trabalham no comércio de Presidente Prudente. Foram visitadas 35 lojas, entre os meses de junho e julho de 2012 e aplciado o questionário a pessoas cujos cargos eram vendedores no comércio da cidade objeto de estudo desta pesquisa.

RESULTADOS

Dos 50 entrevistados, 22% é do sexo masculino e 78% do sexo feminino. Esses números explicam a preferência que os lojistas têm em contratar mais mulheres do

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

que homens em seus estabelecimentos. Quanto a idade, 68% estão na faixa entre 18 a 25 anos de idade e 32% entre 26 a 35 anos.

Quanto à escolaridade, 66% têm o ensino médio, 18% têm o ensino técnico, 8% têm o ensino fundamental e 8% têm o ensino superior. Dos entrevistados, 78% são solteiros e 22% são casados.

Questionados quanto à forma de remuneração, 54% recebem por comissão, 24% tem partes do salário fixo e outra parte por comissão e apenas 22% recebem salários fixos. Quanto ao salário recebido mensalmente pelos vendedores, 42% ganham até um salário mínimo; 38% ganham entre 1 e 2 salários. 16% ganham entre 2 e 3 salários e apenas 4% ganham entre 3 e 4 salários. Os baixos salários justificam a faixa etária entre 18 e 25 anos de idade, ou seja, são pessoas que estão começando sua vida profissional e residem, em muitos casos, com os seus país.

Quando questionados quanto ao registro em carteira, 75% dos vendedores são registrados, mas os outros 25% não. Quanto aos benefícios recebidos pelos vendedores, 75% têm direito a férias e ao 13º salário. É a mesma percentagem dos registrados, ou seja, os empregadores cumprem com as obrigações trabalhistas. 25% têm direito a licença saúde quando ficam doentes e 34% recebem a cesta básica. É interessante ressaltar aqui que esses benefícios é somente para os registrados. Os demais não têm esses benefícios.

Questionados sobre o cumprimento das metas, 78% responderam que sim e 22% responderam que não. Quando questionados se as metas são alcançáveis, 32% responderam que não; 20% responderam que às vezes e 18% responderam que sim. Quando as metas não são discutidas entre os vendedores para serem estipuladas, o que pode ocorrer é a desmotivação dos mesmos, pois sabem que jamais irá alcançar o valor imposto pelo empregador.

Questionados se a remuneração por comissão é motivadora, apenas 12% dos vendedores responderam que sim. Esses que responderam que sim estão na faixa salarial entre 2 e 3 salários e 3 e 4 salários. 44% responderam que não pois o salário acaba ficando flexível o que os obrigada a não assumirem nenhum compromisso com o que ganham, e 44% responderam que não. Fica claro aqui que os vendedores não estão satisfeitos com o sistema de pagamento que é comissionado.

Quando questionados quais os fatores que fazem com que a remuneração por comissão não seja motivador, 20% responderam que o salário se torna flexível, ou seja, um mês ganha mais e outro mês ganha menos. Isso é muito ruim porque nunca sabem o que vão ganhar. Já 30% responderam que as vezes acabam ganhando menos que o

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

salário mínimo. É importante ressaltar aqui que pela legislação ninguém pode ganhar menos que o salário mínimo. 16% responderam que não se pode fazer compromisso contando com o salário.

Quando questionados se os mesmos pudessem escolher entre o salário fixo e o comissionado. 88% responderam que escolheriam o salário fixo e 12% escolheriam o comissionado. Nota-se aqui que esses 12% são os mesmos que responderam que o salário por comissão é motivador.

Perguntados por quais motivos os vendedores escolhem o salário fixo, 40% acreditam que a remuneração fixa seria maior do que ganham por comissão; 36% é porque o salário fixo torna-se menos estressante no dia a dia sem a necessidade de cumprir metas de vendas e 24% responderam que o salário fixo representa uma maior segurança, pois todo mês sabe qual será o valor que irá receber.

Quando indagados sobre o que os motivaria no cargo 100% responderam que uma carga horária menor e plano odontológico e médico. 92% se tivessem direito a férias e 13º salário, 76% Cesta básica, 64% Registro na carteira e 48% maior percentagem nas comissões.

CONCLUSÃO

Nenhum empreendedor inicia as atividades de uma empresa para se ter prejuízo ou simplesmente porque quer ser um empresário. O objetivo é ter lucro e crescer cada vez mais. As organizações não são feitas somente de máquinas. Por trás das máquinas está o conhecimento, habilidade e a capacidade das pessoas que fazem com que tudo possa funcionar.

Para que esses colaboradores possam trabalhar estimulados, a empresa deve criar ferramentas e mecanismos de remuneração que os satisfaçam em seu dia a dia em seu local de trabalho dando conforto e qualidade de vida para toda a sua família.

Vários são os modelos de remuneração e cada empresa deve fazer uso daquele que mais a beneficia, bem assim aos seus colaboradores. No comércio, o modelo mais usual de remuneração é por comissão. Alguns têm um salário fixo mais a comissão e outros recebem apenas por comissão.

A pesquisa realizada na cidade de Presidente Prudente que tinha como objetivo geral demonstrar se a remuneração por comissão estimula ou não os

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

colaboradores, teve como resultado que esse tipo de remuneração não estimula os vendedores e os principais motivos apontados pelos mesmos é que nunca se pode fazer compromisso com o salário, pois o mesmo é muito variável.

Outro fator que demonstra a insatisfação dos vendedores com essa forma de remuneração é que a maior parte dos pesquisados prefeririam ter um salário fixo, pois além de representar uma maior segurança para a pessoa muitas das vezes o fixo seria maior do que por comissão. A falta de registro também é um fator negativo para os mesmos.

Por último, mas não menos importante, que tanto desestimula os vendedores são as metas estabelecidas pelos gestores. Na maior parte das vezes essas metas são irreais e se tornam difíceis de serem cumpridas. Nesse caso, a sugestão é que o gestor, juntamente com sua equipe de vendas, elabore metas tangíveis para toda a equipe.

Entre os fatores que os motivariam os vendedores gostariam de ter uma carga horária menor, cesta básica, maior percentagem nas comissões, registro em carteira, direito a férias e 13º salários e por último plano odontológico e médico.

Todos gestor deve achar uma forma de equilibrar a remuneração e os benefícios repassados aos colaboradores de forma que a empresa possa ter lucro, tornar-se competitiva e crescer perante as demais. É preciso lembrar-se que são os colaboradores que atendem e vendem para os clientes. Portanto os mesmos devem estar motivados para fazerem isso com qualidade, de modo a dar longevidade à organização e a todos que dela dependem

Outro fator predominante no campo do descontentamento dos vendedores é que, além de metas intangíveis, as quais são estabelecidas sem a participação de todos, os percentuais remuneratórios estabelecidos sobre as vendas não são mais apropriados. Eventualmente, esta decorrência pode estar ligada ao conceito de salário como custo e não como investimento, o que, ao limitar a remuneração do colaborador, limita o aumento das vendas das organizações, pela falta de estímulo dos indivíduos.

Como sugestão para essas organizações, os pesquisadores acreditam que pode haver uma junção entre a remuneração por comissão e o salário fixo, além do cumprimento das condições legais e trabalhistas, tal como o registro em carteira. O salário fixo daria ao vendedor a segurança mensal que ele tanto almeja e a comissão seria a motivação para o mesmo procurar vender mais e mais.

Concluindo essa pesquisa, fica lúcido para os gestores que os mesmos devem buscar outras formas de remuneração para seus vendedores para que os mesmos

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

possam trabalhar motivados e cativar cada vez mais os clientes dentro da empresa, podendo este assunto, ser discutido com todos, avaliando as expectativas das partes e com isso, chegando ao estabelecimento de um consenso.

REFERENCIAS

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas Organizações**. São Paulo: Atlas, 1997.

BOOG, G; BOOG, M. **Manual de gestão de pessoas e equipes**. Volume 2. São Paulo. Editora Gente, 2002.

BATEMAN, T. S. **Administração**. 2 edição. Porto Alegre: AMGH, 2012.

BOHLANDER, G. W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro. Elsevier, 2004.

_____**Recursos humanos**: o capital humano das organizações. 8º edição. São Paulo. Editora Atlas, 2004(A).

COSTA, C. C. **Estratégia de Negócios**. São Paulo, Saraiva, 2009.

DESSLER, G. **Administração de recursos humanos.** Tradução Cecília Leão Oderich. 2º edição. São Paulo. Editora Prentice Hall, 2003.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4º edição. São Paulo. Atlas, 2008.

GODOY, A. S; GOMES, C. E; HANASHIRO, D. M. M. **Gestão do fator humano**: uma visão baseada nos stakeholders. 2.ed. São Paulo. Editora Saraiva, 2008.

LAKATOS, E. M. **Metodologia de Trabalho Científico**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2005.

_____**Fundamentos da metodologia científica**.7.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____**Fundamentos de Metodologia Científica.** 6ª ed. 4ª. Reimpr. São Paulo. Atlas, 2008.

MARRAS, J.P. **Administração de recursos humanos**: do operacional ao estratégico. 14.edição. São Paulo. Saraiva, 2011.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração**: da escola cientifica à competitividade na economia globalizada. 2º edição. São Paulo. Atlas, 2000.

MINICUCCI, A. **Psicologia aplicada à administração**. 5º Edição. São Paulo. Editora Atlas, 1995

REIS, L. G. **Produção de monografia:** da teoria à prática. 2 ed. Brasília: Senac –DF, 2008.

ROBBINS, S. P. **Administração:** mudanças e perspectivas. Tradução de Cid Knipel Moreira. São Paulo. Editora Saraiva. 2001.

SIQUEIRA, J. P. L; BOAVENTURA, J. M. G. **Estratégias para corporações e empresa**: teorias atuais e aplicações. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

VERGARA, S. C.. **Gestão de Pessoas.** 4º ed. São Paulo. Atlas, 2005.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS: A RELAÇÃO DA CULTURA ORGANIZACIONAL COM O ABSENTEÍSMO E O QUANTO AFETAM O DIA A DIA DAS ORGANIZAÇÕES

SOUSA, Renato Junior da Silva; renatojuniorsousa@outlook.com*

Resumo:

O tema absenteísmo vem se tornando cada vez mais discutido, visto que é de grande necessidade as empresas se adaptarem as novas tendências do mercado de trabalho, que não visa somente mão de obra barata e sim a retenção do colaborador como forma de amenizar custos e torná-la cada vez mais competitiva. Algumas vezes para que a organização se adapte a esta necessidade é necessário que haja mudanças na forma de gerir os recursos humanos sendo necessário muitas vezes mudar a cultura organizacional da mesma, envolvendo os líderes e principalmente o pessoal ligado à área de Recursos Humanos com o intuito de valorizar o capital humano, motivar trabalhadores e criar condições para a valorização do indivíduo na organização. Para tanto, se faz necessário o entendimento de alguns tipos de cultura e ainda o levantamento de dados para auxiliar gestores na elaboração de alternativas para evitar o absenteísmo e a rotatividade nas organizações. Estando muitas vezes o tema abordado ligado ao fato de a empresa ser possuidora de uma cultura inadaptável ao novo modelo de profissional faz-se necessário o estudo visando buscar formas de se conseguir modificar a cultura organizacional das empresas evitando assim que o absenteísmo se torne um problema para a organização.

Palavras-chave: Cultura Organizacional. Absenteísmo. Mudança Cultural. Recursos humanos. Valor.

Introdução.

O presente trabalho foi baseado em estudos que buscam identificar se é possível haver mudanças de culturas em uma organização e ainda correlacionar problemas culturais com a questão do absenteísmo nas organizações. Alguns estudiosos acreditam que seja possível modificar comportamentos, valores e até mesmo a cultura organizacional de uma empresa desde que seja de concordância de todos ou até mesmo por uma questão de sobrevivência. De fato, isso é possível? Baseando se nestas premissas que este estudo se faz importante. Com o intuito de analisar os traços marcantes de algumas culturas e a influencia do líder na cultura de uma empresa verificando se é possível a modificar, baseando-se em levantamento de material teórico busca se as possibilidades de tornar uma cultura mais adaptável as novas exigências do mercado de trabalho e ainda ajudar na promovibilidade do desenvolvimento dos lideres e sua influencia na mudança de uma cultura, verificando assim se de fato esta mudança é possível ou isto não passa apenas de uma utopia.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

OBJETIVO.

O presente trabalho busca identificar se é possível haver mudanças de culturas em uma organização e ainda correlacionar problemas culturais com a questão do absenteísmo.

METODOLOGIA.

A Metodologia é uma parte essencial do trabalho, onde indica o caminho percorrido para a elaboração da pesquisa, descreve sobre o uso das ferramentas que foram e serão utilizadas, no descrever da mesma em busca de resultados aceitáveis para posterior análise e interpretação para exposição da mesma.

Para, Severino, (2007, p. 102). Cita,

> A ciência utiliza-se de um método que lhe é próprio, o método científico, elemento fundamental do processo do conhecimento realizado pela ciência para diferencia-la não só do senso comum, mas também das demais modalidades de expressão da subjetividade humana, como a filosofia, a arte, a religião.

A partir de referencias teóricas publicado em artigos, livros, dissertações e teses, podemos ter uma base mais sólida para edificar o artigo.

Analise das Possibilidades de mudanças de cultura

Analisando os tipos de cultura existentes dentro de uma organização

Cultura pode ser definida como um modelo de suposições básicas que os grupos inventam, descobrem, desenvolvem ou incorporam, um aglomerado de experiências vividas por seus membros. As culturas também se formam através da incorporação de outras, formando assim novas culturas. Já as culturas organizacionais são uma miscelânea, onde cada região tem a sua ou muitas vezes incorporam de seus membros, ou ainda cada setor dentro de uma empresa tem sua própria cultura Chiavenato, (2010).

Ainda baseando se em Chiavenato, (1990) apresentar-se-á quatro tipos de cultura organizacional para o melhor aprofundamento do tema, são elas:

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

- Cultura do tipo equipe de futebol, cultura a qual valoriza o talento dos seus membros. Este tipo de cultura oferece recompensas e reconhecimentos individuais.

- Cultura do tipo clube, nesta cultura o que predomina é a lealdade, o grupo é a composição de tudo, a visão é generalizada.

- Cultura do tipo fortaleza, este tipo de cultura oferece pouca segurança no trabalho, seu foco é a atenção nas oportunidades, esta empresa trabalha sempre pela sobrevivência.

- Cultura do tipo academia, neste caso, a cultura aprecia as relações em longo prazo, baseia-se na importância do avanço profissional, no ganho de experiências e habilidades e conhecimentos funcionais.

Sendo assim, cada empresa apresenta uma cultura diferente seja ela mais fechada ou aberta e ainda com grandes possibilidades de haverem em uma empresa mais de um tipo de cultura dependendo do setor.

Portanto, sempre haverá diferença no modo de agir dos colaboradores se comparado a uma cultura mais explicita ou implícita de determinada instituição.

O mundo empresarial vem sendo afetado por tendências poderosas que obrigam as empresas a se reinventarem a cada dia.

O autor Pettigrew (2007) acredita ser possível modificar os valores e o comportamento da organização, a partir de políticas e práticas na gestão de recursos humanos, desde que tais políticas e práticas resultem em instrumentos mais adequados à sobrevivência, manutenção e/ou crescimento da empresa e à sua adaptação às exigências do ambiente externo. Afirmando também que a mudança deva iniciar na área de Recursos Humanos e não apenas de equipamentos e nos processos de trabalhos. Ou seja, se faz necessário que a ideia de mudança cultural seja aceita por todos principalmente pela área que poderia vir a anular esta mudança.

Conforme Pettigrew (2007, pg. 156), "as mudanças organizacionais que envolvem as pessoas e o modo como elas são administradas no espaço do trabalho, atingem, necessariamente, o universo de crenças, valores e ideias subjacentes ao comportamento manifestado dos indivíduos na organização". Dessa forma conclui-se que apenas com a integração de todos é possível fazer com que se mude a cultura de uma organização.

Segundo Kissil (1998), para que a organização possa sobreviver e se desenvolver, para que existam revitalização e inovação, deve-se mudar a cultura organizacional. Por isso, entende-se que é necessário a mudança para se manter no

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

mercado, claro que se deve observar o tamanho e a estrutura de cada empresa e adaptar conforme sua situação .

O autor Pettigrew (2007, pg.156) afirma:

> Não podemos enxergar as mudanças organizacionais como um processo isolado, mas como resultante da interação de uma série de agentes internos e externos à organização, buscando uma melhor adequação das relações de poder em função de pressões exercidas pelo ambiente onde se insere a organização ou de pressões manifestadas a partir das relações que se estabelecem no interior da própria organização.

Entende-se assim que é preciso montar as equipes com um perfil variado, que tenha visão cultural, visto que o que faz uma empresa forte é o respeito mútuo interno, é ele que poderá gerar respostas rápidas e eficientes.

Se as diversidades forem integradas em torno de um único compromisso, a empresa estará sempre pronta para administrar as mudanças que forem necessárias. Só se consegue isso com uma cultura organizacional forte, onde as pessoas têm os valores e princípios da empresa disseminados de forma clara e objetiva.

Em um cenário de mudanças rápidas e constantes, o estudo do comportamento organizacional torna-se uma ferramenta útil para se lidar com as mudanças, e para se aprender formas de estimular a inovação tecnológica. Ainda mais se por uma questão de sobrevivência a empresa necessite mudar sua cultura.

A relação de poder na Gestão de Recursos humanos relacionado ao absenteísmo nas organizações.

O absenteísmo é o não comparecimento do funcionário ao trabalho. É obviamente difícil para uma organização operar tranquilamente e atingir seus objetivos, se seus colaboradores não comparecem para trabalhar, uma vez que o fluxo do trabalho é interrompido e decisões frequentemente importantes precisam ser postergadas. Porém, nem todas as ausências são prejudiciais à organização. Há situações em que o profissional precisa estar sempre alerta, como médicos e pilotos de avião, e será melhor para a organização que eles faltem ao trabalho em vez de apresentar um desempenho ruim Marras, (2000).

A excelência hoje na gestão de pessoas é imprescindível para o desenvolvimento, crescimento e sobrevivência da organização no mercado, o qual se torna a cada instante mais competitivo e dinâmico.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O constante aperfeiçoamento, treinamentos, de pessoas vem promover diferenciais competitivos para a organização, a mesma deve sempre investir em seu capital intelectual, ou seja, em pessoas que fazem parte da empresa, para o processo contínuo de crescimento e conquista de objetivos.

A gestão de pessoas é um tema muito abrangente e atual e percebido como algo de muito valor para as organizações, por isso cada vez mais investem em recursos humanos, buscando se diferenciar com relação ao mercado, buscando inovações, competitividade maneiras adequadas para permanecer e se destacar no mercado no qual atua.

A má administração ou uma relação inadequada, com os recursos humanos podem trazer problemas gravíssimos que podem afetar de um modo geral o andamento da empresa. Um dos problemas que surge, devido à relação inadequada com os recursos humanos, seria o inicio do absenteísmo, a "rotatividade de funcionários", que afeta toda a estrutura da empresa, desde produção, custos, atendimento, enfim todo o sistema.

Para Bohlander, snell e Sherman (2005 p.96).

> A "rotatividade de funcionários" refere-se simplesmente a saída de funcionários de uma empresa, é frequentemente citada como um dos fatores que contribuem para o fracasso das taxas de produtividade de funcionários nos Estados Unidos em comparação com as de concorrentes externos, Mesmo que os demais fatores em uma empresa permaneçam inalterados, à medida que os funcionários saem, a disponibilidade de pessoal cai. Isso envolve custos tanto diretos quanto indiretos para a organização.

E não apenas para as empresas dos Estados Unidos como em todo ambiente organizacional em qualquer país que seja este fato é um câncer para as organizações. Para evitar que este fenômeno ocorra e de continuidade se faz necessário implantar programas de incentivo, para que os funcionários se sintam motivados e possam somar ao invés de subtrair o melhor da empresa. E se por acaso a empresa não faz uso destes programas é necessário se fazer a mudança da cultura para que a mesma se adapte a estes novos conceitos.

O papel dos recursos humanos neste caso seria de implantar estes sistemas que se adequa melhor ao estilo da organização, aos recursos humanos.

Para Toledo, (1981, p. 47):

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> O êxito de um programa de desenvolvimento de Recursos Humanos será sempre muito medido em função da sua capacidade de introduzir novos comportamentos, (o que sempre significará mudança de comportamentos antigos), ou seja: comportamentos mais adequados às necessidades da empresa, e que a auxiliem a tingir seus objetivos e a preparar-se para enfrentar o estado de mudanças crônicas em que vivemos.

Para que isto ocorra, o Administrador, a relação da pessoa que detêm o poder, a visão do mesmo para com a empresa precisa ser focada em satisfazer não apenas as necessidades da empresa, mas também a das pessoas as quais fazem parte da mesma.

Para iniciar uma boa relação, existem vários caminhos um deles seria de implantar alguns pacotes de benefícios, uma maneira simples de incentivar e deixar os colaboradores motivados.

E nesta relação de poder na qual entra o administrador de Recursos humanos e funcionários, se faz necessário um trabalho em equipe, todos focados com um mesmo objetivo e motivados a buscar resultado, e para isso todos têm de estar envolvidos gerando satisfação entre ambas às partes, este é o caminho.

Resultados e Discussão

Após verificado que o absenteísmo pode prejudicar as organizações e que há possibilidades de se implantar uma nova cultura de reconhecimentos e incentivos para que este problema seja evitado, pode se afirmar que o problema pode ser resolvido desde que a empresa esteja pronta para se modificar e que saiba implantar estas mudanças de forma assertiva e proveitosa, e assim se obtendo resultados satisfatórios, e desta forma tendo perspectivas melhores para alavancar no mercado.

Conclusões.

Há no estudo apresentado alguns fatores que contribuem para o sucesso de uma mudança de cultura para se evitar o absenteísmo podendo se concluir que para que isso ocorra de forma assertiva é necessário que todos os membros da organização se adaptem primeiramente as mudanças para que então possam ser implantadas em outras áreas. Assim como no texto base de execução deste trabalho, qualquer tipo de mudança deve ser aderida dos principais executivos da empresa até os gerentes ligados à área de

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Recursos Humanos, sendo necessária uma aproximação individual para posteriormente efetuar o novo modelo em grupos. Para evitar resistência nas mudanças de cultura visando à redução do absenteísmo nas organizações muitas vezes será necessário valer se de sistemas diferenciados de valorização do capital humano como, remuneração, avaliação de desempenho, treinamento e desenvolvimento. Para então se implantar uma mudança com sucesso.

REFERÊNCIAS

BOHLANDER, G. W., SNELL, S., SHERMAN, A., **Administração de recursos humanos,** tradução Maria lúcia G. Leite Rosa; revisão técnica Flávio Bressan, São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

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

_____ ***Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*.** Rio de janeiro: Campus, 1999.

KISSIL, M. **Gestão da Mudança Organizacional. Instituto para Desenvolvimento da Saúde** / Universidade Federal de São Paulo, Faculdade de Saúde Pública. Série Saúde e Cidadania, vol 4, São Paulo, 1998.

MARRAS, J. P. **Administração de Recursos humanos: do operacional ao estratégico**, 3 ed. São Paulo: Futura, 2000.

PETTIGREW, A. M.; et al. **Cultura e poder nas organizações.** Editora Atlas, 2007.

SEVERINO**,** Antônio Joaquim**, Metodologia do trabalho cientifico**, 23ed. Ver. E atual, São Paulo: Cortez, 2007.

TOLEDO, F. **Administração de pessoal: Desenvolvimento de recursos humanos** 6ed. São Paulo: Atlas, 1981.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

RISCO e INCERTEZA

Moisés da Silva Martins; Fatec/Unoeste; martinsmoises@bol.com.br

Palavras-chave: Negócios. Investimentos. Retorno. Probabilidades.

CONSIDERAÇÕES QUALITATIVAS

Considerando que a noção de risco associada à possibilidade de dano, perda ou estrago é intuitiva, alguns autores fazem uma distinção teórica entre o risco e incerteza. No entanto, conforme M. H. Simonsem: Livro Dinâmica Macroeconômica, deduz-se que Risco é quando a variável aleatória tem uma distribuição de probabilidades conhecida e, Incerteza, quando essa distribuição é desconhecida sendo, portanto, possível converter incerteza em risco através de probabilidades subjetivas. O termo "incerteza" é mais neutro, suave, já "risco" possui uma conotação negativa, enfatizando firmemente o lado "ruim" da incerteza. No caso de investimentos financeiros as probabilidades são quase sempre subjetivas, logo "risco" e "incerteza são usados de forma intercambiável.

O termo "risco" tem sua utilidade em mercados financeiros e em operações, mas não em decisões econômicas. O "risco" é associado à probabilidade de ganhar abaixo do esperado, sendo necessário medi-lo de forma consistente. Geralmente os investimentos são baseados nas taxas de retorno e à medida que essa taxa não é previamente determinada tem-se uma situação de incerteza. Um investimento é considerado com tendência de risco se apresentar faixa mais ampla de possíveis retornos, isto é, maior variabilidade de retornos.

Quando se faz um investimento, o investidor apenas estima as suas expectativas dos possíveis retornos. Ele pode esperar um retorno e reconhecer que, dependendo das condições da época do investimento, o mesmo poderia alcançar uma taxa bem maior, bem como reduzi-la a zero. Exemplificando: quando se espera um retorno de 10%, este poderá atingir de zero a 20%, portanto delimita-se um intervalo e os retornos podem variar em suas probabilidades de ocorrências. O termo probabilidade de ocorrência é também conhecido como distribuição probabilística de retornos.

CONSIDERAÇÕES QUANTITATIVAS

Considerando aleatoriamente um investimento e suas possibilidades de retornos, conforme quadro abaixo,

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

A			B		
Evento	**Prob.**	**Retorno**	**Evento**	**Prob.**	**Retorno**
1	0,15	-2%	1	0,10	-5%
2	0,20	0%	2	0,40	10%
3	0,30	5%	3	0,40	20%
4	0,35	10%	4	0,10	35%

Nota-se que a distribuição B apresenta maior variabilidade (o intervalo vai de -5% até 35%), comparada com a distribuição de A (-2% até 10%), significando que B é o investimento com o maior risco.

RETORNO ESPERADO

Usando o quadro de distribuição probabilísticas dos investimentos pode-se calcular o retorno esperado que será o mais provável desejado quanto for a média da distribuição probabilística dos retornos.

$$\overline{R} = \sum_{i=1}^{n} PiRi$$

$\overline{R}$ = Retorno desejado médio

P = probabilidade

R = retorno desejado

$\overline{R}_A$ = 0,15 x (-2%) + 0,20 x 0% + 0,30 x 5% + 0,35 x 10% = 4,7%

$\overline{R}_B$ = 0,10 x (-5%) + 0,40 x 10% +0,40 x 20% +0,10 x 35% = 15%, portanto através deste modelo fica também a confirmação de que o investimento B é de maior Risco.

Outra forma de mensurar o risco dos possíveis retornos é o desvio padrão que mede a dispersão da distribuição de probabilidades. Quanto maior for o desvio padrão, maior a dispersão das expectativas em relação à média, consequentemente, maior o risco do investimento.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

$$DE = \sqrt{\sum_{i=1}^{n} P\left(Ri - \overline{R}\right)}$$

DE = desvio padrão

No quadro de investimento A e B, os desvios-padrão são os seguintes:

$\sqrt{DEA}$ = [0,15 x (2% - 4,7%) + 0,20 x (0% - 4,7%)^2 + 0,30 (5% - 4,7%)^2 + 0,35x (10% - 4,7%)^2 =

$\sqrt{DEA}$ = 16,5649 ➔ DEA = 4,07%

$\sqrt{DEB}$ = [0,10 x (-5% - 15%)^2 + 0,40 x (10% - 15%)^2 + 0,40 x (20% - 15%)^2 + 0,10 x (35% - 15%)^2

$\sqrt{DEB}$ = 100 ➔ DEB = $\sqrt{100}$ = 10%

É preciso observar também que através do uso do desvio-padrão, confirma que o B é de maior risco.

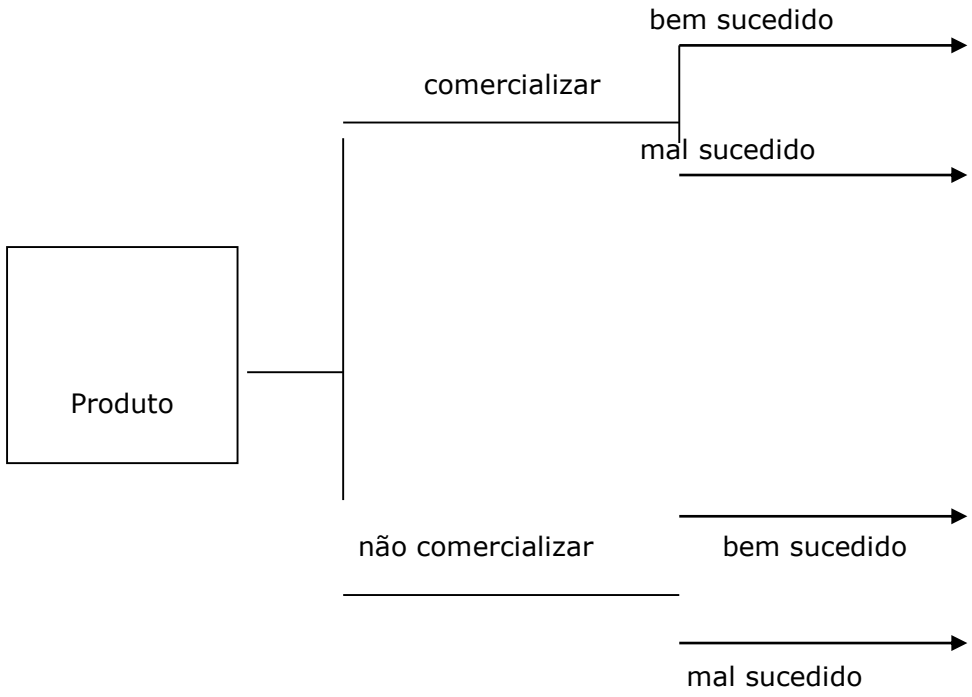
Em caso de certeza, de conhecimento de retorno exato, não há nem desvio nem risco. Supondo ainda que os investidores são avessos ao risco e desejam maximizar sua riqueza, tentando maximizar o retorno e minimizar o risco de seus investimentos e, se puderem escolher entre dois investimentos com o mesmo retorno esperado, devem preferir aquele de menor desvio-padrão, isto é, aquele de menor risco, e também entre investimentos com o mesmo desvio-padrão, portanto de mesmo risco, devem preferir aquele de maior retorno.

RISCO E RETORNO PARA UMA TOMADA DE DECISÃO

Deixando o exemplo de investimento A e B, deve-se verificar como funcionariam o risco e o retorno para a tomada de decisão de um investimento em uma fábrica que pretenda lançar no mercado produtos novos

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

- O ponto de partida



Supõe-se, para tanto, que o gerente de marketing já conheça custos fixos envolvidos nos lançamentos de novos eventos, bem como retornos envolvidos em lançamentos anteriores.

Considerando as experiências passadas, se o produto for bem sucedido o custo total será de R$ 90.000,00, se a empresa trabalha com um fixo de R$ 6.000,00 (custo fixo incorre antes de se tomar uma decisão final), ter-se-á 90.000,00 - 6.000,00. Se o produto não for bem sucedido, haverá um prejuízo de R$ 72.000,00 (R$ 66.000,00 na comercialização e R$ 6.000,00 de custos fixos).

TABELA DE RETORNO

EVENTO	ALTERNATIVAS	
	COMERCIALIZAR	NÃO COMERCIALIZAR
Produto bem sucedido	90.000,00	- 6.000,00

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Produto mal sucedido	- 72.000,00	- 6.000,00

Para uma análise melhor do investimento deve-se introduzir a perda de oportunidade que é a diferença entre o lucro mais elevado possível e o lucro real obtido para uma ação empreendida.

TABELA DE PERDA DE OPORTUNIDADE

EVENTO	AÇÃO	LUCRO DA AÇÃO	ALTERNATIVAS	
			COMERC.	NÃO COMERC
Bem sucedido	Comercializar	+90.000,00	90.000 - 90.000 = 0	90.000 - (-6000) = 96.000
Mal sucedido	Não comercializar	-6.000,00	-6.000 - (-72.000) = 66.000	-6.000 - (-6.000) = 0

Conforme se afirmou e pode-se constatar na tabela de perda de oportunidade, no lançamento de novos produtos para o evento "bem sucedido", o lucro máximo é alcançado quando se comercializa o produto. A oportunidade que se perderia em não se comercializar o produto seria a diferença entre R$ 90.000 - (-6.000) = 96.000. Se o produto não tivesse sucesso, a melhor ação seria não comercializar, obtendo assim lucro de 6.000.

A oportunidade que se perderia em tomar a decisão incorreta de comercializar seria igual a: (6.000 - (72.000) = 66.000. Nota-se que a perda de oportunidade é um número positivo, uma vez que ela representa a diferença entre o lucro em relação à melhor ação e qualquer outro rumo de ação que seja tomado para o evento.

A seguir, sugere-se outra situação que poderá também auxiliar o leitor em uma tomada de decisão.

O dono de uma pequena empresa revendedora de ventiladores deve comprometer-se a comprar unidades, até primeiro setembro, para fins de revenda durante a próxima temporada de verão. Com base na demanda durante os verões anteriores, nas condições econômicas atuais e fatores de competição de mercado, ele estima que existe uma probabilidade de 0,10 de vender somente 50 unidades, uma probabilidade de 0,30 de vender 100 unidades uma probabilidade de 0,40 de vender 150 unidades, e uma probabilidade de 0,20 de vender 200 unidades. As unidades de ventiladores somente podem ser encomendadas em grupos de 50, sendo seu custo

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

unitário R$ 20,00 e sendo R$26,00 o preço de revenda. Qualquer unidade não vendida, no fim da estação, é devolvida ao fabricante por um crédito líquido de R$ 18,00 depois da dedução das taxas de transportes.

Sugere-se uma tabela de decisão para o caso em questão. Note-se que como houve a estimativa de que haverá uma demanda de no mínimo 50 unidades e de no máximo 200 unidades, 50 e 200 são os limites para nossos possíveis atos (unidades encomendadas). Ficou estipulado que as unidades somente podem ser encomendadas em grupos de 50. Os valores na tabela estão baseados em um ganho de R$6,00 por unidade vendida e em uma perda de R$2,00 para cada unidade não vendida. Então, por exemplo, se são encomendadas 150 unidades para estoque e apenas 100 são vendidas, o resultado será 600 nas 100 unidades vendidas menos uma perda de R$ 100,00 nas 50 unidades devolvidas, resultando um retorno de R$ 500,00.

TABELA DE DECISÃO

Quantidade demanda de mercado	**Probabilidade**	**QUANTIDADE ENCOMENDADA**			
		50	**100**	**150**	**200**
50	R$ 0,10	R$ 300	R$ 200	R$ 100	Zero
100	R$ 0,30	R$ 300	R$ 600	R$ 500	R$ 400
150	R$ 0,40	R$ 300	R$ 600	R$ 900	R$ 800
200	R$ 0,20	R$ 300	R$ 600	R$ 900	R$ 1200

TOMADA DE DECISÃO BASEADA NAS PROBABILIDADES

A decisão bayesiana (o adjetivo "bayesiano"é distinto do teorema de Bayes) envolve o uso de toda informação incluída na tabela. Contudo, consideram-se neste item apenas as probabilidades, basta identificar o evento com a máxima probabilidade de ocorrência e escolher o ato decisório correspondente com aquele evento.

Verificando a tabela de decisão do exemplo dos ventiladores, notamos, que o evento com probabilidade máxima é E_3= 150 para o qual o p = 0,40.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Com base no critério de maior probabilidade, o número de unidades encomendadas seria 150.

Considerando que a encomenda só poderá ser feita de 50 em 50 unidades de ventiladores, a média da demanda esperada de 135 não pode ser encomendada, ou são encomendadas 100 unidades com a expectativa de haver uma redução de 35 unidades (como média a longo prazo), ou são encomendadas 150 unidades com a expectativa de haver um acréscimo de 15 unidades em média.

TABELA DE DISTRIBUIÇÃO DE PROBABILIDADES

DEMANDA DE MERCADO (D)	PROBABILIDADE (P)	P X D
50	0,10	5
100	0,30	30
150	0,40	60
200	0,20	40
-	1	135

Uma dificuldade relacionada nos critérios anteriores é que seu êxito a longo prazo não pode ser realmente avaliado sem referência às conseqüências econômicas.

Por exemplo, supondo-se que o empresário possa encomendar os ventiladores de ar sem nenhum desembolso, com a oportunidade de devolver as unidades não vendidas às custas do fabricante, não haveria risco algum associado com a estocagem em excesso, e a melhor decisão seria encomendar 200 unidades, de tal forma que o estoque seria adequado para a mais alta demanda possível.

TOMADA DE DECISÃO BASEADA APENAS NAS CONSEQUÊNCIAS ECONÔMICAS

Para a tomada de decisão baseada apenas em conseqüências econômicas, apresentam-se ao leitor os três critérios que têm sido utilizados , ou sejam: maximin, maximax e de arrependimento minimax.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Critério Maximin: é o padrão pelo qual o melhor ato é aquele cujo valor mínimo é maior do que o mínimo para qualquer outro ato de decisão. O uso deste critério conduz a uma estratégia de decisão altamente conservadora, no sentido de que a pessoa que toma as decisões está particularmente preocupada com "o que de pior pode acontecer" com respeito a cada ato.

Critério Maximax: é o padrão pelo qual o melhor ato é aquele cujo valor máximo é o maior do que o máximo de qualquer outro ato de decisão. Este critério é, o oposto do critério maximin, uma vez que o tomador de decisão está particularmente voltado ao "melhor que pode acontecer" com respeito a cada ato.

Ë preciso voltar a falar sobre o critério **perda de oportunidade** ou arrependimento, que, como já se sabe é a diferença entre o resultado econômico para o ato e o resultado econômico do melhor do ato.

TABELA DO CRITÉRIO MAXIMIN

Demanda de Mercado	**Q_1 = 50**	**Q_2 = 100**	**Q_3 =150**	**Q_4 =200**
E_1 : 50	R$ 300	R$ 100	R$ 100	Zero
E_2 : 10	R$ 300	R$ 200	R$ 500	R$ 400
E_3 : 15	R$ 300	R$ 600	R$ 900	R$ 800
E_4 : 20	R$ 300	R$ 600	R$ 900	R$ 1200
Mínimo	R$ 300	R$ 100	R$ 100	Zero

Portanto, usando este critério, o melhor é encomendar 50 ventiladores que indica o maior resultado econômico.

TABELA DO CRITÉRIO MAXIMAX

Demanda de Mercado	**Q_1 = 50**	**Q_2 = 100**	**Q_3 = 150**	**Q_4 =200**

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

E_1 : 50	R$ 300	R$ 100	R$ 100	Zero
E_2 : 100	R$ 300	R$ 200	R$ 500	R$ 400
E_3 : 150	R$ 300	R$ 600	R$ 900	R$ 800
E_4 : 200	R$ 300	R$ 600	R$ 900	R$ 1200
Máximo	R$ 300	R$ 600	R$ 900	R$ 1200

Portanto, usando este critério maximax o melhor é encomendar 200 ventiladores.

TABELA DE PERDA DE OPORTUNIDADE OU ARREPENDIMENTO

A tabela das perdas de oportunidade deve ser associada com os valores da tabela maximax.

Exemplo, dado que ocorre E_1, o melhor ato de é A_1 com o valor R$300,00 se for escolhido o A_2 o resultado é R$ 200,00, o qual difere de R$ 100,00 do melhor ato, diferença esta que é o valor do arrependimento para A_2. Se for escolhido o A_3, o arrependimento será R$300 - 100 = 200. Se for escolhido A_4, o arrependimento, será R$ 300 - 0 = R$ 300, conforme a tabela.

Demanda de Mercado	**A_1 = 50**	**A_2 = 100**	**A_3 = 150**	**A_4 = 200**
E_1 = 50	300 - 300 = 0	300 - 200 = 100	300 - 100 = 200	300 - 0 = 300
E_2 = 100	600 - 300 = 300	600 - 600 = 0	600 - 500 = 100	600 - 400 = 200
E_3 = 150	900 - 300 = 600	900 - 600 = 300	900 - 900 = 0	900 - 800 = 100
E_4 = 200	1200 - 300 = 900	1200 - 600 = 600	1200 - 900 = 300	1200 - 1200 = 0

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Arrependimento Máximo	900	600	300	300

O arrependimento máximo que pode ocorrer em conjunto com cada ato de decisão encontra-se em R$ 300,00 que é o menor destes máximos , o mínimo dos arrependimentos máximos, sendo assim o escolhido, levando a optar pela compra de 200 ventiladores.

CONCLUSÃO

Deve-se ressaltar a importância quantitativa na análise e desenvolvimento no setor de investimentos, bem como no setor produtivo de uma empresa, seja ela de pequeno, médio ou grande porte.

Com a evolução e o processo de globalização, a prática das finanças, as estratégias e marketing têm-se tornado cada vez mais desafiantes e avançadas com velocidades extraordinárias. Dominar e compreender para aplicar técnicas de análise de oportunidade e incerteza, quantitativamente, tornaram-se como impositivo, quer pelas implicações do trabalho assalariado, quer pelas operações de compra e venda, quer pelos investimentos e decisões.

Por esses e tantos outros motivos, foram apresentados através de exemplos práticos e de fácil entendimento, alguns modelos que, com certeza, poderão ajudar o leitor em suas decisões econômicas. Portanto, caberá ao mesmo decidir a melhor opção conforme sua realidade, para manter-se e progredir nesse mercado globalizado.

REFERÊNCIAS

KAZMIER, Leonard J. **Estatística aplicada a economia e administração.** São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

LAUREANO, José Luiz ; LEITE, Olimpio V. **Os segredos da matemática financeira.** São Paulo: Atlas, 1997.

LEVINE, D. M. ; BERESON, Mark L. **Estatística: teoria e aplicações.** São Paulo : LTC, 2009.

MATTAR, Fauze. **Pesquisa de marketing.** São Paulo : Atlas, 2004.

MEDEIROS, Ermes ; MEDEIROS, Élio. **Estatística.** São Paulo: Atlas, 2009.

MORETTIN, **Estatística básica.** São Paulo: Makron Books, 2010.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

SCHELL, Jin. **Guia para gerenciar pequenas empresas.** São Paulo: Editora Campus, 2006.

SOMANEZ, Carlos P. **Matemática financeira: aplicações à análise de investimentos.** São Paulo : Atlas, 2008.

SOUZA, Alceu ; CLEMENTE, Ademir. **Decisões financeiras e análise de investimentos.** São Paulo: Atlas, 1997.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Educação

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

INOVAÇÃO E TRANSFORMAÇÃO PEDAGÓGICA NA UNIVERSIDADE COM UTILIZAÇÃO DO AMBIENTE VIRTUAL "APRENDER"

COSTA, Gislaine de Oliveira Prodomo (Unoeste/SP); gislaine.oprodomo@sp.senac.br*
FERRI, Lucia Maria Gomes Correa (Unoeste/SP); luciamferri@gmail.com

Resumo

Vivenciamos o desenvolvimento de recursos tecnológicos que podem ser utilizados como inovação pedagógica para ampliação do espaço dialógico de aprendizagem, é pelas ferramentas virtuais que o docente pode fomentar a discussão do conteúdo e aguçar o interesse do alunado pela leitura de textos, participação em fóruns, debates entre outros. É possível, portanto, unir os recursos tecnológicos com a inovação na metodologia didática? Para que o processo de ensino e aprendizagem aconteça de fato é preciso saber utilizá-las bem e entender que tanto os discentes como os docentes, devem perceber essas mudanças e deixar transformar o seu trabalho com o auxílio do mundo da internet. Assim, destaco a minha experiência em trabalhar com o ambiente virtual "Aprender" no Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Educação da Universidade do Oeste Paulista, compreendendo que a pedagogia universitária deve estar baseada em prática de colaboração, busca acadêmica, dentre elas, trabalho em equipe, cooperação e diálogo.

Palavras-chave: Universidade. Inovação Pedagógica. Ambiente Virtual.

INNOVATION AND TRANSFORMATION IN UNIVERSITY TEACHING WITH USE OF VIRTUAL ENVIRONMENT "LEARN"

Abstract

Experienced the development of technological resources that can be used as pedagogical innovation to expand the dialogic space of learning is by virtual tools that teachers can foster discussion of the content and whet the interest of the students by reading texts , participation in forums , debates among others. It is possible, therefore , together with the technological innovation in teaching methods ? For the process of teaching and learning actually happens you need to know to use them well and understand that both

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

students and teachers should perceive these changes and let transform your work with the help of the internet world . So , I highlight my experience in working with the virtual environment "Learning " in the Post -graduate studies in Education at the University of West Paulista , comprising the university pedagogy must be based on collaborative practice , academic search , among them , teamwork , cooperation and dialogue .

Keywords: University. Pedagogical Innovation. Virtual Environment.

INTRODUÇÃO

Na sociedade do conhecimento é necessária uma busca às novas tecnologias e a internet para ajudar a integração de conteúdos com a pesquisa além do ambiente escolar, dando apoio pedagógico, utilizando de planejamento e controle. É pelas tecnologias que mais nos comunicamos, transmitindo conhecimento e trocando informações, assim, pode funcionar como uma importante ferramenta no processo ensino e aprendizagem.

No contexto universitário no qual a tecnologia deve estar presente, é preciso que o docente atualize-se com essas mudanças que acontecem a todo o momento e reflita, também, sobre a melhor forma em utilizá-las, a fim de motivar o alunado, contribuindo assim, para pesquisas e discussões, trabalhos pedagógicos coletivos, além do ambiente presencial da sala de aula, em interação virtual.

No entendimento de Lévy,

> "A principal função do professor não pode mais ser uma difusão dos conhecimentos, que agora é feita de forma mais eficaz por outros meios. Sua competência deve deslocar-se no sentido de incentivar a aprendizagem e o pensamento". (LÉVY, p. 171, 1999).

Partindo desse pressuposto, o professor assume um papel importante que é a mediação e avaliação do nível de aprendizagem virtual em que o alunado está sujeito e quais os benefícios que ele deverá obter. Até meados da década de 80, através de pesquisas realizadas pelo MEC (Ministério da Educação e Cultura) revelou que quase 4% das escolas públicas não tinham acesso a internet e no ano de 1982 o mesmo Ministério criou medidas para implantação de computadores e internet em todas as escolas públicas

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

do país, mudança que não se efetivou completamente. Na universidade, por exemplo, em alguns casos, existe uma interconectividade, metodologias didáticas utilizadas através da internet e são tão expressivas que tornou-se em todo o País uma revolução na forma de ensinar e de aprender.

Para Perrenaud,

> "formar para as novas tecnologias é formar o julgamento, o senso crítico, o pensamento hipotético e dedutivo, as faculdades de memorizar e classificar, de pesquisa, de imaginação, a capacidade de memorizar e classificar, a leitura e a análise de textos e de imagens, a representação de redes, de procedimentos e de estratégias de comunicação" (PERRENAUD, p. 128, 2000).

A tecnologia chegou às escolas, como por exemplo, o ensino a distância fornecendo qualificação através dos cursos tecnólogos, graduação e pós-graduação, abrindo novas oportunidades de desenvolvimento do cognitivo, habilidades e proporcionado contato nas redes sociais com as demais pessoas, aprendendo, portanto, a trabalhar em equipe, a ter colaboração entre os alunos, levando à percepção da criatividade que cada um de nós possui. Perrenoud (2000) defende o uso das tecnologias no processo de ensino e aprendizagem, "é o aluno que constrói seu conhecimento, por meio de experimentações realizadas no computador".

E certo afirmar que o sistema educacional do século XXI depende e muito das informações através da tecnologia e que se faz importante mediante as novas metodologias didáticas aplicadas em sala de aula, para tornar a aula mais atrativa e interessante. Para termos maior integração no ambiente escolar, faz-se necessário também o cuidado do docente em saber lidar com as tecnologias e torná-las prática pedagógica.

Na avaliação de Demo,

> "Temos que cuidar do professor, porque todas essas mudanças só entram bem na escola se entrarem pelo professor, ele é a figura fundamental. Não há como substituir o professor. Ele é a tecnologia das tecnologias e deve se portar como tal" (DEMO, p. 134, 2008).

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

A instituição escolar tem um grande papel, porque é ela quem estimula a inclusão digital pelas novas práticas pedagógicas inovadoras, que permitem ao aluno o estímulo contínuo para pesquisa a diversificação do ambiente no processo de ensino.

Ao iniciar o curso de Mestrado em Educação no Programa de Pós-graduação da Unoeste/SP, disciplina: Planejamento e Avaliação Institucional vivenciei a articulação entre o ensino desenvolvido em sala de aula com as novas metodologias didáticas, incluindo o ambiente virtual da universidade, pressuposto, da formação e atuação do professor pesquisador, necessária para a consolidação de prática reflexiva.

Conforme Gerald, Fiorentini e Pereira,

> [...] "não tenho dúvidas de que a dimensão de pesquisa, uma vez superados os vários obstáculos em seu caminho, viria conferir ao professor um poderoso veículo para o exercício de uma atividade criativa e crítica, ao mesmo tempo questionando e propondo soluções para os problemas vindos do interior da escola e de fora dela". (GERALD, FIORENTINI E PEREIRA, p. 31, 1998).

A justificativa deste estudo foi fomentar cada vez mais a importância da integração do ensino com o ambiente virtual, a pesquisa e a extensão, o que dependerá das novas atitudes de docentes e alunos da pós-graduação.

Na avaliação de Maggie, Yvonne apud de Paula Maria de Fátima,

> "...é preciso que se acredite que a melhor forma de se ensinar ciência é ensinar a construir a ciência, unindo pesquisa e cursos teóricos. A pesquisa não deve ser o último estágio depois que se aprende os conceitos. Ela deve estar presente desde os primeiros passos na longa caminhada da descoberta teórica". (MAGGIE, YONNE APUD DE PAULA MARIA DE FÁTIMA, p.181, 2002).

O objetivo desse relato é disseminar que o ensino não está restrito apenas à sala de aula, mas que ele se estende nos meios interativos e no próprio contato com as demais pessoas nas redes sociais ou plataformas de ensino.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

A experiência destaca uma nova forma de disseminar conhecimentos, resgatando a importância de metodologias e práticas pedagógicas inovadoras, a experiência com recursos digitais aconteceu através da disciplina Planejamento e Avaliação Institucional sob o acompanhamento da docente Dra. Lúcia Maria Gomes Correa Ferri, que me convidou a trabalhar em conjunto com ela no ambiente virtual da Instituição (Aprender), para que a disciplina pudesse expandir o espaço de trabalho acadêmico, científico, técnico e profissional para cada aluno ali presente. Assim, além das aulas de cunho teórico crítico, debates, práticas, ele proporcionou abertura para disponibilização de materiais bibliográficos por todos os discentes da turma, como também, acesso a textos, calendários de aulas, avisos, entre outros que se fizessem necessários ao grupo, enfim, tudo era compartilhado e discutido, como por exemplo: da temática de seminários ao planejamento e execução dos mesmos.

Para Senge,

> "Só mudando nossa forma de pensar é que podemos modificar políticas e práticas profundamente enraizadas. Só mudando nossa forma de interagir poderemos estabelecer visões e compreensões compartilhadas, e novas capacidades de ação coordenada (...) A aprendizagem que altera os modelos mentais é altamente desafiadora, desorientadora. Pode ser assustadora ao confrontarmos crenças e pressupostos consagrados, não pode ser feita isoladamente. Só ocorre dentro de uma comunidade de aprendizes." (SENGE, p.23, 1998).

Essa ferramenta importante que é o "Aprender" permite a socialização de todo o material didático, pela disponibilidade da internet, facilitando a comunicação entre os discentes e docentes comprometidos com a disseminação e aplicação dos saberes. Na verdade, é uma condição necessária para a formação do cidadão em uma sociedade democrática. O trabalho em conjunto tem por base a suposição de que melhores ideias e soluções para os problemas surgem das diferentes percepções e contribuições dos atores que são proporcionadas nestas situações.

Outro ponto importante nesse relato é que a maior parte dos discentes presentes nessa disciplina avaliaram o ambiente virtual como algo relevante para o ensino, proporcionado uma integração dos assuntos abordados e de grande importância, visto que a internet e os novos meios tecnológicos estão no cotidiano das pessoas.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Podemos relatar logo em seguida, alguns depoimentos dos discentes sobre o uso do aprender.

> *"As informações foram principalmente das ferramentas da internet, onde pudemos compartilhar materiais, através do e-mail e acesso a plataforma "Aprender" da Unoeste".*

> *"O que mais me marcou ao longo deste semestre foi o comprometimento, recíproco, entre alunos e professora. Para mim, foi importante conviver com colegas que têm uma atuação profissional bem diferente da minha. Além disso, a disciplina contou o recurso do Aprender, explorado pela disciplina, que integrou os alunos e docente".*

> *"Durante o desenvolvimento da disciplina o grupo realizou atividades de integração em harmonia, respeitando sempre as diferenças culturais de cada um. Mantendo sempre postura ética, principalmente nas questões políticas, a professora conduziu o grupo mantendo sempre o objetivo principal da disciplina – o aprendizado – utilizou o uso da tecnologia como ferramenta o site da Instituição no aprender para nos transmitir textos referentes às aulas ministradas ou que iria discutir nas próximas aulas. Enfim, as aulas se mantiveram em constante sintonia entre os discentes e a docente.".*
>
> *"A cultura da disciplina envolveu vários componentes: tecnologia, uso do Aprender, seminário e outras metodologias que favoreceram a integração e harmonia dos discentes". A cultura existente contribuiu para o clima da disciplina. Considerando o exposto acima o clima e a cultura estabelecida na disciplina Planejamento e Avaliação Institucional da Educação, influenciaram de forma significativa para meu aprendizado, à satisfação dos discentes era evidente que demonstraram compromisso e sentimentos positivos entre si e com a professora.*
>
> *O que gerou proposta de trabalho de extensão nesta disciplina foi a questão do uso do Aprender para integrar os alunos e professor*

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> *com as questões curriculares, e também, o mini curso que iremos (grupo de discentes) ministrar no ENEPE Outubro/2013, algo importante para nós mestrandos pelo fato de podermos trabalhar em grupo e conhecer pessoas novas, ou seja, aumentar nossa rede social e consequentemente inovar em algo no qual nunca havíamos trabalhado academicamente no ambiente virtual.*

Enfim, são depoimentos importantes que demonstram a praticidade da tecnologia dentro e fora da sala de aula, proporcionado a integração do ensino, pesquisa e extensão. Houve, também, expansão das referências bibliográficas que no início do curso chegavam a vinte e ao término ultrapassaram mais de duas centenas.

É muito importante ressaltar que quanto mais as pessoas estão inteiradas aos meios tecnológicos e conectadas às redes sociais, a integração digital acontece eficazmente, utilizando-se e fortalecendo os benefícios que a internet pode proporcionar isso quando usada com prudência e voltada à inovação fomentando o seu uso ético acadêmico, como aconteceu nesse relato.

RESULTADOS E CONCLUSÕES

Este relato de experiência ressaltou ainda mais a importância do aprendizado com uso de novas tecnologias e a internet, em uma plataforma virtual que possibilitou a troca de experiências, informações e contribuições para transformação social, porque houve a integração de diversos atores, com inclusão de atividades que possibilitaram uma educação multidisciplinar, onde ocorreram não só discussões entre grupos, como também, o desenvolvimento de autonomia e a busca pelo desenvolvimento de novas competências. Essa nova forma didática destaca uma metodologia pedagógica inovadora, proporcionando um meio de comunicação extremamente eficaz, num ambiente discursivo, dialógico e virtual.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA. M. E. B. **O aprender e a informática: A arte do possível na formação do professor**. Coleção Informática para a mudança na educação. Disponível em: http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/me003149.pdf. Acesso em 02 out. 2013.

DEMO. P. **Pedro Demo aborda os desafios da linguagem no século XXI.** In: Tecnologias na Educação: ensinando e aprendendo com as TIC: guia do cursista / Maria Umbelina Caiafa Salgado, Ana Lucia Amaral. – Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação à distância; 2008. Capítulo 4, p 139.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

FULLAN, M e HARGREAVES, A. **A escola como organização aprendente:** buscando uma educação de qualidade – 2 ed. = Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.

GERALDI, C.M G. FIORENTINI, D. PEREIRA, E.M.A. **Cartografias do trabalho docente: professor (a) – pesquisador (a).** Mercados de letras: associação de leitura do Brasil. Campinas, 1998.

LÉVY, P. **Cibercultura**. Rio de Janeiro. Editora 34, 1999.

MAGGIE, Y e FÁTIMA. P. M. **A modernização da universidade e a transformação da intelligentzia universitária**, Editora Insular, 2002, Florianópolis.

NÓVOA, A.; NAZARÉ, H.; ESCUDERO MUNHÕZ, J. M. In: CONGRESSO IBEROAMERICANO DE DOCENCIA UNIVERSITÁRIA ENSINO SUPERIOR - INOVAÇÃO E QUALIDADE NA DOCÊNCIA. 7. 2012. Porto, PT. **Anais eletrônico**... Porto, PT: Faculdade de Psicologia e de Ciência da Educação Universidade do Porto. Disponível em: <http://www.fpce.up.pt/ciie/cidu/>. Acesso em: 2 ago. 2013.

PERRENOUD. P. **Dez novas competências para ensinar**. Porto Alegre: Artmed, 2000.

_____. P. **Desenvolver competências ou ensinar saberes? A escola que prepara para a vida**. Porto Alegre: Penso, 2013.

SCHLEMMER. E. **Projetos de Aprendizagem Baseados em Problemas: uma metodologia interacionista/construtivista para formação de comunidades em Ambientes Virtuais de Aprendizagem**. Disponível em: http://pead.ucpel.tche.br/revistas/index.php/colabora/article/viewFile/17/15. Acesso em 02 out.2013.

SENGE, P. M. **A quinta disciplina - Arte e prática da organização que aprende**. São

Paulo. Best Seller, 1998.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

ESCOLA MARIA PEREGRINA: UMA NOVA PERSPECTIVA NA ARTE DE ENSINAR

Danilo Filitto (SENAC); danilo.filitto@sp.senac.br *

Ivan Marcio Junior (SENAC); ivan.mjunior@sp.senac.br

Valeria Gobo Silva (SENAC); valeriagsilva@sp.senac.br

Lilian Cristina de Souza(SENAC); lilian.csouza@sp.senac.br

Cristiane Regina Hernandes Alves dos Santos (SENAC); cristiane.rhasantos@sp.senac.br

Resumo:

A Escola Maria Peregrina surgiu por meio de uma evolução natural, iniciando-se, com a Associação Missionária Maria Peregrina, fundada pelo jovem Max Lopes Wada e sua irmã Mildren Lopes Wada, fato que culminou na criação da Escola Maria Peregrina na cidade de São José do Rio Preto. Sua metodologia de ensino consiste na atuação do aluno na construção de seus próprios conhecimentos. Os conteúdos de cada disciplina, propostos pelos Parâmetros Curriculares Nacionais, são desenvolvidos em forma de projetos realizados pelos próprios alunos. O professor assume o papel de mediador da educação, orientando seus educandos em projetos significativos no processo de ensino-aprendizagem.

Palavra-Chave: Escola. Metodologia. Mediador. Ensino.

Abstract:

The School Maria Peregrina arose through a natural evolution, starting with the Maria Pilgrim Missionary Association, founded by young Max Lopes Wada and his sister Mildren Lopes Wada, a fact that led to the creation of the School Maria Peregrina in São José do Rio Preto. His teaching methodology is the role of the student in the construction of their own knowledge. The contents of each discipline proposed by the National Curriculum, are developed in the form of projects undertaken by the students themselves. The teacher assumes the role of mediator education, guiding their students in meaningful projects in the process of teaching and learning.

Keywords: School. Methodology. Mediator. Teaching.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

INTRODUÇÃO

A Escola Maria Peregrina surgiu por meio de uma evolução natural, iniciando-se, com a Associação Missionária Maria Peregrina, fundada pelo jovem Max Lopes Wada e sua irmã Mildren Lopes Wada. A associação Missionária pregava encontros, formações e realizava shows em várias cidades e dioceses com o intuito de evangelizar a comunidade. Com o avanço dessas ações, no ano de 2003, iniciou-se um trabalho de reeducação de crianças da rede pública do ensino fundamental, projeto denominado "Oratório São Domingos Sávio", pelo qual recebiam apoio nas tarefas escolares, alimentação, aulas extracurriculares como artes plásticas, música, dança, teatro, inglês, catequese e acompanhamento psicológico.

Com o grande sucesso desse trabalho, foi criada inicialmente a Escola Maria Peregrina, de ensino infantil, em 2004, na cidade de Guaíra. A escola contava com trinta e seis crianças de quatro a seis anos de idade provindas das comunidades mais carentes, que recebiam gratuitamente e em período integral, aulas curriculares com duas professoras por cada sala de doze alunos; alimentação programada por nutricionista; atividades lúdicas, de música, teatro, esportes, artesanato, língua estrangeira, meio ambiente, saúde e nutrição. Além disso, a escola contava com o envolvimento e integração dos pais dos alunos no contexto escolar, tornando-se parceiros da escola e co-responsáveis pelo desenvolvimento integral de seus filhos.

Já no ano de 2006, com o reconhecimento do trabalho desenvolvido em Guaíra, foi implantado juntamente com o bispo Dom Orani João Tempesta, a Escola Maria Peregrina na cidade de São José do Rio Preto, a qual se tornou o ponto referencial do carisma Maria Peregrina.

Segundo a escola Maria Peregrina, o sistema de Ensino Maria Peregrina tem como foco principal a pessoa humana em sua inteireza, fazendo com que todo o processo de ensino-aprendizagem seja situado em um nível que reconheça plenamente a igualdade da dignidade de cada pessoa, descrevendo a educação como conquista, crescimento e posse de liberdade ().

Sua metodologia de ensino consiste na atuação do aluno na construção de seus próprios conhecimentos, valorizando suas experiências, seus conhecimentos prévios e a interação professor-aluno e aluno-aluno. Os conteúdos de cada disciplina, propostos pelos Parâmetros Curriculares Nacionais, são desenvolvidos em forma de projetos realizados pelos próprios alunos.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O professor assume o papel de mediador da educação, orientando seus educandos em projetos significativos no processo de ensino-aprendizagem. Cada professor é responsável pela vida escolar de 12 (doze) alunos, acompanhando seu desenvolvimento educacional, emocional, moral e espiritual.

A avaliação do processo ensino-aprendizagem realizada pelo professor acontece de maneira contínua e sistemática por meio da interpretação qualitativa do conhecimento construído pelo aluno.

Cada aluno possui livre arbítrio para escolher seu professor, seu grupo de estudo e o que quer aprender. Todo o aprendizado do aluno parte de pesquisas (temas) do seu interesse (Não utilizam apostilas). Por meio da temática escolhida, o tutor (professor-orientador) insere as matérias curriculares, provocando prazer, liberdade e autonomia nos alunos e eliminar o monstro chamado: escola.

FORMA DE INGRESSO

Para matricular seus filhos na escola, as famílias passam por uma Triagem composta por entrevistas voltadas para analisar o interesse dos pais na formação de seus filhos e se a ideologia dos pais se adequam a metodologia pedagógica da escola. Caso várias famílias sejam aprovadas, a família com menor renda terá a sua vaga assegurada.

Feito a seleção, as famílias assinam um Termo de Compromisso composto de cláusulas que asseguram o exercício pacífico e brando dos direitos e deveres apresentados na etapa de Triagem. Contudo, é obrigatório para os pais dos alunos a participação mensal no Plantão Pedagógico, aceitação das Visitas Domiciliares e reuniões extraordinárias.

PARTICIPAÇÃO DA FAMÍLIA

Durante o ano letivo, elas participam de reuniões formativas semanais, quinzenais e/ou mensais. As reuniões semanais ou quinzenais são realizadas nas respectivas casas. Periodicamente, um grupo de missionários visita as famílias e, de acordo com cada contexto, propõe um itinerário de formação.

Mensalmente, acontece a avaliação pedagógica com o objetivo de avaliar junto com as famílias a vida escolar e familiar da criança. Uma vez por mês, também, as famílias vão para a escola para participar das Apresentações mensais das crianças. das

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

confraternizações, gincanas, brincadeiras, encontros e passeios que a escola proporciona para uma melhor convivência entre as famílias." (Wada Duque, Mildren Lopes, PROPOSTA PEDAGÓGICA da ESCOLA MARIA PEREGRINA, p. 3)

CAPACITAÇÃO DAS FAMÍLIAS

O processo de capacitação das famílias é baseado na geometria da cruz com três vias de formação. A haste horizontal da cruz representa a via de formação do relacionamento social-comunitário. A haste vertical é a via de formação místico-espiritual de relacionamento com o Sagrado. E uma terceira formação é representado pelo ponto de junção entre a haste horizontal e a haste vertical. Essa terceira formação, o ponto de junção, é a formação do "eu", que visa o desenvolvimento no conhecimento de si mesmo e na maturidade pessoal, objetivando uma equilibrada relação com o todo. A via de formação da haste vertical é perene, uma vez que ela poderá levar o formando a uma maior abertura para a formação das demais vias.

A prática da formação consiste em várias ações formativas, são elas: as Visitas Domiciliares, os Plantões Pedagógicos (Avaliações Pedagógicas), Domingos da Vida, as Formações do Coração, as Comunidades do Coração e Palestras Educativas.

- **Visitas Domiciliares:** Essa atividade leva a escola para dentro da casa do aluno. Isso acontece num processo longo, mas contínuo, a fim de implantar o Processo de Libertação (PL) para cada família individualmente.

- **Plantão Pedagógico (Avaliação Pedagógica):** O Plantão Pedagógico é voltado para partilhar com os pais, o crescimento educacional de seus filhos. Neste momento, tutor do aluno expõe as competências aprendidas e as competências que necessitam de uma maior atenção. O Plantão Pedagógico é bimestral ou de acordo com a necessidade do aluno. Ocorre de modo individual e particular nas dependências da Escola ou nas casas dos atendidos. Nesses Plantões Pedagógicos, além da exposição da evolução ou involução do aluno, acontece a partilha das diretrizes que a família deverá tomar para promover sempre o desenvolvimento do representado. As diretrizes, que são caminhos de restauração para a própria família, serão facilmente seguidas porque serão inseridas no Processo de Libertação das visitas domiciliares.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

- **Domingo da Vida:** O Domingo da Vida é um dia de convivência e formação com todas as famílias da Escola. Acontece sempre a cada dois meses no último domingo do mês, na própria escola, durante o todo o dia. Seu objetivo é integrar as famílias, proporcionando a formação educativa dos mesmos e fazer com que os pais participem da construção do conhecimento de seus filhos. Para isso, são apresentados os projetos de pesquisa ou outras atividades, utilizando a arte musical e teatral.

- **Formação do Coração:** A Formação do Coração é uma reunião semanal que tem como base a liturgia da missa do Domingo. A liturgia dominical favorece um profundo estudo bíblico, espiritual e de cura interior.

- **Jornadas de Formação:** É constituída por formações teológicas e educativas focadas em tornar seus participantes em missionários para atuarem na comunidade.

- **Comunidades do Coração:** São reuniões na casa de cada família. Essas reuniões visam à formação familiar num todo. Outro objetivo das Comunidades do Coração é a criação de consciências promotoras de libertação para serem aplicadas no local onde vivem.

- **Palestras Educativas:** São palestras de formação para os pais em relação à educação dos filhos.

Relato de experiência:

Após 3h e 30 min de viagem de Presidente Prudente a São Jose do Rio Preto percorrendo 300Km pela rodovia Assis Chateaubriand e Transbrasiliana, chegamos a escola Maria Peregrina situada à Rua Francisco Rodrigues de Freitas, 184 no bairro Jardim Belo Horizonte.

A equipe do SENAC de Presidente Prudente era formado por 5 professores. A escola foi fundada no dia 10 de dezembro de 1998 pelo Sr. Max Lopes Wada, possui uma perspectiva pedagógica e didática voltada para potencializar o desenvolvimento de todas as capacidades dos alunos, tendo como base, o ritmo e a singularidade de cada aluno para dinamizar toda estrutura escolar.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

A aluna Marina foi escolhida para nos ciceronear durante a visita que durou aproximadamente 1hora. Iniciamos pela sala de pesquisa nos computadores, o acesso à internet é uma das atividades propostas pelos tutores. Essa atividade, segundo a aluna, visa dinamizar a busca pelo conhecimento e dotar o aluno do senso crítico, fazendo com que o mesmo saiba distinguir as fontes de pesquisa confiáveis das não confiáveis. Logo em seguida conhecemos o mural dos projetos, categorizados em: aprendidos, preciso melhorar e vou desenvolver. Para os alunos, esse mural é muito importante, pois eles podem visualizar quais são os alunos que necessitam de auxilio e quais são os alunos que podem auxilia-los no desenvolvimento de seus conhecimentos. Mais adiante nos deparamos com a sala com algumas crianças bem pequeninas, que após a explicação da monitora, verificamos que se tratavam de alunos em processo de alfabetização. Um momento que nos chamou a atenção, em especial, foi à apresentação que os alunos estavam ensaiando para um evento que seria realizado no outro dia à noite. Assistimos ao ensaio que mais parecia a apresentação oficial, onde os participantes cantavam ao som da melodia de uma canção conhecida como "a cadeia alimentar e suas características". Foi um momento emocionante, incrível!

Na metade da visita nos foi oferecido uma vitamina de frutas, que fazia parte do lanche da tarde. Dando continuidade conhecemos o parquinho momento em que um dos integrantes de nossa comissão jogou vôlei com alguns alunos. A partir desse momento tivemos contato com aluno estudando matemática e fazendo redação sobre a febre do outro. A maneira com que se comportavam diante dos questionamentos e dos desafios que ali se apresentavam era muito interessante e refletia a realidade desses alunos. Neste momento surge um questionamento? Esse comportamento advém de uma mudança evolucionária ou revolucionária? O desenvolvimento desses seria pautado em uma revolução evolucionária ou revolucionária? Nosso crescimento deve ser gradativo e apoiado em algo já internalizado ou deve ser gradativo e iniciado do "Zero".

Resultado e Conclusão

O que se pode verificar como resultado em curto prazo e com uma visão superficial, pois ainda não se conseguiu, com apenas uma visita, realizar uma avaliação pormenorizada é que os alunos estabelecem uma relação produtiva e positiva com seus pares e monitores não só do ponto de vista cognitivo como também emocional. Reconhecemos a importância do compartilhamento do saber ser e do saber fazer dentre todos os alunos, independente de classe escolar ou idade. O que se pode perceber é a

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

necessidade da integração entre as metodologias de ensino tradicional e a inovadora. A execução de apenas uma delas nos faz utilizar uma visão simplista fator que nos parece inibir um desenvolvimento completo e que fará falta ao crescimento dos alunos tanto no aspecto humano e cognitivo.

Referências

A Escola. Disponível em: http://www.escolamariaperegrina.com.br/escola-apresentacao. Acessado em: 15/Out/2013.

ARAÚJO, U. **Um estudo da relação entre o ambiente cooperativo e o julgamento moral na criança**. 1993. Tese (Mestrado em Educação)- UNICAMP, Campinas

DEMO, P. **Política social e política educacional – pesquisa e intervenção da realidade.** *Fórum*. Rio de Janeiro 3(4): 47-60, out/dez. 1979.

FRANCO, M. C. **Qualificação, formação ou educação profissional? Pensando além da semântica.** Contexto e Educação. Revista de Educação da América Latina, 13 (51): 67-86 Set. 1998

GAMBOA, S. & SANTOS, FILHO, J.C. **Pesquisa Educacional – quantidade- qualidade**. São Paulo: Cortez, 2002

PIAGET, J. **Para onde vai a educação**? Rio de Janeiro: José Olympio, 1973.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

"OS EGRESSOS DO PROGRAMA APRENDIZAGEM SENAC DE PRESIDENTE PRUDENTE SOB A PERSPECTIVA DE UMA EMPRESA CONTRATANTE"

Marcia do Rosário Martins Oliveira (Senac Presidente Prudente); marcia.moliveira@sp.senac.br*
Marlene Rampazi Eugenio (Senac Presidente Prudente); meugenio@sp.senac.br
Silvana Braghin Mascoloti Spréa (Senac Presidente Prudente);
silvana.bmascoloti@sp.senac.br

Palavras-chave: **Aprendiz. Empresa parceira. Senac**

INTRODUÇÃO

O trabalho intitulado: **"Os egressos do Programa Aprendizagem Senac de Presidente Prudente sob a perspectiva de uma empresa contratante"**, tem como proposta inicial entender a dinâmica entre o jovem egresso do Programa Aprendizagem Gestão e Negócios do Senac enquanto instituição formadora e a empresa contratante, a partir da lei 10097/2000.

O interesse em estudar o assunto se deve ao fato das pesquisadoras atuarem diretamente com esse público e acreditarem que a capacitação do jovem aprendiz pelo programa oferecido pelo Senac abre portas para que o mesmo tenha maior oportunidade de inserção no mercado de trabalho, acreditando ainda em seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Pretende-se com a pesquisa investigar como a empresa contratante percebe as transformações pessoais e profissionais ocorridas com o egresso participante do Programa Aprendizagem Gestão e Negócios, bem como sua inserção no mercado de trabalho.

O público pesquisado será composto por quatro egressos do Programa Aprendizagem: Gestão e Negócios realizado na Instituição Senac de Presidente Prudente e uma empresa contratante na cidade, denominada empresa X entre os anos de 2010/2013.

A cidade de Presidente Prudente localiza-se no interior do Estado de São Paulo, na região denominada Alta Sorocabana, está na 26ª colocação, do Brasil, em relação ao IDH, com uma população estimada em 230 mil habitantes.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O Senac por sua vez, tem como missão proporcionar o desenvolvimento de pessoas, por meio de ações educacionais que estimulem o exercício da cidadania e a atuação profissional transformadora e empreendedora, de forma a contribuir para o bem estar da sociedade. O Senac Presidente Prudente nas últimas três décadas é conceituado pela tradição, inovação, empreendedorismo e compromisso social, características que traduzem a credibilidade do trabalho da instituição reconhecida em toda a região pela oferta de cursos livres, técnicos, de capacitação, pós-graduação, extensão universitária, além do Programa Aprendizagem.

O Programa Aprendizagem no Senac Presidente Prudente iniciou com a primeira turma em outubro de 2002 para atender a lei 10097/2000. Ao longo desses anos o Programa do SENAC e a Lei 10097/2000 sofreram algumas alterações que serão comentadas no decorrer do trabalho.

O Programa Aprendizagem do Senac com foco em Gestão e Negócios favorece o desenvolvimento de competências para o aprimoramento pessoal e profissional dos aprendizes que atuam nas diversas áreas e departamentos de empresas dos ramos atacadista, varejista e de serviços.

O jovem será capacitado a participar das ações de organização e operações gerais nas áreas administrativas e comerciais da empresa, compreendendo os processos de funcionamento das áreas e departamentos, adotando atitude negociadora, sustentável, ética e cidadã, a fim de facilitar o fluxo dos processos da empresa e ter mais embasamento para definir escolhas relativas à permanência nela ou identificação e busca de novas perspectivas.

O curso promove formação ampla e sensibiliza os jovens para a necessidade de aprimoramento contínuo e, assim, ampliar suas chances de inclusão, escolha e mobilidade profissional e social num cenário cada vez mais dinâmico, competitivo e desafiador.

Nesse contexto, os empregadores cumprem com seu papel de contratantes dos aprendizes e estabelecem parceria com o Senac para a promoção do processo educativo dos jovens que, mediante uma ação proativa, abrem oportunidades de trabalho, contribuindo para a construção de uma vida pessoal, social e profissional digna e produtiva.

O jovem é convidado a acompanhar a evolução do mundo. O que move o mundo são as perguntas? O que move o mundo são as inovações? O que move o mundo é o trabalho? O que move o mundo são as pessoas? Pessoas que mudam se adaptam as

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

novas necessidades, as novas ideias, as novas pessoas, as novas gerações que surgem. A busca do Programa Aprendizagem é uma das partes desse processo.

A inserção do jovem no mercado de trabalho é muito difícil dada à experiência exigida pelas empresas, o Programa Aprendizagem vem ao encontro de uma necessidade do jovem, pois permite que após um ano de capacitação ele possa comprovar através do certificado a experiência exigida e ainda participar de um processo seletivo demonstrando as competências adquiridas e desenvolvidas, diferenciando-o dos demais jovens ou ainda sendo contratado pela própria empresa que atuou como é o caso dos egressos estudados.

Sendo assim, as pesquisadoras acreditam que o desenvolvimento deste Programa na instituição Senac Presidente Prudente desenvolve nos jovens as competências necessárias ao mercado de trabalho. Após o desenvolvimento da pesquisa, da análise de entrevistas e dos questionários, as hipóteses acima descritas poderão ser confirmadas.

OBJETIVO Geral

A pesquisa tem como objetivo destacar a importância do Programa Aprendizagem Gestão e Negócios do Senac Presidente Prudente, no período de 2010 a 2013 para a vida dos egressos pesquisados sob a perspectiva da empresa contratante, denominada empresa X.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Verificar se o Programa Aprendizagem: Gestão e Negócios interfere no processo de mudança de comportamento pessoal e profissional desse jovem.

- diagnosticar a necessidade da empresa.

- analisar o perfil do egresso.

- identificar a contribuição do Programa na inserção do egresso no mercado de trabalho.

MÉTODOS

A pesquisa constitui-se em duas etapas. No primeiro momento a pesquisa será bibliográfica. Além dos autores pesquisados, a pesquisa será também documental,

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

fundamentada em Leis da Aprendizagem, suas Portarias e Adendos. Manuais, Programas de Curso, Programa de Aprendizagem do Senac São Paulo**.**

A segunda fase será baseada na aplicação de questionários e entrevistas para verificar e validar as hipóteses da pesquisa.

A pesquisa será qualitativa, compreendendo atividades de investigação com traços comuns entre os pesquisados para atingir uma interpretação da realidade do ângulo qualitativo. Essa metodologia nos leva a configurar as peculiaridades gerais da pesquisa qualitativa e em segundo a fazer um comentário sucinto da modalidade que apresenta esse título de investigação. Segundo Triviños, 1987 *"Os pesquisadores perceberam rapidamente que muitas informações sobre a vida dos povos não podem ser quantificadas e precisavam ser interpretadas de forma muito mais ampla que circunscritas ao simples dado objetivo".*

RESULTADOS

Os resultados serão apresentados somente em novembro de 2013, pela pesquisa estra em processo de coleta de dados.

CONCLUSÃO

A conclusão partirá da hipótese de que o trabalho tem como objetivo propor reflexões e proporcionar aos leitores a importância do 'olhar para o outro', ou seja, a partir do momento que eu acredito no jovem eu posso ter um resultado melhor em relação a todos os envolvidos no processo de capacitação do aprendiz. Como reflexão será usada a frase: "Como lidamos com a oportunidade de desenvolver o outro?".

REFERÊNCIAS

COSTA, Mauro de Nardi. Inserção de jovens no mercado de trabalho – Um estudo de caso sobre os jovens egressos do programa de aprendizagem comercial na região de presidente prudente. São Caetano do Sul: IMES / Pró-Reitoria de Pós- Graduação e Pesquisa, 2007.

FERNANDES, Ângela Cristina Puzzi. Trabalho do Adolescente como aprendiz na cidade de Campinas no estado de São Paulo – SP. Ribeirão Preto, 2008. Orientadora Prof Doutora Maria Lucia do Carmo Robazzi - Lei da Aprendizagem 10097/2000 – suas portarias e adendos

TITLE, Marlene Teixeira and Deise Marques Chamorro Source. Adolescentes e primeiro emprego: da produção da experiência a estruturação subjetiva. Alfa: Revista de Linguística. 49.2 (July 2005): p89.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

TRIVIÑOS, Augusto Nibaldo Silva. Introdução à pesquisa em ciências sociais: qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

SGARBI, Luciani Marconi Caetano Martins. O trabalho do jovem aprendiz: uma promessa institucional truncada. Araraquara: Centro Universitário de Araraquara, 2010.

SPREA, Joseney. Avaliação dos alunos no ambiente de trabalho do programa "Aprendizagem Comercial de Bens e Serviços" – Menor Aprendiz. UNESP, 2003.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

A PÓS GRADUAÇÃO LATO SENSU DO PASSADO A CONTEMPORANEIDADE

Ivan Marcio Gitahy Junior (Senac Presidente Prudente); ivan.mjunior@sp.senac.br*

RESUMO

O presente estudo faz um resgate histórico sobe a pós- graduação modalidade lato sensu, desde seu reconhecimento como ensino superior até os dias atuais. Analisa sua relação direta, sua aproximação, entre a teoria e a prática exigida não só pelos discentes, mas também pelo mercado de trabalho. O trabalho justifica-se em entender por que é importante se fazer uma pós-graduação. Os objetivos passam por identificar que relação se estabelece entre a pós-graduação e mercado de trabalho. Mercado esse marcado por transformações sociais, comportamentais que só os alunos de uma pós-graduação apreendem quando se fala na articulação de uma nova realidade, para e além.... Com a necessidade de atualização vêm os questionamentos como: Que pós-graduação devo fazer? Houve algum crescimento nesta modalidade? E como está sua qualidade? O método utilizado nesta pesquisa foi à bibliográfica e a documental já que foram utilizados livros e documentos que não sofreram tratamento analítico. Não tendo como pretensão esgotar o assunto, em seguida, apresenta-se uma breve conclusão.

Palavras-Chave: Pós-graduação. Mercado de Trabalho. Contemporaneidade.

ABSTRACT

This study is a historical rises graduate modality broadly, since its recognition as a higher education to the present day. Analyzes its direct relationship, its approach between theory and practice required not only by students but also by the labor market. The work is justified in understanding why it is important to make a post graduate. The objectives are to identify that relationship is established between the graduate and the labor market. This market marked by social, behavioral only students of a graduate grasp when talking to articulate a new reality, to and beyond..... With the need to upgrade come the questions such as: Which post graduation should I do? There was some growth in this mode? And how is their quality? The method used in this research was to bibliographic and documentary as books and documents were used that did not undergo analytical treatment. Not having to pretend to exhaust the subject and then presents a brief conclusion.

Keyword: Graduate. Labor. Market. Contemporaneity

BREVE RESGATE HISTÓRICO

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Segundo Entibi (2013), o MEC (Ministério da Educação) só regulamentou a modalidade de pós-graduação e a reconheceu como ensino superior em 1965 embora haja registro de alguns cursos ocorridos, no Brasil, desde 1950. A partir daí a pós-graduação foi valorizada pela Lei da Reforma Universitária, quando Tarso Dutra, ministro da Educação, criou um grupo de trabalho para estudar a criação de centros regionais de pós, objetivando a oferta de opções de cursos no Brasil para retenção de universitários que partiam ao exterior em busca de especialização.

A pós-graduação não deve servir apenas para quem quer aprofundar seus conhecimentos na área onde atua, deve também ser uma opção para aqueles que buscam novas oportunidades. "Talvez a pós não seja o único caminho, mas é um dos mais eficazes", diz Ana Luisa Vieira Pliopas, professora do Master in Business and Management (MBM) e coordenadora de colocação profissional da Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getulio Vargas (FGV).

Um questionamento que se faz ao longo de nossa vida é: Em que momento deve-se ingressar na pós-graduação? Algumas pessoas acreditam que há um momento certo para se procurar um curso de pós-graduação. Outras já se identificam com a ideia de que o momento certo é aquele em que o mercado exige um maior conhecimento sobre o assunto.

O curso de pós-graduação deve propiciar ao aluno a possibilidade de desenvolver sua capacidade autônoma em buscar informações, conquistando uma maturidade profissional e articulando uma nova visão da realidade para e além do ambiente de ensino, ou seja, utilizando a transdisciplinaridade.

O que se identifica nos últimos anos é um crescimento elevado nas ofertas da modalidade de pós-graduação, o que gera uma questão importante:

Como está a qualidade deste curso? Para o presidente da Capes, Jorge Guimarães, o crescimento da pós-graduação no país não foi só quantitativo, mas também qualitativo. "Do ponto de vista do desempenho científico, houve melhora considerável".

Vale lembrar que os programas pós-graduações, latos sensu, atendem às normas da resolução do Ministério da Educação: Resolução CES/CNE(Conselho Nacional de Educação) nº 1, de 8 de junho de 2007, que estabelece regras para o funcionamento e oferta da modalidade. Os cursos de especialização não dependem de autorização para funcionamento, reconhecimento ou renovação de reconhecimento, mas para serem válidos precisam estar em conformidade com os requisitos apresentados nesta resolução e as instituições que a ofertam precisam ser credenciadas no MEC.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Segundo Vaz (2011),"O Brasil tem um sistema de pós-graduação bastante avançado, em algumas áreas se equipara aos países desenvolvidos.” Em uma análise mais detalhada o autor considera que, o que chega ao professor da escola é o lato sensu, que trabalha de forma muito mais íntima com o dia a dia da profissão e de forma continuada".

De forma ampla pode-se destacar que o aumento na oferta dos cursos lato sensu é uma reação às exigências do mercado de trabalho.

Vaz (2011) ainda salienta que "o mercado é formador de demandas importantes na sociedade contemporânea, mas ele não é a única dimensão a ser levada em conta. A educação, embora possa ser comercializada como mercadoria, não deve ser tratada como tal”.

A educação pode ser encarada como um negócio a medida que entendemos o mundo como um espaço capitalista e necessitamos desse recurso mas seu papel fundamental é o social, ou seja, é o de transformar a realidade das pessoas consequentemente a do mundo.

ALGUNS NÚMEROS

Houve um aumento na ordem 20,8% nos cursos de pós-graduação oferecidos por instituições de ensino brasileiras. Em números absolutos, isso representa um aumento de 2.256 cursos analisados para 2.718. Ao todo, 19% obtiveram conceitos mais altos em comparação aos recebidos na avaliação anterior, 71% mantiveram o nível de qualidade e 10% tiveram o seu conceito rebaixado.

Além do crescimento quantitativo e qualitativo geral, o diretor de avaliação da Capes, Lívio Amaral, destacou o crescimento da área multidisciplinar, que incluiu cursos que combinam diferentes campos de conhecimento. “A pós-graduação brasileira em todas as áreas de conhecimento e em todas as regiões do país tem crescido fortemente, sendo que no triênio foi da ordem de 20%.

O MERCADO DE TRABALHO

Já passou o tempo em que as faculdades e universidades eram suficientes para o desenvolvimento pessoal e auxiliavam na colocação adequada no mercado de trabalho. Com as transformações ocorridas no mundo buscar o aperfeiçoamento nunca é demais.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Na era em que vivemos, Era do Conhecimento, a busca pelo conhecimento não deve ter data para terminar.

Quais são os critérios que um profissional deve levar em conta ao escolher uma pós-graduação?

A primeira providência a ser tomada é com relação aos planos profissionais que devo me debruçar, pois de acordo com a resposta virá o tipo de pós-graduação mais adequada, a especificidade é fator fundamental nestes casos.

A pós-graduação poderá ser responsável por oportunizar a ocupação de um cargo que exige maior qualificação ou até mesmo a possibilidade de um treinamento.

O que o mercado espera é poder contar com profissionais que busquem o autodesenvolvimento a todo tempo, pois o mundo assumiu uma trajetória acelerada de mudanças. Os paradigmas do passado não servem mais e as Organizações de sucesso serão aquelas capazes de se reinventar constantemente.

Segundo Louzada (2006), na pós-graduação se quebra a ideia tradicional de que o conhecimento advém apenas de processos disciplinares e ratifica-se a ideia de que o conhecimento deve ser associado à transversalidade aproximando os pós-graduandos da realidade profissional.

É importante que se entenda, segundo Desaulniers (1997), que o processo de formação de competências deve envolver o indivíduo em todas as suas dimensões auxiliando na transformação de seu ambiente social e organizacional.

Na década de 1980 os estudantes identificaram a necessidade de intensificar seus conhecimentos já que o mercado de trabalho estava ficando mais exigente. O modelo burocrático estava cedendo lugar a um modelo mais adhocrata onde a busca por competências, não mais essenciais, estava ficando cada vez mais comum.

Os postos de trabalho foram se modificando com isso a necessidade de modificação por parte das pessoas ficou evidente. A gestão passou a participativa, colaborativa e as competências individuais deram lugar as comportamentais e coletivas.

Segundo Fleury e Fleury (2001),

> um saber agir responsável e reconhecido que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo.(p.188)

Segundo Nunes e Ferraz (2005), o mundo do trabalho sofreu impactos significativos e um novo perfil profissional passou a ser mais requisitado.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Para Nunes e Ferraz (2005),e Zarifian (2008), os níveis de educação e qualificação mais elevado passaram a ser mais exigidos bem como a capacidade de trabalho em equipe, ser criativo, inovador e tomar decisão e a capacidade de enfrentar mudanças.

Zariflan (2008. P68-74) conceitua competências baseando-se em três dimensões.

> A competência é o "tomar iniciativa" e o "assumir responsabilidade" doo indivíduo diante de situações profissionais nas quais se depara. (p68)
>
> Competência é o conhecimento prático de situações que se apoia em conhecimentos adquiridos e os transforma na medida em que aumenta a diversidade das situações. (p.72)

PÓS- GRADUAÇÃO

O Ministério da Educação através do Conselho Nacional de Educação da Câmara de Educação Superior sob a resolução n° 1, de 8 de Junho de 2007, estabelece normas para o funcionamento de cursos de pós-graduação lato sensu, em nível de especialização.

Segundo Beiguelman (1990), a modernização dos cursos de pós-graduação no Brasil iniciou-se no final da década de 1960 e alcançou um notável crescimento nos últimos vinte anos.

Para Marchelli e Steiner (2005), apesar de existirem análises gerais sobre os impactos da pós-graduação na formação de recursos humanos no Brasil poucos estudos avaliaram a importância destes cursos no desenvolvimento de áreas específicas do conhecimento.

Nesse contexto vem outra indagação: O profissional deve fazer uma pós apenas para incrementar o currículo, ou porque é "uma exigência do mercado"?

Pelos dois motivos. Não existe mais a possibilidade de se abandonar o caminho do aperfeiçoamento profissional e acreditar que será possível conquistar boas posições no mercado de trabalho.

Pós-graduação não é mais diferencial, é quase que o mínimo esperado e dará ao ingressante a atitude de buscar aprender mais e mais. Neste aspecto, os cursos de pós-graduação desempenham um papel estratégico, on de a formação quantitativa e qualitativa de recursos humanos especializados é uma das etapas mais importantes para o amadurecimento de determinada área do conhecimento científico em qualquer país.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

A pós-graduação em uma visão sistêmica, deve desempenhar um papel fundamental no processo de desenvolvimento de competências bem como a relação de integração entre os indivíduos e o mundo contemporâneo.

CONCLUSÃO

Com esse breve estudo pode-se concluir que as transformações ocorridas no mundo do trabalho fazem com que também aja uma transformação no mundo do conhecimento. O banco universitário não dá conta, sozinho, de formar profissionais preparados para enfrentar o novo mercado que ora se apresenta, onde as relações de trabalho que se estabelecem estão cada vez mais desgastadas e a concorrência cada vez mais acirrada.

Com o ingresso na pós-graduação o profissional em formação, será capaz de ter contato com profissionais que possuem vasta experiência no mercado que lhes proporcionarão uma simulação quase que real do ambiente organizacional, condição imprescindível para um crescimento e o desenvolvimento de qualidade.

Não se pode depositar no curso de pós-graduação a solução de todos os problemas da organização, mas pelo menos se deve tentar fazer com que os ensinamentos adquiridos, com ela, sirvam para auxiliar no crescimento e no desenvolvimento profissional e pessoal.

Referências

Beiguelman (1990), BEIGUELMAN, B. Uma análise da Pós-Graduação no Brasil. Ciência hoje. Rio de Janeiro, v. 12, n. 68, nov. 1990

Brasil. IV e V Planos Nacional de Pós-Graduação. Ministério da Educação (MEC) – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, 2005- 2010, Brasília, dez. 2004.

Desaulniers, J.; Formação, competência e cidadania. In: Educação e Sociedade. Campinas, n60, 1997.

Entini, C.E.; Pós-graduação no País foi regularizada pelo MEC apenas em 1965: O Estadão. Disponível em www.estadao.com.br. acesso em 3 de Ago de 2013

Ferraz, D. M.; A Reforma do Ensino no Brasil e a Inserção da Noção de Competências: Um Estudo Empírico em Instituições de Educação Superior. In: ENCONTRO DA ANPAD, 29, 2005, Brasília/DF. Anais. Rio de Janeiro: ANPAD, 2005.

Fleury, A.: Fleury, M.T.L. Construção o Conceito de Competência. In: Revista de Administração Contemporânea (RAC). Edição especial, p..183-196, 2001.

Louzada, R.; As Implicações da Noção de Competências para o Ensino de Administração. In: IV Simpósio de Gestão e Estratégia em Negócios Seropédica. Anais.. RJ, Brasil, set 2006.

Marchelli A. C.; Steiner Z. M. Competências Individuais, Modernidade Organizacional e Satisfação no Trabalho. In: ERA-eletrônica, v 4, n1, Art. , Jan/Jul, 2005

Nunes, S. C.; Ensino em Administração: análise à luz da abordagem das competências. In: Revista de Ciências da Administração, v12, n28, p.198-223, set/dez 2010.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Zarifian, P. Objetivo Competência: Por uma lógica. São Paulo. Atlas, 2008.

Vaz, A. F.; A busca do conhecimento. Revista Educação. Ago 2011. Disponível em http://revistaeducacao.uol.com.br/textos/154/artigo234717-1.asp acesso em Set 2013.

disponível em www.mec.gov.br acesso em 25 Ago 2013

disponível em www.capes.gov.br acesso em 02 Set 2013

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

CENÁRIOS E ATORES: CONTRADIÇÕES NA ESCOLA ATUAL

Bruna Marielle Celestino Palhuzi (Pós-Graduação Docência no Ensino Superior; Presidente Prudente); brunapalhuzi@hotmail.com.br*.

Resumo: O presente trabalho tem por objetivo analisar como os indivíduos envolvidos na dinâmica escolar cotidiana não se entendem, não conseguem achar uma maneira de expressividade em comum. Pretende-se fazer uma reflexão acerca do estranhamento que existe neste ambiente e na relação existente entre o aluno e o conhecimento. Tentou-se pontuar através de experiências como perceber essa instituição nos dias atuais trazendo ao centro das atenções essas dispersões, para que sejam percebidas como importante caminho de reformulação para nossa educação. O trabalho foi elaborado a partir das experiências de estagiaria e professora de três escolas públicas, em séries do ensino fundamental e médio. Foram observadas as salas de aula, sala dos professores, direção e coordenação, no pátio da escola e na quadra de esportes.

Palavras-chave: Conhecimento. Significado. Aprendizagem**.**

Abstract: Has aimed to alert about the estrangement that exists in the environment and in dealing directly with the student's knowledge. Show how those involved in this dynamic school every day not understand, cannot find a way of expressiveness in common. Sought scoring through my experiences as realizing that institution nowadays bringing to the limelight these dispersions, to be perceived as an important way to overhaul our education. The work was drawn from the experiences of intern teacher and three public schools in grades of elementary and secondary education. Were observed classrooms, staff room, direction and coordination in the schoolyard and sports court.

Keywords: Knowledge. Meaning. Learning.

INTRODUÇÃO

A dinâmica escolar em seu cotidiano envolve vários indivíduos, diferentes realidades e contextos, sendo assim é relevante a analise dessa dinâmica, uma vez que é notável que as figuras que a compõem não se entendem, e cada vez menos consegue encontrar um caminho para o diálogo. É importante problematizar porquê o ambiente escolar perde pouco a pouco seu sentido e significado.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Dentre todas as vivências no ambiente escolar (considerando o espaço interno e externo da sala de aula), um aspecto era comum em todas as observações: não importava qual fosse o ponto de vista, nem qual a diretriz a ser seguida, o sentido e o significado das ações e intenções estavam sempre em conflito e dispersão.

Em determinado momento nota-se que esse ponto não vinha como uma resposta ao susto, mas que, de fato, estes conflitos e dispersões se traduzem numa espécie de caos que está presente em todos os aspectos examinados no decorrer do trabalho. Os objetivos dos atores desse ambiente são cada vez mais distantes uns dos outros.

É este caos, na realidade, que levou à reflexão de cada aspecto em sua singularidade.

Diante de todas as questões acerca da instituição escolar, fui permeada principalmente pelas estruturas ideológicas do autor Michel Foucault, ressaltando as relações de poder dentro da sociedade, incutidas na subjetividade em relação à disciplina na escola.

RELATO DE EXPERIÊNCIA

O Ambiente Escolar

Se fosse apenas pelos autos muros seria impossível ter qualquer impressão do que acontece internamente ao colégio, mas por fora e por dentro da escola, estão colocadas grades, uma imagem que para qualquer individuo moderno sempre remetera ao crime, ou à punição. Ao entrar, a ideia de prisão não sai da mente, assim que se coloca os pés para dentro da escola, em nossas costas fecham-se portas, grades e portões, que lacram a visão externa.

A escola conta com simbologias claras de opressão. O pátio é o único lugar de interação dos estudantes, existe à sensação de sempre estar sendo observado. As cores da escola, apagadas, contribuem para um ambiente sem cor, vazio. Foucault associa a escola a um presídio, em ambos os lugares, há elementos de clausura:

> *Nas salas de aula, as carteiras são organizadas em filas, há um espaço na frente reservado para o professor, às vezes ainda mais alto que o resto da sala; as janelas são grandes e largas, com vidros transparentes, os interruptores não ficam em suas respectivas salas de aula e sim na diretoria. Tudo para proporcionar uma rede de olhares que controlam uns aos outros: um professor que controla toda a classe, um coordenador que controla todos os professores, um diretor que controla toda a escola. A visibilidade geral propicia o Poder.*

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

(FOUCAULT, 2000)

É possível notar reações de transgressão, principalmente da estrutura, as paredes vazias são pichadas, as carteiras uniformes são desenhadas e recolocadas em uma ordem que os agrade. No pátio com poucos bancos, senta-se no chão, ou ficam circulando, isso demonstra o quanto a organização da escola priva a capacidade de sociabilização. O espaço é reinventado por seus freqüentadores, que a todo o momento buscam uma forma, muitas vezes agressiva, de se colocar em um local que conta com expectativas de ordem que não pertencem ao seu cotidiano.

A Administração da Escola e os Professores

Nota-se que a administração da escola tem como um de seus objetivos principais manter os alunos dentro das salas de aula, independente dos problemas que possam acontecer em sala, os alunos tem que ficar nos limites dos corredores para dentro. Tem-se a impressão que a rigorosa burocracia serve apenas a um orgulho de gestão, que se concentram mais nos efeitos visuais da ordem escolar em detrimento do processo cognitivo dos estudantes.

Dentro das salas, o ambiente é caótico. Os estudantes estão a todo o momento "quebrando" a ordem, falam muito alto, gritam, ouvem musica, usam o celular, andam de um lado para o outro da sala, enfim, fazem varias coisas, menos o que e proposto pelo professor.

Desde o surgimento da escola, os professores possuem papel fundamental na relação ensino/aprendizagem, a eles cabe o papel de transmitir conhecimento, esclarecer questões e dúvidas a respeito de diversos conteúdos. Contudo, nos dias atuais nota-se o quanto está distante desses jovens a real aprendizagem, pois os professores como mentores desse conhecimento estão desgastados e desmotivados com a atual situação em que se encontra a escola pública. Os professores se veem em situações de risco, se deparam com a agressividade e a falta de respeito vinda dos alunos (sem generalizar essa questão). Além disso, deparam-se com questões as quais não foram preparados para lidar, e que cada vez mais estão sendo introduzidas no ambiente escolar, como por exemplo, problemas familiares dos alunos, questões de violência e criminalidade, o tráfico e as drogas.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Não se pode considerar, entretanto, que essa responsabilidade seja dos professores, como se diz nos meios de comunicação, isso se trata, segundo Bordieu (2008), de uma responsabilização individual dos problemas sociais. O autor diz:

> A lógica da responsabilidade coletiva tende, assim, pouco a pouco, a suplantar nas mentes, a lógica da responsabilidade individual que leva a "repreender a vítima"; as causa de aparência natural, como o dom ou o gosto, ceder lugar a fatores mais definidos, como a insuficiência dos meios utilizados pela Escola, ou a incapacidade e a incompetência dos professores (cada vez mais freqüentemente tidos como responsáveis, pelos pais, dos maus resultados dos filhos) ou mesmo, mais confusamente ainda, a lógica de um sistema globalmente deficiente que é preciso reformar.(BORDIEU, 2008)

Uma questão é realmente confusa, por um lado, os professores trabalham quarenta horas/aula por semana para ganhar um salário baixo e ainda são obrigados a lidar com questões que ultrapassam os muros da escola, uma vez que muitos carecem de uma estrutura familiar e não têm o apoio da família para estudar. Convivem em um mundo bombardeado de informações e com muita violência. Os estudantes não se encaixam no método de ensino de hoje e os professores são obrigados a tentar conduzir os conflitos dentro de uma sala de aula contraditória, tanto com sua própria época de ensino, quanto com a ordem que lhe é requisitada pela administração.

A escola torna-se assim apenas uma reprodutora das desigualdades, ao qual o educador, que deveria transmitir conhecimento e riqueza cultural a seus alunos, acaba por ser uma mera figura no ambiente escolar, sem ter o aparato necessário que o permita conseguir de fato fazer o trabalho que lhe é designado.

Os Alunos

Esse é o corpo da escola onde mais se encontra o caos do qual se fala, pois é sobre os estudantes que recaem a maior parte das forças de opressão presentes na escola. A disciplina que faz parte da organização escolar é posta como uma forma de manter os alunos em ordem, quietos e assim "facilitar" o aprendizado. Foucault (2000) define disciplina como *"métodos que permitem o controle minucioso das operações do corpo, que realizam a sujeição constante de suas forças e lhes impõe uma relação de docilidade-utilidade"*.

Esse é, teoricamente, o intuito do rigor que a escola impõe aos alunos, rigor que cabe a administração e aos professores. O autor coloca ainda:

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> "A classe torna-se homogenea, ela agora só compõe de elementos individuais que vêm a se colocar uns ao lado dos outros sob os olhares do mestre. A ordenação por fileiras, no seculo XVIII, começa a definir a grande forma de repartição dos individuos na ordem escolar: filas de alunos na sala, nos corredores, nos pátios; colocação atribuida a cada um em relaçãoa cada tarefa a cada prova; colocação que se obtem de semana, de mês em mês, de ano em ano; alinhamento das classes de idade umas depois das outras; sucessão dos assuntos ensinados, das questões tratadas segundoum ordem de dificuldades crescente.(...)A organizaçãode um espaço serial foi uma das grandes modificações técnicas do ensinoelementar. (...) Fez funcionar o espaço escolar como uma máquina de ensinar., mas também de vigiar, de hierarquizar, de recompensar. (FOUCAULT, 2000)

Porém, os estudantes reagem explicitamente a esse modelo, que a todo momento é questionado através de símbolos nas atitudes dos jovens – não usam uniforme, riscam as mesas, desfazem as fileiras de carteiras para compor uma ordem que os agrade.

O descompasso entre esse modelo disciplinar e o cotidiano dos alunos é maior a cada dia, esse modelo se faz cada vez mais estranho a realidade dos alunos. O mundo externo à escola é bombardeado de informações, a internet e a televisão são repletas de imagens e cores dinâmicas que entretêm muito mais os jovens do que qualquer atividade na escola, a vida se torna mais e mais dinâmica a cada dia. Os jovens têm fácil acesso a qualquer tipo de informação, mas em muitos casos os alunos não possuem a capacidade de filtrar e refletir a respeito disso.

O intenso movimento de suas vidas lhes é tão comum, que quando se deparam com o ambiente metódico que a escola apresenta o jovem não sente a mínima atração. A dinâmica da rua é deixada de lado na escola, os assuntos tratados são distantes da rotina dos alunos, e existe uma enorme dificuldade em realizar conexões dos conteúdos propostos na escola com a vivência dos alunos, ou seja, parece que a escola está perdendo cada vez mais sua conexão com o mundo.

O tradicionalismo da atividade escolar parece tão cansativo e distante do jovem que estar na escola para ele é apenas uma etapa a ser cumprida no ciclo da sua vida. Para o jovem a busca pelo conhecimento é algo pouco importante e não está presente nos ensinamentos da escola. Por outro lado nota-se que a escola quase não instiga esse desejo, não trabalhada as particularidades dos alunos, pelo contrario, os estudantes se tornam uma única massa, que devem deve aprender as mesmas coisas, ao mesmo tempo, da mesma maneira e se comportar de forma única, independente de suas diferenças. O exemplo explicito dessa massificação própria da escola se mostra atualmente mais ainda através da implantação das apostilas pelo Governo do Estado de São Paulo, que propõe um conhecimento instrumentalizado, pronto para a "decoreba".

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Para os estudantes as aulas são tão desprovidas de sentindo que nenhuma aula observada teve silêncio. Fica evidente que os estudantes não se identificam mais com a forma como o ensino é transmitido, eles não são alienados a situação, sentem essa desconexão dos fatos e muitas vezes se mostram desiludidos em relação a um futuro intelectual, isso gera inevitavelmente uma repulsa ao ambiente escolar.

Já que as estruturas estão postas o questionamento deve ser feito em relação à como adaptar a escola aos problemas real-individual-subjetivos do meio externo responsável pela maioria dos conflitos internos à escola, resgatando as qualidades não valorizadas dentro da homogeneização da Instituição escolar.

As Falhas

Em primeiro lugar, a escola é peça fundamental na formação dos indivíduos, ela é uma das engrenagens chave para o desenvolvimento do jovem, tanto para a construção do conhecimento, como para a construção da subjetividade. Por esse fato, a escola deveria ser extremamente responsável no que diz respeito ao conteúdo, uma vez que desempenha importante papel na sociedade, porém, ela não trabalha efetivamente o desenvolvimento da consciência e nem das possibilidades dos estudantes pensarem uma transformação. Segundo Marx em suas análises sobre conhecimento afirma que o homem ao pensar cria um conjunto de conhecimento, esse conhecimento se torna intrínseco e é uma ferramenta de transformação, a educação está neste processo de transformação, pois cabe a ela mudar a realidade a partir da consciência. O conhecimento tem caráter emancipatório, e caberia à escola desenvolver essa capacidade, porém, ela funcionando como reprodutora e não como produtora. Foram poucos os momentos em que observou-se atividades que estimulassem a criatividade.

A subjetividade que advém da vida particular fora daquele ambiente, "além dos muros da escola" que se faz construída por diversos fatores como classe social, herança cultural, religião, experiências vividas, é fortemente negligenciada, a sabedoria individual é constantemente subjugada por essa estrutura. Desconsiderar isso e trabalhar todos os alunos como se fossem absolutamente iguais é negar um resultado eficaz.

RESULTADOS E CONCLUSÕES

O mau processo educativo nas escolas públicas parece ser a partir da opinião dos agentes da educação (professor/aluno/administração), uma espécie de junção acidental de uma série de fatores que tentam a todo o momento anular uns aos outros. Porém, é

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

difícil conceber que todo esse caos seja de fato acidental, quando encontramos em todas as esferas desse sistema ações que parecem dedicar-se exclusivamente à manutenção de tal decadência.

A formação do trabalhador da escola é sempre a de mais baixa profundidade, poucos professores têm uma boa base de técnicas pedagógicas, a falta no próprio corpo escolar a presença de uma multidisciplinaridade – psicólogos e assistentes sociais, por exemplo.

Existem muitas vagas para cursos de pedagogia e licenciaturas, porém é importante pensar sobre a qualidade desses cursos. Um professor mal formado geralmente tem pouca intimidade com ideais que poderiam motivá-lo a novas didáticas, a novas metodologias de ensino. Esse fator unido à exploração do tempo de trabalho do professor e seu crescente descaso com o processo cognitivo do aluno o levam a aceitar projetos como o uso de apostilas, que retiram da aprendizagem o que lhe é mais fundamental: sua conexão com o mundo subjetivo de cada um.

O aluno a se ver dentro de um ambiente que não lhe diz respeito, e não o respeita, reage em alguns casos com agressividade, em outros com menosprezo, desdém, mas dificilmente conseguira enxergar o que a educação pode lhe proporcionar de emancipador, pois isso nunca lhe foi mostrado, sua capacidade de reflexão foi pouco trabalhada.

A falta de conhecimento erudito impede que esses alunos sejam questionadores desse sistema para fazer parte da estatística de miseráveis, pobres trabalhadores, desempregados e mais outras camadas de excluídos da sociedade, que matem a viabilidade de grandes lucros. A maioria desses jovens não tem perspectiva de ingressarem em uma universidade ou mesmo de ser qualquer outra coisa além de um trabalhador braçal, não existe neles consciência de que são parte de um mundo e que todos os fatores que os afligem não são naturais e sim construídos, e que sendo parte desse mundo tem, portanto a capacidade de transformá-lo, inclusive por constituírem a grande maioria da sociedade.

A realidade que se encontrou nas escolas frequentadas não é exclusiva a elas, nem à cidade em que se encontra, é fator constitutivo de uma sociedade capitalista, pois é papel dessas escolas reunir dentro de si os excluídos, eliminar de todos eles suas individualidades, moldá-los de forma exigida pelo mundo do trabalho, retirar deles o desejo de conhecer, de questionar, de criticar e, enfim, ampliar cada dia mais esse grande "exercito de reserva de desempregados", essencial à fluidez da exploração dos poucos que conseguem seus baixos salários.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

REFERÊNCIAS

AQUINO, J úlio R. Groppa (1996). A desordem na relação professor-aluno: indisciplina, moralidade e conhecimento. In: *Indisciplina na escola. Alternativas teóricas e práticas.* São Paulo, Editora Summus, pp. 39-54.

BELINTANE, Claudemir (1999). O poder de foga das relações educativa na mira de novo e velhos prometeus. In: *Cadernos Cedes. Na mira da violência: a escola e seus agentes.* São Paulo, Edotira Cedes, pp. 20-34.

BOURDIEU, Pierre. Escritos da Educação. Rio de Janeiro: Vozes Editora, 2008.

CARVALHO, José Sérgio F. (1996). Os sentidos da (in)disciplina: regras e métodos como práticas sociais. In: AQUINO, Júlio R. Groppa (org). *Indisciplina na escola. Alternativas teóricas e práticas.* São Paulo, Editora Summus, pp.129-138.

Meio Ambiente

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

TUTELA JURÍDICA DO MEIO AMBIENTE NO SETOR SUCROALCOOLEIRO: uma discussão sobre o reaproveitamento dos subprodutos da cana-de-açúcar

Raquel Rosan Christino Gitahy(UNOESTE/UEMS); gitahy@uems.br*

Liliane Aparecida dos Santos Martins(UEMS); liliane_pba@hotmail.com

RESUMO

O presente estudo tem o objetivo de indicar a relação dos meios de tutela jurídica do meio ambiente com as práticas ambientalmente viáveis para a agroindústria canavieira. Trata-se de pesquisa bibliográfica e método sistêmico, embasados em doutrinas, jurisprudências, legislações, artigos e periódicos eletrônicos. Os resultados almejam a tomada de medidas eficazes e aptas para o uso adequado dos resíduos industriais por parte das usinas, assumindo a responsabilidade objetiva por meio da reparação ambiental. Conclui-se que o meio ambiente como bem juridicamente tutelado entrelaça-se aos direitos de terceira geração, partindo do pressuposto de uma busca incansável de métodos ecologicamente adotados pelo ramo sucroenergético para as atuais e futuras gerações, que avançam, aceleradamente, frente ao mercado competitivo, em sintonia do cumprimento da legislação vigente.

Palavras-chave: Tutela Jurídica. Meio Ambiente. Setor Sucroalcooleiro. Reaproveitamento.

ABSTRACT

The present study aims to indicate the relationship of the means of legal protection of the environment with environmentally viable practices for the sugar cane industry. It is literature and systemic method, based on doctrines, jurisprudence, legislation, articles and journals. The results aim to take effective and suitable for the proper use of industrial waste by plants, assuming strict liability through environmental remediation. We conclude that the environment as well legally protected interlace rights of third generation, assuming a relentless search for an environmentally adopted by the sugarcane industry for current and future generations, advancing, rapidly, compared to competitive market in line of compliance with current legislation.

Keywords: Tutela Legal. Environment. Sugar and Alcohol Sector. Reuse.

INTRODUÇÃO

O presente estudo discorre sobre a tutela jurídica civil e constitucional do meio ambiente em relação aos danos ambientais decorrentes das atividades praticadas pelo setor sucroalcooleiro com o emprego de alternativas sustentáveis, especialmente, o

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

reaproveitamento dos subprodutos da cana-de-açúcar, a saber, a vinhaça, o bagaço e a torta de filtro.

Sob uma ótica sustentável, os estudos justificam-se pela relevância jurídica, social e ambiental, dos aspectos inerentes ao meio ambiente como um todo, influenciando, diretamente, a construção de leis modernas, de modo a fazer com que a legalidade acompanhe, gradativamente, a evolução da sociedade bem como na garantia da defesa ao ambiente, ao passo que assegura a reparação e a prevenção de prejuízos decorrentes do ramo sucroenergético.

Como é sabido, as usinas canavieiras, como qualquer outra indústria, almeja o crescimento econômico, com isto, há grande possibilidade de contaminação ambiental, por meio das atividades que exercem. Deste modo, o presente estudo pauta-se na tentativa de minimizar as ações depredatórias sobre o meio ambiente, com a adoção de técnicas mais sustentáveis, como é o caso, do reaproveitamento dos subprodutos da cana-de-açúcar, tais como, a vinhaça, o bagaço e a torta de filtro, consideradas formas de produção mais limpa.

O objetivo geral da pesquisa é indicar a relação dos meios de tutela jurídica do meio ambiente com as práticas sustentáveis da agroindústria canavieira.

Trata-se de pesquisa bibliográfica e método sistêmico, embasados em doutrinadores diversos que, de modo sistematizado, discutem sobre a questão da tutela jurídica do meio ambiente em relação às práticas sustentáveis no setor sucroalcooleiro, bem como, atuação das jurisprudências mais recentes, aplicação das legislações ambientais protetivas, por fim, artigos e periódicos eletrônicos.

O estudo apresenta como problemática a preservação ambiental no que condiz a produção sucroalcooleira na tentativa de reduzir os impactos sobre do meio ambiente com a adoção de atividades ecologicamente viáveis ao setor, no emprego de subprodutos reutilizados pelo próprio processo produtivo, suficientes para um desenvolvimento econômico mais sustentável.

O SETOR SUCROALCOOLEIRO

Responsabilidade socioambiental das usinas sucroenergética

Como é sabido, em meados da década de setenta, com a tomada de consciência ambiental embasada por denúncias sobre atividades industriais poluidoras no que tange à geração de resíduos tóxicos, houve a imposição de tratamento dos mesmos ao término do processo produtivo pela notável legislação ambiental que, por sua vez, em primeira

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

oportunidade, causou óbice para as empresas, devido ao aumento de custos gerados na produção. (DIAS, 2007).

Além da poluição industrial, também contribuíram para o gravame relativo ao meio ambiente o progresso humano e tecnológico, porquanto, muitas vezes, a atividade do homem reflete na ação destruidora da natureza, exemplo disso é a contaminação das águas e solos por resíduos da destilação do álcool contidos em despejos industriais. (DINIZ APUD GONÇALVES, 2012).

Destarte, segundo Dias (2007) a transformação apenas parcial dos insumos em produtos desencadeia a contaminação industrial que, por sua vez, geram resíduos altamente poluidores. Para tanto, as empresas, com o intuito de reduzirem emissões poluentes, podem aplicar duas medidas estratégicas, quais sejam, a instalação de tecnologias no termino da produção, ou ainda, adotar métodos preventivos com o decorrer do processo produtivo.

Na mesma ordem, MARTINS et al.(2011) destaca duas vertentes, postuladas em ideais equivalentes quanto à nova postura adotada pelas as ações governamentais nos segmentos econômicos, quais sejam, uma relacionada com a questão ambiental, em respeito à manutenção do bem estar comum, e a outra resultante do emprego de técnicas na produção, embasada no meio ambiente preservado, sem obstar o desenvolvimento econômico. Ademais, algumas técnicas se sobressaem, a saber, redução poluidora dos resíduos ou mesmo o aproveitamento dos subprodutos gerados pelo processo industrial. Em consequência disso, as empresas vem adotando táticas competitivas para a inovação de normas produtivas, entrelaçadas aos selos de garantia, por causa da alta demanda do mercado consumidor, para tanto, o poder público se engaja na implantação de politicas públicas.

Posto isto, em razão das atividades tecnológicas instaladas ao final do processo produtivo, parte das poluições emanadas de procedimentos industriais fica retida na própria área de contaminação que, posteriormente, deverão ser recolhidas, de maneira adequada, em locais apropriados, oque induz a adoção de tecnologias inovadoras do ponto de vista financeiro, por causa do grande custeio na produção. (DIAS, 2007).

No mais, de acordo com Milaré (2009), nos moldes da Lei da Política Nacional do Meio Ambiente, há o incentivo de tecnologias voltadas para a confecção de equipamentos não poluentes para fins de melhorar a qualidade ambiental.

Para Barros e Silva (2011), a demanda necessária para a preservação das riquezas renováveis tem estimulado o uso de alternativas sustentáveis, com realce para os resíduos provenientes do processo produtivo das indústrias sucroenergéticas no cultivo

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

da cana-de-açúcar, devendo assim, focar na existência de incentivos no encaminhamento de inovações tecnológicas, baseada na alta lucratividade gerada pelo investimento de um sistema que atende aos aspectos socioambientais.

Na mesma linha, segue as sabias palavras de Dias (2007, p.45):

> Ocorre que nos processos industriais os recursos naturais são empregados como insumos que, devido a ineficiências internas dos processos, geram resíduos de todo tipo que contaminam o meio ambiente. O processo, além de gerar problemas de contaminação que afetam a saúde humana, pode também provocar a escassez de recursos naturais que são utilizados sem uma previsão da sua possibilidade de esgotamento.

Ao abordar questões ambientais relativas ao setor sucroalcooleiro, como são os casos de eventuais impactos ao meio ambiente e de alternativas sustentáveis para uma produção mais limpa, direcionadas às usinas que ainda lançam, indiscriminadamente, os resíduos gerados pelo processo produtivo, leva-se em consideração as consequências advindas destas atividades, para que atuem de maneira sustentável. (AVARENGA; QUEIROZ, 2009).

De qualquer forma, conforme afirma Barbeiro (2010), resta evidentemente demostrado a possibilidade do reaproveitamento sustentável de materiais vindos das usinas sucroalcooleiras, todavia, falta ainda maior conscientização bem como investimentos por parte dos empresários do setor, na tentativa de melhoria de vida para as gerações como um todo, na medida em que reaproveita a matéria-prima utilizada no processo produtivo, proporciona também mais oportunidade de empregos para a população.

Cumpre ressaltar que, segundo leciona Avarenga e Queiroz (2009) não é somente o setor sucroalcooleiro, mas também os demais setores produtivos econômicos enfrentam forte pressão ambiental por parte dos órgãos defensores do meio ambiente bem como de uma sociedade mais consciente, quanto à destinação dos produtos ora consumidos.

Como se vê, um dos caos mais evidentes na industrialização refere-se ao destino dos resíduos, caracterizados por sobras do processo produtivo, de consequência, acarretam prejuízos à saúde humana bem como ao meio ambiente natural. Por meio dos aludidos resíduos que se deram causas aos vários desastres ecológicos mundiais. (DIAS, 2007).

Com efeito, dispõe Cetesb (apud Avarenga; Queiroz, 2009) quando se refere à produção mais limpa, quer dizer, o não desperdício pecuniário pelas organizações em se tratando dos resíduos gerados, os quais devem ser reaproveitados. Por isso é que Dias (2007), destaca a importância para a prevenção dos resíduos contaminantes, levando em conta a possível reutilização dos materiais, em termos econômicos.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Nesse sentido, seguem as palavras de Dias (2007, p.47):

> A legislação ambiental, juntamente com as instituições ambientais e as atividades de controle de contaminação realizadas por estas em todos os níveis, limitam a liberdade da empresa para contaminar. O Estado utiliza esses instrumentos legais com o objetivo de proteger a saúde das pessoas e o bem comum, representado pelo ambiente natural e os benefícios que causa à sociedade mais geral.

Ao longo dos tempos, segundo Martins et al. (2011) a industrialização da cana-de-açúcar trouxe inúmeras transformações, quanto aos aspectos sociais, ambientais e econômicos, as quais refletem nos ajustes da sustentabilidade no setor sucroalcooleiro, gestão de processos, condições de trabalho, dentre outras condições, como o descarte dos resíduos industriais, assunto do trabalho em questão.

Mais recentemente, estudos mostram várias utilizações da cana, refletidas nos subprodutos, como a palha na cogeração de energia, a fibra para a fabricação de papel, o bagaço que serve para muitos fins, dentre os quais, assim como a palha na cogeração de energia, a vinhaça em inúmeras aplicações, com destaque para a fertirrigação, e a torta de filtro, como adubo orgânico para a lavoura de cana-de-açúcar, entre outros, como bem salienta Barbeiro (2010) tudo na cana-de-açúcar é aproveitável. Contudo, evidenciam-se apenas os três subprodutos principais da produção sucroalcooleira na presente matéria, quais sejam, a vinhaça, o bagaço e a torta de filtro, a seguir expostos.

O Reaproveitamento Dos Subprodutos Da Cana-De-Açúcar

Vinhaça

Em meados da década de setenta, conforme informa Udop (2010), houve o descobrimento da vinhaça como fonte para adubação, usada pelas usinas. Também conhecido como vinhoto, de um modo generalizado, é considerado um subproduto da agroindústria canavieira seja na fabricação do etanol, resultante dos processos de destilação e de fermentação, ou ainda na produção do açúcar, proveniente do termino da etapa de cristalização do caldo de cana.

Não obstante o despejo da vinhaça nos leitos dos rios, causando poluição e morte da fauna e flora ali existentes, houve o surgimento de legislações proibitivas do descarte deste resíduo no ambiente aquífero bem como o aprimoramento de técnicas redutoras de danos ambientais, sendo necessária a implantação de investimento em prol da

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

preservação do meio ambiente, em primeiro momento, levou ao incômodo dos empresários do setor sucroenergético. (FREIRE et al., 2011).

No mesmo sentido, dispõe a jurisprudência a seguir:

> MEIO AMBIENTE. AÇÃO CIVIL PUBLICA. POLUIÇÃO DE CORREGO: RESIDUOS LIQUIDOS DE VINHOTO. DANOS GRAVES A ICTIOFAUNA. AÇÃO PROCEDENTE. APELAÇÃO IMPROVIDA. (1) A vinhaça ou vinhoto produzido pela destilação do álcool quando depositada em leito do rio, sofre ação bacteriológica, provocando decomposição por meio de bactérias aeróbias cujos efeitos alteram o equilíbrio ecológico, causado sérios prejuízos à vida aquática, devendo a empresa causadora dos danos dai decorrentes ser responsabilizada civilmente. (2) Comprovada a lesão ao meio ambiente e á ictiofauna, inclusive pela morte de milhares de peixes, em razão da atividade poluente exercida pela fabricante de álcool, a sua responsabilidade civil é patente, eis que objetiva, desnecessário sendo tecer quaisquer considerações acerca do caráter culposo dos atos causadores do dano ambiental. Apelo improvido. (Tribunal Justiça Paraná – 1ª Câm. Civ.- Apelação Civel.37.866 – relator Desembargador Oto Sponholz – v.u.- DJ 27.09.1009 – Jurisprudência Informatizada Saraiva, n.9, 3º Trimestre 1997)".

Corroborando com o julgado supra, pontua Freire et.al. (2011), devido à proibição do lançamento da vinhaça em águas fluviais, a destinação deste resíduo passou a integrar pesquisas tecnológicas relativas ao próprio setor sucroalcooleiro, de maneira em que, com o crescimento na produção da vinhaça e de sua disposição no processo produtivo, emergem inúmeras demandas de tecnologias na tentativa de combater o caos da poluição.

De uma maneira generalizada como bem destaca Kornidörfer (2010) conceitua vinhaça como um líquido residual de coloração parda-clara que, ao sofrer oxidação pela exposição do vento, fica marrom-escuro; tem natureza ácida, sendo corrosiva e exala cheiro desagradável. Complementa ainda Piacente (2003) basicamente, cada litro de etanol produzido em uma destilaria gera entre 10 a 15 litros de vinhaça e, em média, 12 litros são deixados como resíduo.

Salienta-se, contudo, que a vinhaça é rica em matéria orgânica e em nutrientes minerais, pH bastante ácido e temperatura elevada. Pode-se dizer que equivale a uma fonte de potássio onde o uso dela repõe ao solo os nutrientes retirados pelas plantas, além disso, aumenta a produtividade agrícola junto à disponibilidade de alguns nutrientes e

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

imobilização de outros, acréscimo da população microbiana com o poder de retenção de água e, por fim, melhora a estrutura física do solo. (CETESB, 2010).

Quanto à composição da vinhaça, constitui-se de diversos nutrientes, com destaque para a água e o potássio, em grande quantidade. E mais, este resíduo resulta da destilação do álcool, com a produção aproximada de 14 litros para cada litro de etanol. (SIRVINSKAS, 2010).

Consoante dispõe a afirmação de Barbeiro (2010), a vinhaça traz inúmeros benefícios econômicos, além disso, porquanto recupera áreas não férteis, deste modo, devido ao aproveitamento deste subproduto, a vinhaça não é mais descartada em rios, lagos, deixando de agredir o meio ambiente.

Por fim, como bem dispõe Corazza (apud Martins et.al., 2011) em período precedente, a vinhaça era depositada, sem qualquer tratamento, nos mananciais, em consequência disso, causava a destruição da fauna e flora. Mais recentemente, para um aproveitamento adequado deste subproduto, em todos os casos, as usinas devem apresentar projetos de implantação de tratamento do mesmo, sendo várias suas destinações, como é o caso da fertirrigação, produção de levedura, uso na construção civil, dentre outras aplicações. Ainda assim, aduz Freire et. al. (2011) a fertirrigação é a alternativa que se sobressai sobre as demais porquanto a utilização da vinhaça como fertilizante nas plantações de cana-de-açúcar tem transformado a noção anterior e fora de uso de agente exclusivo e altamente poluidor, como será analisado em seguida.

Fertirrigação da vinhaça

Dentre as várias aplicações da vinhaça, a fertirrigação é vista como a mais usada e adequada para se obter um desenvolvimento sustentável na agroindústria canavieira. Desta forma, segue o entendimento de Castro; Lehfeld (2012, p.03):

> A fertirrigação de vinhaça nos canaviais foi intensificada a partir das proibições de despejo desse subproduto nos cursos d'água. Além disso, essa prática de aplicação de vinhaça in natura ganhou espaço uma vez que requeria pouco investimento, baixo custo de manutenção, não envolvia uso de tecnologia complexa e possibilitava uma rápida eliminação de grandes quantidades desse material. A partir de então, alguns estudos indicaram a ação benéfica dessa prática em relação à recomposição de algumas propriedades químicas do solo.

Diante do método de fertirrigação, esclarece Freire et. al. (2011), aqui existe beneficio em dobro, calcado na disposição da vinhaça, em doses recomendadas, e ao mesmo

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

tempo, na economia de custos em insumos em razão de minimizar os gastos com fertilizantes químicos, baseado no funcionamento o qual se dá com o despejo in natura no solo, concomitantemente, irriga e fertiliza a lavoura de cana, por conta disso, tornou-se uma prática adotada pela maioria das usinas.

Como se vê, conforme preceitua Mutto; Rossetto (apud Martins et.al, 2001) a fertirrigação é uma das técnicas mais conhecidas, seja por meio de canais ou na utilização de caminhões, em busca de processos tecnológicos adequados no que tange ao armazenamento, distribuição e aplicação do subproduto.

Como se percebe, uma aparente solução para o descarte racional na vinhaça é o que atualmente chama-se de fertirrigação, ou seja, a utilização desse produto rico em matéria orgânica aplicada in natura em áreas de plantio de cana, pois a preocupação com o impacto ambiental da disposição da vinhaça nos cursos d'água é recente (PIACENTE, 2003). Todavia, na situação de não ser aplicada em dosagens adequadas para irrigar cada área, há possibilidade de referido subproduto causar impactos negativos ao meio ambiente (AVARENGA; QUEIROZ, 2009).

Diversas medidas são tomadas em algumas usinas no uso da vinhaça na fertirrigação, misturada à água de lavagem da cana, a qual passa por uma estação de tratamento e, em seguida, faz-se a análise do solo para evitar a saturação de potássio em determinados locais, e também monitoramento no transporte do resíduo para o campo, com revestimentos de canais, e no armazenamento. Estas precauções com a fertirrigação estão cada vez mais incorporadas ao cotidiano das unidades produtoras (ROSETTO; SANTIAGO, 2010).

Enfim, em termos de sustentabilidade, conforme dados da UDOP (2010) o assunto predominante contorna o desenvolvimento da fertirrigação, técnica que incorpora a vinhaça em solo agrícola, cujo uso, na prática, não pode ser excessivo ou indiscriminado; ao contrário, deve ser controlado, drasticamente, para que não se torne um resíduo poluidor natural, pois, uma vez ocorrida a percolação do vinhoto nos solos e nas águas subterrâneas, em consequência disso, ocorre também a contaminação dos mesmos devido as altas concentrações de minérios, inclusive a matéria orgânica.

Bagaço de cana

Em período antecedente, o bagaço era considerado um resíduo industrial, sendo queimado nas próprias usinas para a geração de calor, porém com a principal finalidade de evitar quaisquer maiores transtornos para o setor. Posteriormente, devido às crises do

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

petróleo e com fins na redução de custeio no processo produtivo, o bagaço passou a ser renomeado como subproduto, especialmente por se tratar de um insumo energético. No mais, a composição do bagaço é totalmente dependente da variedade da cana-de-açúcar, do método de colheita e da eficiência das moendas, porquanto, referido subproduto constitui-se de fibra ou celulose, água, açúcares e impurezas, possuindo umidade geralmente em torno de 40 a 50% (INOCCENTE, 2011).

Em que pese à concepção generalizada de bagaço, aduz Castro; Lehfeld (2012) constitui um subproduto proveniente da extração do caldo para a unidade sucroalcooleira, possuindo elevado teor de fibras, essencial para definir a quantidade de bagaço obtido por cana.

Como é sabido, o bagaço de cana possui inúmeras utilizações alternativas, a saber, fabricação de papel, e também, combinado com outros nutrientes, produz ração animal. No entanto, o destaque é para a cogeração de energia elétrica a partir do bagaço, prática mais comum para o reaproveitamento deste subproduto, como bem considera Avarenga; Queiroz (2009) esta alternativa está inserida no contexto de produção mais limpa, além de ser considerado um impacto positivo ao meio ambiente.

Outrossim, Como bem acrescenta Barbeiro (2010), as usinas sucroalcooleiras conseguem gerar energia por meio dos resíduos de biomassa de cana, por conseguinte, também produzem outros subprodutos para as demais indústrias. Já como biomassa resulta em grandes vantagens, conforme demonstra Pellegrini (apud INOCCENTE, 2011) como a organização na lavoura canavieira bem como no transporte do campo até a indústria.

Sobre o processamento da cana, discorre Barbeiro (2010), em momento posterior à colheita e lavagem, a cana passa por três moendas, sendo que o produto resultante da primeira moagem é destinado para a fabricação de açúcar, ao contrario da segunda e terceira moagens as quais se destinam à produção de álcool, porquanto sobra somente o bagaço da cana, encaminhado para a caldeira onde é realizada a queima, que, passado por turbinas e geradores, produzindo um vapor, por consequência, gera a energia elétrica.

Por outro norte, segundo informa Cetesb (2010), o bagaço de cana é usado como forma de produção de energia por meio da cogeração, o que torna as usinas autossustentáveis, às vezes ainda sobra energia para venda. Portanto, em relação a produção do etanol possui certa destreza quanto ao reaproveitamento dos resíduos gerados nos processos industriais.

De fato, devido à crise econômica e financeira do setor elétrico, socorre-se à cogeração de energia obtida pelas usinas sucroalcooleiras como medida para solução deste entrave,

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

uma vez que totalmente capacitadas para gerarem excedentes de eletricidade comercializáveis, deste modo, tais empreendimentos investem na modernização de equipamentos preparados para a cogeração em prol do desenvolvimento do setor sucroalcooleiro. (PIACENTE, 2003).

Como se destaca, a utilização do bagaço de cana é para a cogeração de energia, método resultante da nova realidade das usinas a fim de obter uma economia mais sustentável, adequando-se ao modelo de políticas ambientais juntamente maiores lucratividades industriais. (UDOP, 2010).

Destarte, conforme pontua Piacente (2003) o bagaço de cana é, tradicionalmente, usado como combustível em usinas sucroenergéticas ou mesmo nas destilarias, para isso, são montadas pequenas termoelétricas em unidades industriais sucroalcooleiras. O processo de obtenção do bagaço dá-se, após a moagem, em que o subproduto é transportado para as caldeiras para a queima, com a finalidade de gerar vapor, assim atendendo às duas demandas de energia, quais sejam, eletromecânica, decorrente do acionamento de turbinas a vapor acopladas aos geradores de eletricidade, moendas, bombas e ventiladores, e a térmica, atendida pelo vapor de escape das turbinas. Ressalte-se que ambas são práticas ambientalmente viáveis por apresentarem valores mínimos de poluição ao meio ambiente, além disso, abastecem toda a usina com a energia cogerada, sendo autossuficiente ou ainda comercializam o excedente às concessionárias, abordando lucros significativos ao mercado.

Os sistemas mais utilizados de cogeração são, por sua vez, as turbinas a gás ou a vapor, com produção deste vapor pelas caldeiras, motores de combustão interna, caldeiras de recuperação e trocadores de calor, geradores elétricos, transformadores e equipamentos elétricos associados. Um dos aspectos marcantes da possibilidade de expansão de energia elétrica originada da cogeração é a heterogeneidade das instalações das usinas, é importante lembrar que, em 2001, houve a implantação do Programa de Apoio à Cogeração de Energia Elétrica a partir de Resíduos da Cana-de-açúcar, pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), com o objetivo de financiar projetos de cogeração que usam subprodutos de cana, como o bagaço, destinados a venda do excedente de energia elétrica às distribuidoras locais e demais comercializadores. (PIACENTE, 2003).

Na produção de etanol no Brasil, combustíveis fósseis somente são utilizados para movimentar máquinas agrícolas e caminhões, além do calor e da eletricidade necessários para os processos industriais, de modo geral, cogeração é toda energia renovável obtida por meio da queima de bagaço de cana. Nas destilarias mais antigas é comum a queima

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

de bagaço com baixa eficiência para que estas se vejam livres dos resíduos, enquanto em plantas mais modernas o bagaço é queimado em caldeiras de alta pressão, componentes dos sistemas de cogeração, capazes de fornecer toda a energia necessária à planta e também gerarem excedentes de eletricidade para entrega na rede nacional integrada. (DANTAS, 2009).

Contudo, conforme dispõe Piacente (2003), a maioria das pesquisas realizadas sobre o reaproveitamento do bagaço de cana nas próprias usinas com finalidade energética, apontam para a ampliação dos sistemas de cogeração com o objetivo de modernizar equipamentos, melhorar a eficiência das turbinas e aumentar a oferta de geradores de eletricidade a vapor e das linhas de transmissão de energia elétrica.

Torta de filtro

Em tempos antecessores, conforme denotam as palavras de Rossetto e Santiago (2010) a torta de filtro era considerada um resíduo proveniente apenas da produção do açúcar, entretanto, mais recentemente, as unidades sucroalcooleiras introduzem o filtro rotativo, deste modo, obtém-se a torta como um subproduto, constituído por mistura de bagaço processado e iodo da decantação. Reconhecida também como fonte de adubação, em meados da década de setenta, houve a expansão deste subproduto como forma de substituição dos adubos químicos.

Complementa ainda Castro; Lehfeld (2012) esta mistura é obtida, mais especificadamente, do processo de clarificação do açúcar, contendo a seguinte estimativa, a saber, para cada tonelada de cana moída são produzidos cerca de 30 a 40 quilos de torta, além do mais, encaixa-se como um composto orgânico rico em componentes como cálcio, nitrogênio e potássio, em quantidades variáveis, dependendo da espécie bem como da maturação da cana.

Quanto aos benefícios trazidos pelo uso da torta, destaca Piacente (2003) quando em grande quantidade incorporada ao solo, a torta apresenta propriedades corretivas da acidez, fato importantíssimo para a manutenção das características do solo, sendo a matéria orgânica deste subproduto indispensável para a melhoria da fertilidade da terra e de suas propriedades físicas.

Como bem salienta Avarenga; Queiroz (2009) a torta de filtro é destaque como forma de produção mais limpa, utilizada pelas usinas sucroenergéticas na preparação da semeadura da planta por meio de irrigação do solo ou ainda com o lançamento

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

diretamente no local de plantio da muda de cana. Diante de um sistema inovador, conforme informa UDOP (2010) parte da torta é enterrada em sulcos, antes de completar a compostagem, nas áreas de reformas e meses anteriores do plantio cuja época dá-se pela abertura dos sulcos novamente no mesmo local, onde o subproduto já se encontra decomposto, com maior facilidade nas operações, evitando, assim, o acúmulo de compostagem.

De outra douta, para Piacente (2003) a utilização majoritária da torta de filtro é como adubo orgânico para a lavoura de cana-de-açúcar, onde o resíduo é despejado sobre as plantações a fim de ser reaproveitado. No sentido contraposto, observa Avarenga; Queiroz (2009) que a torta de filtro não deve ser despejado ao solo como sobras da produção, no que condiz à ótica voltada sob o meio ambiente à titulo de produção sustentável.

Além do mais, segundo Piacente (2003), os benefícios gerados com o reaproveitamento da torta, em relação à sustentabilidade, são de suma importância para a agricultura, atentando-se também para a economia financeira proporcionada perante as usinas, com destaque para a grande vantagem desta prática, qual seja, retornar ao solo todos os nutrientes extraídos pela planta, com menor perigo de lixiviação e de maneira a reduzir custos com tratos culturais.

Em tempo recente, a aplicação do produto sofre variações nas unidades produtoras, desde na área total até nas entrelinhas ou nos sulcos de plantio. Existem alguns aspectos ambientais que, associados ao tipo de resíduo e solo, contribuem para a definição de dosagens e formas de aplicação da torta, dentre eles, as características químicas e físicas do solo, o regime pluviométrico, a localização da área e a profundidade do lençol freático. (UDOP, 2010).

Enfim, consoante preleciona Piacente (2003) a torta de filtro, além de ser um excelente fertilizante agrícola, propicia melhores condições de germinação da cana. Existem inúmeros estudos com enfoque no valor da torta na nutrição da planta e contribuição para um aumento quantitativo, e também qualitativo da produtividade da cultura canavieira.

Conclusão

Com todo o exposto, vê-se que há necessidade de tutela jurídica do meio ambiente no que tange à responsabilidade civil condicionada aos danos provenientes das atividades

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

poluidoras das usinas de açúcar e álcool em busca de alternativas sustentáveis para o setor sucroalcooleiro.

Salienta-se que o ramo sucroalcooleiro, representado por usinas de açúcar e álcool, e como qualquer outra indústria possui a possibilidade de depredar o meio ambiente por meio das atividades que exercem, para fins de desenvolvimento econômico. No entanto, a realidade atual demanda um crescimento de forma sustentável como forma de minimizar os impactos causados sobre o meio ambiente.

Em razão da crescente conscientização ambiental, seja pela coletividade ou ainda pelas próprias empresas em geral, sobretudo, as usinas de cana-de-açúcar, preocupadas com a preservação do meio ambiental, além da competitividade do mercado consumidor, por meio de investimentos em tecnologias para a adoção de inúmeras alternativas socioambientais, sem obstar o desenvolvimento econômico.

Nessa esteira, em termos de sustentabilidade, uma das soluções mais utilizadas pelo setor sucroenergético é o reaproveitamento dos subprodutos gerados pela agroindústria canavieira, os quais destacam, a vinhaça, o bagaço de cana e a torta de filtro, como formas de produção mais limpas.

Cumpre ressaltar que referidos subprodutos, anteriormente considerados dejetos, passaram a ser reutilizados no próprio processo produtivo de açúcar e de álcool, deste modo, apresentam adequados moldes de desenvolvimento sustentável.

Como já salientado, existem diversas técnicas para a reutilização dos subprodutos, entretanto algumas se destacam, a começar pela vinhaça, sendo que a mais praticada é a fertirrigação por meio da qual incorpora referido subproduto em solo agrícola, para fins de irrigação e fertilização, simultaneamente. Por outro lado, o bagaço de cana por meio da cogeração de energia, torna a usina canavieira autossuficiente de maneira em que abastece todo o processo produtivo. Por último, o uso da torta de filtro é como fertilizante agrícola, uma vez que aduba o solo bem como propicia melhores condições de germinação da planta. Em suma, as empresas sustentáveis agregam valor ao desenvolvimento econômico, embora, em garantia do meio ambiente como direito humano fundamental.

Contudo, o encaminhamento do processo produtivo da cana-de-açúcar almeja um desenvolvimento econômico mais sustentável às gerações atuais e futuras, sobretudo, pela maleabilidade de recursos renováveis, cujas perspectivas do setor norteiam questões ambientais entrelaçadas aos direitos humanos de terceira geração.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

REFERÊNCIAS

AVARENGA, R.P.; QUEIROZ, T.R. **Produção mais limpa e aspectos ambientais na indústria sucroalcooleira.** 2009. Disponível em: <http://www.advancesincleanerproduction.net/second/files/sessoes/4a/3/T.%20R.%20Queiroz%20-%20Resumo%20Exp.pdf> Acesso em: 23 jul. 2013.

BRASIL. Ação Direta de Inconstitucionalidade 3.378-6. Distrito Federal, Relator Ministro Carlos Britto, julgamento em 09.4.2008, m.v. Ementário 2.324-2. Disponível em < http://www.stf.jus.br/imprensa/pdf/ADI3378.pdf> Acesso em: 21 jul. 2013.

_____.Constituição (1988). **Constituição Federal**. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

_____. **Código Civil (2002)**. 47. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

_____. **Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento**. 1992. Disponível em < http://www.onu.org.br/rio20/img/2012/01/rio92.pdf> Acesso em: 24 jul. 2013.

_____. **Lei da Política Nacional do Meio Ambiente**. (L**ei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981**). Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Disponível em **<**http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm>. Acesso em 20 jul.2013.

_____. Tribunal de Justiça do Paraná – 1ª Câm. Civ.- Apelação Civel.37.866 – relator. Desembargador Oto Sponholz – v.u.- DJ 27.09.1009 – Jurisprudência Informatizada Saraiva, n.9, 3º Trimestre 1997.

_____. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial nº 442586 SP 2002/0075602-3, Relator: Ministro Luiz Fux, Data de Julgamento: 25/11/2002, T1 - primeira turma, Data de Publicação: DJ 24.02.2003 p. 196REVJMG vol. 163 p. 825RSTJ vol. 173 p. 136. Disponível em http://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/71856/recurso-especial-resp-604725-pr-2003-0195400-5 Acesso em: 25 jul. 2013.

_____. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial nº 604725 PR 2003/0195400-5, Relator: Ministro CASTRO MEIRA, Data de Julgamento: 20/06/2005, T2 - segunda turma, Data de Publicação: DJ 22.08.2005 p. 202.

_____. Supremo Tribunal Federal. Mandado de Segurança 22164 SP. Relator: Celso De Mello, Data de Julgamento: 29/10/1995, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DJ 17-11-1995 PP-39206. Ement. Vol-01809-05 PP-01155. Disponível em < http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/745049/mandado-de-seguranca-ms-22164-sp> Acesso em: 24 jul. 2013.

_____. Tribunal Regional Federal da Primeira Região. Agravo de Instrumento nº 9695 Distrito Federal 2003.01.00.009695-0. 06 de dezembro 2004. Relator: Desembargador Federal Souza Prudente, data de julgamento: 06 dez. 2004, sexta turma, Data de Publicação: 01 fev. 2005. Disponivel em <http://trf-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2248986/agravo-de-instrumento-ag-9695-df-20030100009695-0> Acesso em: 24 jul. 2013.

_____. Tribunal Regional federal da Primeira Região. Apelação Cível nº 3142 MG 2004.38.02.003142-1, Relator: Desembargador Federal Souza Prudente, data de julgamento: 12/09/2012, quinta turma, Data de Publicação: e-DJF1 p.118 de 26/09/2012. Disponível em < http://trf-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22463059/apelacao-civel-ac-3142-mg-20043802003142-1-trf1> Acesso em: 25 jul.2013.

_____.Tribunal Regional Federal da Segunda Região. Agravo de Instrumento nº 200702010150756, Relator: Desembargador Federal Frederico Gueiros, Data de Julgamento: 25/10/2010, sexta turma especializada. Data de Publicação: 12/11/2010. Disponível em < http://trf-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23503054/ag-agravo-de-instrumento-ag-200702010150756-trf2> Acesso em: 22 jul. 2013.

_____. União da Indústria de cana-de-açúcar. Disponível em <http://www.unica.com.br/linhadotempo/index.html> Acesso em 27.03.2013.

BARBEIRO, Danilo Gonçalves. **Sustentabilidade e responsabilidade social no setor sucroalcooleiro.** 2010. Disponivel em < http://www.sare.anhanguera.com/index.php/anuic/article/view/1665/805> Acesso em 12 Jul. 2013.

BARROS, José Deomar de Souza; SILVA, Maria de Fátima Pereira da. **Cultivo Sustentável Da Cana-De-Açúcar**. Disponível em

http://revistas.jatai.ufg.br/index.php/geoambiente/article/view/1154/684#.UjhcmsbyL9V. Acesso em 11 Jul. 2013.

CASTRO, Cristina Veloso de; LEHFELD, Lucas de Souza. **Responsabilidade socioambiental das usinas sucroalcooleiras.** 2012. Disponível em <http://revistadigital.unibarretos.net/index.php/Jurisbarretos/article/viewFile/10/10> Acesso em 11 jul. 2013.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

DANTAS, F. **Cogeração de energia a partir do bagaço de cana de açúcar.** 2010. Disponível em <http://pelanatureza.pt/energia/noticias/energia-produzida-do-bagaco-da-cana-de-acucar-e-economicamente-viavel> Acesso em: 03 ago. 2013.

DIAS, Reinaldo. **Gestão ambiental**: responsabilidade social e sustentabilidade. São Paulo: Atlas, 2007.

DINIZ , Maria Helena, Curso de direito civil brasileiro. v. 7, p. 390. In GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito Civil Brasileiro: responsabilidade civil. v.4.- 7.ed. São Paulo: Saraiva. 2012.

FREIRE, Epitácio de Alcântara et al. **Possibilidades tecnológicas para a destinação da vinhaça:** uma revisão. 2011. Disponível em <http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/ccaatropica/article/viewFile/260/386>. Acesso em: 22 Jul. 2013.

GONÇALVES, Carlos Roberto**. Direito Civil Brasileiro**: responsabilidade civil. v.4.- 7.ed. São Paulo: Saraiva. 2012.

INOCCENTE, Andréia Franco**. Cogeração a partir da biomassa residual de cana-de-açúcar**: estudo de caso. Botucatu, 2011. Disponível em <http://www.pg.fca.unesp.br/Teses/PDFs/Arq0592.pdf>. Acesso em 09 jul. 2013.

MARTINS, R. et.al. Sustentabilidade: novos desafios e oportunidades para a produção paulista de cana-de-açúcar. 2011. Disponível em <ftp://ftp.sp.gov.br/ftpiea/publicacoes/IE/2011/tec3-0211.pdf> Acesso em 10. Jul.2013.

MILARÉ, Édis**. Direito do ambiente: a gestão ambiental em foco**: doutrina, jurisprudência, glossário-6.ed.re. atual. e ampl.- São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009.

PELLEGRINI, M. C. **Inserção de centrais cogeradoras a bagaço de cana no parque energético do estado de São Paulo:** exemplos de aplicações de metodologia para análise dos aspectos locacionais e de integração energética. 2002. 168 f. Dissertação (Mestrado em Energia)-Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002. In Inoccente, Andréia Franco. Cogeração a partir da biomassa residual de cana-de-açúcar: estudo de caso. Botucatu, 2011. Disponível em <http://www.pg.fca.unesp.br/Teses/PDFs/Arq0592.pdf>. Acesso em 09 jul.2013.

PETERS, Edson Luiz. **Meio ambiente & propriedade rural**. 1ª.ed. Curitiba: Juruá, 2009, p.192.

PIACENTE, Fabrício José; PIACENTE, Erik Augusto. **Desenvolvimento sustentável na agroindústria canavieira**: uma discussão sobre os resíduos. 2003.

ROSSETTO, Rafaela; SANTIAGO, Antonio Dias**. Adubação**: resíduos alternativos. 2010. Disponível em <http://www.agencia.cnptia.embrapa.br/gestor/cana-de-acucar//arvore> Acesso em 03 jul. 2013.

SCHENBERG, Ana Clara Guerrini. **Biotecnologia e desenvolvimento sustentável**. Estud. av. v.24. n.70. 2010. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ea/v24n70/a02v2470.pdf> Acesso em: 23 jul.2013.

SIRVINSKAS, Luís Paulo. **Manual de direito ambiental**. 8.ed.rev, atual, e ampl. São Paulo: Saraiva, 2010, p.914.

UDOP. **Subprodutos da cana se tornaram fonte de receita.** 2010. Disponível em http://www.udop.com.br/index.php?cod=907&item=noticias Acesso em 20 set. 2010.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

EMPRESAS E MEIO AMBIENTE: AS CONSEQUÊNCIAS DESSA RELAÇÃO

Geisa Prado dos Santos (Unoeste); geisaprado@live.com*
Thais Rubia Ferreira (Unoeste); thaisrubia@unoeste.br
Valdecir Cahoni Rodrigues (Unoeste); Cahoni@unoeste.br
Alvaro Costa Jardim Neto (UFMS); alvarocosta_adm@hotmail.com
Nilmaer Souza (Unoeste); nilmaer@unoeste.br

Resumo

Atualmente ainda faz-se necessário demonstrar aos gestores as ações que vem sendo implantadas por empresas conscientes e as vantagens que estas ações podem trazer não só para a sociedade, mas principalmente para a empresa. Este fato justifica a razão de se realizar esta pesquisa, cujo objetivo é demonstrar as medidas que algumas organizações estão adotando com o intuito de preservar o meio ambiente e os benefícios que estas ações podem trazer para estas organizações. A pesquisa bibliográfica foi o método utilizado no estudo. Os resultados mostram que a preocupação com a questão ambiental tem crescido entre as empresas, elas tem tomado diversas medidas a este respeito, desde a preocupação com a reciclagem até a implantação de tecnologias que reduzem os impactos causados. Como benefícios têm a redução de custos e a facilidade de entrada nos mercados internacionais.

Palavras-chave: meio ambiente, sustentabilidade, organizações.

Abstract

Still it is necessary to demonstrate to managers the actions that has been deployed by companies aware and the advantages that these actions can bring not only to society, but primarily for the company. This fact justifies the reason of conducting this research, whose aim is to demonstrate the measures that some organizations are adopting in order to preserve the environment and the benefits that these actions can bring to these organizations. The bibliographical research was the method used in the study. The results show that the concern with environmental issues has grown between companies, they have taken a number of measures in this regard, since the concern about recycling until the deployment of technologies that reduce the impacts caused. How benefits are lower costs and ease of entry into international markets.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Keywords: environment, sustainability, organizations.

INTRODUÇÃO

A revolução industrial é considerada um divisor de águas na história da humanidade, que refletiu e continua refletindo em todas as esferas sociais. Dentre as diversas mudanças ocorridas após este acontecimento, está o aumento da agilidade e consequente produtividade das empresas do mundo inteiro, que com a invenção das máquinas puderam expandir-se e necessariamente com isso, houve também o aumento da exploração dos recursos naturais para serem utilizados como matéria prima. (ABSY, 1995)

Inicialmente os gestores não tinham nenhuma preocupação em retirar do meio ambiente sua matéria prima para a produção, mas com o passar das décadas e diante da escassez de algumas matérias-primas começou a surgiu e atualmente tem aumentado a consciência de que os recursos ambientais devem ser utilizados com moderação e com atitudes que possibilitem sua renovação, pois caso contrário serão escassos. (TOLDO, 2002; SOARES, 1997).

Além disto, a sociedade tem buscado e priorizado no momento de suas compras empresas que demonstram preocupação com a questão ambiental, e com isso, esta preocupação evoluiu muito em poucos anos, mas ainda assim, existe resistência por parte de algumas empresas em implantar ações voltadas a redução dos impactos e renovação de recursos naturais por acreditarem que o custo é muito alto e que não haverá retorno por parte dos consumidores. E é neste sentido que esta pesquisa se justifica, pela necessidade de demonstrar aos gestores as ações que vem sendo implantadas por empresas conscientes e as vantagens que estas ações podem trazer não só para a sociedade mas para a própria empresa, pois uma empresa responsável socialmente tem-se tornado competitiva perante as suas concorrentes. (RODRIGUES, 1993).

Além disso, esta pesquisa também contribuirá com os seus resultados para a academia e a população de modo geral, a respeito do que tem sido realizado pelas organizações com relação a gestão ambiental, para que com esta visão possam ter um entendimento mais abrangente sobre o assunto, podendo ser capaz de analisar a questão com um olhar mais crítico e responsável, o que poderia alavancar as conquistas no que concerne à preservação ambiental e no momento de suas compras escolher empresas que demonstram consciência com o meio ambiente. (CARRIEIRI, 2000; CARVALHO, 1991).

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Desta maneira, o presente artigo, pretende responder as seguintes problemáticas: No intento de conservar o meio ambiente, quais medidas as organizações estão adotando? Quais os prováveis resultados que as organizações podem obter ao adotar um modelo de Gestão Ambiental?

Para tanto, tem como objetivo geral demonstrar as medidas que algumas organizações estão adotando com o intuito de preservar o meio ambiente e os resultados que estas ações podem trazer para a própria empresa. Os objetivos específicos recaem em: verificar as medidas que algumas organizações estão adotando no tocante à preservação do meio ambiente e identificar os resultados que uma organização pode obter através da Gestão Ambiental.

Com o intuito de atingir estes objetivos, segue a fundamentação teórica do presente trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Empresas modelos em responsabilidade socioambiental.

Desde o início dos tempos, o homem utiliza os recurso naturais para sua sobrevivência, como relata Barbieri (2007, p.37):

A ação humana desde os primórdios tem contribuído para a degradação do meio ambiente. No início, embora a ação antrópica existisse, sua incidência sobre meio ambiente não comprometia recursos naturais, pois a atividade humana executada voltava-se basicamente para sua própria subsistência.

Nos primórdios da civilização as ações humanas voltadas para sobrevivência da população não eram tão prejudiciais a natureza pois a exploração acontecia de modo sutil, e mesmo assim, de acordo com Ponting (1991), já existia atividades ligadas ao que se pode entender por Gestão Ambiental. Era comum, as aldeias serem abandonadas num momento em que a erosão do solo causava desmatamentos e consequentemente criava um ambiente sem estrutura, danificado e impróprio para moradia e cultivo.

Mas com o passar do tempo, com o aumento populacional os efeitos deste uso com a finalidade apenas da sobrevivência foi tornando-se mais agressivo ao meio ambiente, isso porque "quanto maiores as aglomerações humanas, mais destrutivas eram ao ponto de vista ambiental" (DIAS, 2011, p.04). Desta forma, quanto mais a população crescia, mais o meio ambiente sentia esse crescimento.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Os primeiros sinais de grande destruição surgiram com o constante crescimento da população e a expansão de territórios, onde muitas florestas foram devastadas, resultando numa degradação severa do ambiente (PONTING, 1991). A partir daí, muitas sociedades passaram a entender que não seria possível escapar da consequência de seus atos. Com base nisso, é possível perceber que o aumento da população criou a necessidade de exploração de novas terras e que para isso, grandes desmatamentos aconteceram, os efeitos eram evidentes ao ponto de que muitos percebessem que a ação humana estava prejudicando o meio onde habitavam.

Ponting (1991), ainda afirma que por volta do século XVIII a agricultura já contribuía significativamente para o impacto ambiental, e com a Revolução Industrial, todo o processo de produção já existente sofreu grandes mudanças. Logo após a Revolução, a utilização inadequada dos recursos e a poluição gerada pelo avanço tecnológico, onde a ordem era produzir o máximo possível, acelerou ainda mais a degradação do ambiente e foi a partir deste momento histórico que as agressões ambientais intensificaram-se.

O certo é que ninguém estava preparado para o impacto da industrialização, da urbanização e do consumismo desenfreado. As indústrias e a urbanização trazem consigo inúmeros problemas ambientais, tais como a grande produção e acumulo de lixo, lançamento de gases na atmosfera, poluição das águas, desmatamento, etc. (VIEIRA,2010, p. 08).

A industrialização trazida pela Revolução Industrial trouxe consigo dois fatores altamente prejudiciais ao meio ambiente: o aumento da produtividade e diante da crescente oferta de produtos no mercado, surgiu também o consumismo, que só vem aumentando com o passar dos anos. E a partir de então, a necessidade de sobrevivência e o desenvolvimento inevitável, passaram a ser a justificativa para os danos causados ao meio ambiente.

Desta época para cá muito coisa mudou, o crescimento populacional continua ocorrendo, as tecnologias desenvolvem-se rapidamente e novos processos de produção de bens surgem constantemente. Novas necessidades são criadas, a economia se desenvolvendo, novos mercados e segmentos, por conseguinte são criados. Diante disso, diversos danos são ocasionados, tais como a escassez de água e ironicamente enchentes e secas, desmatamentos, degradação da camada de ozônio, derretimento do gelo nos polos, etc. (PONTING, 1991). Portanto, é possível perceber que devido a todo este crescimento desenfreado, a ação do homem para sua sobrevivência e satisfação das

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

suas necessidades e desejos, acaba causando graves danos ao meio em que vivemos provisionando a carência dos recursos naturais.

Nesse ponto, para referir-se às organizações que têm a devida conscientização e que tomam medidas de proteção ao meio ambiente, os pesquisadores basearam-se em artigos da revista eletrônica Exame, com dados mencionados no ano de 2011. Neles, é possível observar empresas que são tidas como referência em responsabilidade socioambiental.

Dentre elas, citamos algumas como a Bunge conhecida como uma das maiores empresas de agronegócios e alimentos, a Companhia Paulista de Força e Luz (CPFL), a Promon e a Unilever que produz bens alimentícios, de limpeza e higiene.

A CPFL, o maior grupo privado do setor elétrico brasileiro, larga na frente no setor de energia pela produção mais limpa. Em meados de 2010, inaugurou no interior paulista, uma termelétrica movida por biodiesel. Com potência instalada de 45 MW, a usina que opera a base de bagaço de cana-de-açúcar tem capacidade de atender uma cidade de 200 mil habitantes (EXAME, 2011). Assim, notamos que é possível satisfazer algumas das necessidades mais básicas do ser humano sem que o ambiente seja tão afetado, uma vez que uma matéria que poderia ser descartada (o bagaço da cana-de-açúcar), é reutilizada por meio de novas tecnologias.

Ainda no que relata a Exame.com (2011), a Bunge, empresa de alimentos e fertilizantes que desenvolveu uma embalagem composta de material orgânico e biodegradável. O intento, bem sucedido, deu origem a uma embalagem de menor impacto ambiental, utilizada por um dos produtos da empresa que também tem atuado na redução de resíduos. Em 2010, diminuiu em 14% o volume de PET usado nas embalagens de óleo vegetal. Outra frente de atuação é no incentivo à reciclagem. E mais, a Bunge ainda mantém sessenta postos de coleta de óleo em padarias de toda a região metropolitana de São Paulo.

Outra empresa que mexeu em suas embalagens e também em seus produtos é a Unilever que, ao alterar a composição de um de seus principais produtos (sabão em pó Omo), conseguiu reduzir em 35% a emissão de gases causadores do efeito-estufa. Recentemente, a fabricante também lançou uma versão líquida do produto, que, por ser mais concentrada que a tradicional, reduz o uso de embalagens (ela equivale a duas caixas do sabão em pó) e o número de transportes para distribuição. Nesse contexto, percebemos que pequenas ações, além de contribuir para a preservação do meio ambiente, ainda que em pequeno percentual, trazem relevantes vantagens para as empresas que tomam iniciativas sustentáveis.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Outra empresa é a Promon, especializada em projetos de infraestrutura, e que desenvolveu o sustentômetro: um indicador para medir o impacto socioambiental de seus projetos. Com o sistema, é possível identificar e melhorar iniciativas que não atendem aos critérios estabelecidos. Mesmo antes de desenvolver esse indicador, a empresa manifestava preocupação em suavizar seu impacto sobre o meio ambiente. Ao todo, já investiu 2,7 milhões de reais em tecnologias para reduzir o impacto ambiental das obras, de onde 75% dos resíduos seguem para a reciclagem, ainda no que revela a Exame.com (2011). Com isso, observamos que com a iniciativa da empresa, expectativas podem ser superadas, pois quando se tem os reais dados em vista, a veracidade das informações oferece maior sustentação sobre o que pode e o que não deve ser feito.

A Gestão Ambiental e sua influência

A gestão ambiental (GA) é o principal instrumento para se obter um desenvolvimento industrial sustentável. O processo de gestão ambiental nas empresas está profundamente vinculado a normas que são elaboradas pelas instituições públicas (prefeituras, governos estaduais e federais) sobre o meio ambiente. Essas normas fixam os limites aceitáveis de emissão de substâncias poluentes, definem em que condições serão despejados os resíduos na natureza, proíbem a utilização de substâncias tóxicas, definem a quantidade de água que pode ser utilizada, volume de esgoto que pode ser lançado etc. (DIAS 2011; MAIMOM 1996).

De acordo com Navarro (2006), por Gestão Ambiental entende-se o conjunto de princípios, estratégias e diretrizes de ações e procedimentos para proteger a integridade dos meios físico e biótico, bem como a dos grupos sociais que deles dependem. Assim sendo, tem-se como exemplos de gestão ambiental o uso de técnicas para a recuperação de áreas degradadas, técnicas de reflorestamento, métodos para a exploração sustentável de recursos naturais, e o estudo de riscos e impactos ambientais para a avaliação de novos empreendimentos ou ampliação de atividades produtivas.

Ainda no que afirma Tachizawa, (2007), gestão ambiental é um processo de estudo, avaliação e eventual licenciamento de atividades potencialmente poluidoras que envolvem a normatização de atividades, definição de parâmetros físicos, biológicos e químicos dos elementos naturais a serem monitorados, assim como os limites de sua exploração e/ou as condições de atendimento dos requerimentos ambientais em geral. É parte de toda a função gerencial de uma organização que desenvolve, implementa, executa, revê e mantêm a sua política ambiental. Suas atividades envolvem o

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

monitoramento, o controle e a fiscalização do uso dos recursos naturais. Desse modo, a Gestão Ambiental deve visar o uso de práticas que garantam a conservação e preservação da biodiversidade e a redução do impacto ambiental das atividades humanas sobre os recursos naturais, por menores, a gestão ambiental visa ordenar as atividades humanas para que estas não agridam o meio ambiente.

Ao que expõe Santos (2009), o conceito ISO 14.000, que propõe a implantação de métodos de produção com garantia de respeito à legislação ambiental, ou simplesmente o Sistema de Gestão Ambiental (SGA), vem se popularizando desde 1992, quando ocorreu a II Conferência Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento. A partir da Rio-92, o conceito de Gestão Ambiental começou a ganhar espaço na sociedade. Mas como a evolução é natural, o conceito de qualidade ambiental ISO 14.000 avançou e, na atualidade, propõe-se o chamado ISO 18.000 que, além de agregar a visão de Gestão Ambiental restrita aos aspectos dos recursos naturais e da produção mais limpa, incorpora os aspectos humanos e a qualidade de vida das pessoas nas organizações. Portanto, a prática da Gestão Ambiental, quando bem aplicada, permite a redução de custos sejam eles diretos, ou indiretos, como por exemplo, através da diminuição do desperdício de matérias-primas e de recursos cada vez mais escassos que são considerados como medidas que acrescentam qualidade de vida às pessoas nas organizações, bem como à sociedade.

A Gestão Ambiental vem se tornando um plus na competitividade (PORTER, 1995). Portanto, além da questão ambiental ser um fator de grande importância para a melhoria da qualidade de vida - o que gerou a necessidade de que as empresas se atentassem a isso - ela também pode trazer muitos benefícios às organizações, pode ser considerada uma vantagem competitiva.

Neste contexto, Kraemer (2000) diz que as organizações deverão incorporar a variável ambiental no aspecto de seus cenários e na tomada de decisão, mantendo com isso uma postura responsável de respeito à questão ambiental. É comum hoje, entre as empresas a adoção de ações para cuidado e prevenção do meio ambiente, como: implantação de Sistema de Gestão Ambiental; substituição de produtos tóxicos por outros menos prejudiciais; elaboração de códigos de conduta e respeito ao meio ambiente; recuperação e reciclagem dos seus produtos. Dessa forma, é necessário que haja a interiorização da variável ambiental na organização e, com isso ela obtém capacidade de atingir o conceito de excelência ambiental, trazendo com isso vantagem competitiva, a diferenciação perante as concorrentes que não tem ações ambientais implantas.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Porter (1995) revela que através das implantações da Gestão Ambiental, já efetuadas nas empresas, diversos resultados positivos foram obtidos. Além de ter competência para concorrer, ou até mesmo sair na frente da concorrência, alcançam: a redução de custos; a possibilidade de conquista de mercados internacionais, por adequar-se a normas de exigência comercial; o cumprimento às exigências das legislações ambientais vigentes; e a melhoria da imagem da empresa pela implantação de um modelo de administração responsável. Porém, naturalmente, não se pode afirmar que todos os setores empresariais já se encontram conscientizados da importância da gestão responsável dos recursos naturais.

Segundo Skaf (apud DIAS, 2011, p.185), "as empresas sofrem sérias pressões para modificar seus processos produtivos e produtos, pois em sua grande parte exportam para países desenvolvidos onde as exigências ambientais são maiores por parte dos consumidores". Logo, as empresas socialmente responsáveis, preocupadas com a preservação e interessadas em competir no mercado externo, trabalham cada vez mais para se adaptar à produção limpa. Esse movimento provoca um efeito cascata, pois elas passam a exigir cada vez mais o certificado de gestão ambiental de seus fornecedores. Ainda pode-se dizer que os clientes melhor se conscientizam e se preocupam com essa questão ambiental, aumentando ainda mais à pressão para redução dos impactos ambientais causados pelas empresas.

Na maioria dos casos, as empresas brasileiras não tem uma consciência ambiental, podendo ser classificadas como empresas reativas que respeitam as normas (legislações ambientais) quando há pressão fiscalizadora e/ou atendem às necessidades ambientais devido a exigência de seus clientes (MAIMON, 1992). Sendo assim, é possível perceber que algumas empresas só se conscientizam devido à pressão governamental, ainda, na medida em que a sociedade vai se conscientizando da necessidade de se preservar o meio ambiente, o próprio mercado consumidor passa a selecionar os produtos que consome em função da responsabilidade social das empresas que os produzem. (CAJAZEIRA, 1997; ALMEIDA, 2002).

Em se falando de sustentabilidade como meio de preservar a forma de vida, a melhoria das condições dessa, segundo Coelho & Dutra (2011), passa obrigatoriamente por um conjunto de ações que transcende ao importante item de preservação ambiental e se expande para a melhoria das condições de diversas outras áreas. Assim, para que haja qualidade de vida, devemos nos atentar a várias questões do cotidiano que nos cercam por todos os lados e que, às vezes, não notamos. Mas essa, é uma outra preocupação. (PRINCIPAL, 2001; CALLENBACH (1993).

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

MÉTODOS

Considerando que "a investigação científica depende de um conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos" (GIL,2006, p. 26), uma pesquisa só é possível e válida através da aplicação de métodos científicos, por isto este artigo foi construído a partir de abordagem qualitativa, onde o olhar subjetivo predominou ao invés do meramente racional. Tendo em vista que "a pesquisa qualitativa se preocupa com aspectos da realidade que não podem ser quantificados, centrando-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais". (FONSECA, 2002, p.20). Como instrumento de coleta de dados foi utilizado a pesquisa bibliográfica, que segundo Marconi e Lakatos (1991, p. 183):

[...] abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico etc., até meios de comunicação orais: rádio, gravações em fita magnética e audiovisuais: filmes e televisão.

Sendo assim, a este tipo de pesquisa abrange todas as fontes bibliográficas publicadas anteriormente e que fazem referencia ao assunto em estudo. Neste caso, foi realizada uma pesquisa em livros, bem como em artigos eletrônicos para dar fundamentação teórica a pesquisa onde autores como Dias, Ponting, Maimom, Porter e vários outros, são dignos de destaque.

RESULTADOS

Os resultados alcançados por esta pesquisa mostram que durante décadas acreditou-se que o crescimento econômico proporcionaria melhores condições de vida para população, no entanto o que a sociedade começou a perceber é que, esse crescimento acelerado estava causando danos preocupantes aos ecossistemas e, com base nisso, (nas pressões da sociedade somadas as suas necessidades e as pressões governamentais) as empresas passaram a se preocupar com o meio ambiente, a saúde e o bem estar de todos. Entre as medida adotadas pelas empresas analisadas, tem-se:

☐ O reaproveitamento do bagaço da cana-de-açúcar na produção de energia elétrica, ação que contribui com a satisfação de uma necessidade básica da sociedade atual sem que o ambiente seja tão afetado;

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

☐ Criação de embalagem composta de material orgânico e biodegradável, e de produtos concentrados para utilizar menos embalagens, iniciativas que causam menor impacto ambiental.

☐ Incentivo à reciclagem.

☐ Investimento em tecnologia para reduzir o impacto ambiental das obras.

As ações verificadas trazem muitos benefícios para as empresas, entre elas, os principais pontos positivos encontrados com esta pesquisa foram: redução de custos sejam eles diretos, ou indiretos, como por exemplo, através da diminuição do desperdício de matérias-primas e de recursos cada vez mais escassos; vantagem competitiva, a diferenciação perante os concorrentes que não tem ações ambientais implantas; aumento da chance de competir no mercado externo, tendo em vista que a gestão ambiental é cobrada por varias organizações internacionais; e melhoria da imagem da empresa pela implantação de um modelo de administração responsável. O quadro abaixo traz um resumo segundo os principais autores sobre os benefícios que um Sistema de Gestão Ambiental pode trazer para uma organização.

AUTOR/ DATA	BENEFÍCIOS
Vieira (1995)	Associam-se à imagem que cada empresa constrói perante um importante parceiro: o consumidor. Este, cada vez mais consciente e exigente com os aspectos socioambientais (ainda que não na intensidade desejada), passa a optar por produtos que tenham implícitos em seu processo produtivo e na etapa pós-consumo, esforços para torná-lo cada vez mais "eco amigável", a partir de uma avaliação positiva de seu ciclo de vida.
Barbieri (2007)	Satisfazer aos critérios dos investidores e melhorar o acesso ao capital e obter seguro a um custo razoável.
Dias (2007)	Facilitar a obtenção de licenças e autorizações, estimular o desenvolvimento e compartilhar soluções ambientais; melhorar as relações indústria/governo; ddocumentações de processos operacionais atualizadas; maior respeito profissional para os funcionários; melhoria do *layout* e do ambiente de trabalho; formalização do processo de alta qualidade já produzida nos processos da empresa; padronização dos procedimentos e dos serviços gerando melhora do nível da qualidade.
Coltro (2008)	Satisfazer aos critérios dos investidores e melhorar o acesso ao capital, obter seguro a um custo razoável, fortalecer a imagem e a participação no mercado e atender aos critérios de certificação do vendedor.
Baroni (1992)	Aprimorar o controle de custo; reduzir incidentes que impliquem responsabilidade civil, demonstrar atuação cuidadosa, conservar energia.
Bogo (1998)	Asseguram aos clientes o comprometimento com uma gestão ambiental demonstrável e mantém boas relações com o público/comunidade.
Busato (1996)	Incrementos de receitas estratégicos; demonstrar cuidado adequado; melhoria na gestão interna e na atuação ambiental; marketing; relações Públicas; boa vizinhança. Um dos principais benefícios da criação de um SGA é a possibilidade de obter melhores resultados com menos recursos, em decorrência de ações planejadas e coordenadas.
Buarque	Economia de energia e matéria-prima e melhorias na saúde do trabalhador

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

(2004)	
Absy (1995)	Melhor organização e limpeza da empresa; maior desenvolvimento profissional; aumento do índice de eficiência global da empresa; diminuição do número de acidentes de trabalho; eliminação de desperdícios/perdas dos processos produtivos; maior envolvimento das pessoas.
Andrade (2000)	Melhora do nível de escolaridade dos funcionários; agilização e dinamização da empresa; maior motivação do pessoal funcional; aumento do número de pedidos de clientes; maior satisfação dos clientes externos e internos; trabalho em equipe e focalização de propósitos; conquista de novos clientes; atualização tecnológica do parque produtivo.
Blauth (1997)	Importação de tecnologia de automação; expansão das atividades de comércio exterior da empresa; redução de preços dos produtos vendidos em função do aumento da competição; maior investimento em cursos internos de capacitação funcional; organização e desenvolvimento da empresa para um comércio mundial; melhor relacionamento fornecedor x empresa x cliente.
Callenbach (1993)	Maior oportunidade de negócios; aumento do rendimento da matéria prima; redução de despesas com resíduos, energia e água; redução do custo de disposição de resíduos através de reutilização ou reciclagem; melhorar conformidade com os requisitos estabelecidos; redução de responsabilidade e risco; melhorar relações indústria-governo (conformidade legal).

QUADRO 1: BENEFÍCIOS DA IMPLANTAÇÃO DE UM (SGA)

CONCLUSÃO

Esta pesquisa surgiu com a intenção de responder as seguintes indagações: no intento de conservar o meio ambiente, quais medidas as organizações estão adotando? Quais os prováveis resultados que as organizações podem obter ao adotar um modelo de Gestão Ambiental? E com o seu desenvolvimento foi possível concluir que a preocupação com a questão ambiental tem crescido entre as empresas, elas tem tomado diversas medidas a este respeito, desde a preocupação com a reciclagem que é algo relativamente simples, até a implantação de tecnologias que reduzem os impactos causados por suas atividades. Os benefícios também são diversos vãos desde conseguir a redução de custos, até a facilidade de entrada nos mercados internacionais, melhorando consequentemente a imagem da empresa.

Quanto àquelas que não buscarem adequar suas atividades ao conceito de desenvolvimento sustentável estão sujeitas a perder competitividade, ou seja, empresas que enfatizam demais o lucro e pouco fazem para reduzir os danos que podem causar ao meio ambiente, estão fadadas ao fracasso.

Organizações de todos os tipos estão cada vez mais preocupadas com o alcance e demonstração de um desempenho ambiental correto, por meio do controle dos impactos de suas atividades, produtos e serviços sobre o meio ambiente, coerente com sua política

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

e seus objetivos ambientais. Agem assim dentro de um contexto de legislação cada vez mais exigente, do desenvolvimento de políticas econômicas e outras medidas visando adotar a proteção ao meio ambiente e de uma crescente preocupação expressa pelas partes interessadas em relação às questões ambientais e ao desenvolvimento sustentável (ABNT NBR ISO 14001).

Toda empresa busca, ao implantar o SGA, a melhoria contínua dos processos da organização e alcançar seus objetivos ambientais e econômicos. Os meios, métodos e práticas utilizadas para alcançar esses objetivos são exclusivos de cada empresa que resolve adotar um SGA. Embora muito se fale dos benefícios, a organização deve levar em consideração vários aspectos antes de se decidir por um SGA, como o custo de implantação, a cultura de seus colaboradores, clientes e fornecedores, e ter em mente que o retorno é em longo prazo.

REFERÊNCIAS

ABSY, Mírian Laila (coord.) Avaliação de impacto ambiental: agentes sociais, procedimentos e ferramentas. Brasília: Ibama, 1995

ALMEIDA, F. O bom negócio da sustentabilidade. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2002.

ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de; TACHIZAWA, Takeshy; CARVALHO, Ana Barreiros. Gestão Ambiental: enfoque estratégico aplicado ao desenvolvimento sustentável. São Paulo: Makron Books, 2000.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR ISO 14001: Sistemas de Gestão Ambiental – Requisitos com orientações para uso. Rio de Janeiro, 2005.

BARBIERI, J. C. Gestão Ambiental Empresarial: conceitos, modelos e instrumentos. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

BARONI, Margaret. Ambiguidades e deficiências do conceito de desenvolvimento sustentável. Revista de Administração de empresas, São Paulo: FGV, nº 32(2), p. 14-24, abr/jun, 1992.

BLAUTH, P. Rotulagem ambiental e consciência ecológica. Debates Socioambientais, São Paulo, 2(5):10-12, 1996/97.

BOGO, Janice Mileni. O sistema de gerenciamento ambiental segundo a ISO 14001 como inovação tecnológica na organização, 1998. Dissertação (Mestrado) – Departamento de Engenharia de Produção e Sistemas, Universidade Federal de Santa Catarina, Floriánópolis. Disponível em www.eps.ufsc.br. Pesquisa realizada em 04 de agosto de 2013.

BUARQUE, S. C. Construindo o Desenvolvimento Local Sustentável. Metodologia de Planejamento. 2ª. ed. Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

BUSATO, James Moro. A decisão de investir em gerenciamento ambiental: a evolução da questão em Santa Catarina. 1996. Dissertação (Mestrado) – Departamento de Engenharia de Produção e Sistemas da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Disponível em www.ea.ufrgs.br. Pesquisa realizada em 12 de agosto de 2011.

CAJAZEIRA, J.E.R. ISO 14.000 - manual de implantação. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 1997. 117p.

CALLENBACH, E., et al. Gerenciamento Ecológico – Eco-Manangement – Guia do Instituto Elmwood de Auditoria Ecológica e Negócios Sustentáveis. São Paulo: Ed. Cultrix, 1993.

CARRIEIRI, Alexandre de Pádua. Organizações e meio ambiente: mudança cultural. In: RODRIGUES, Suzana Braga; CUNHA, Miguel P. (Org.). Estudos organizacionais: novas perspectivas na administração de empresas. São Paulo: Iglu, 2000.

CARVALHO, Isabel. Ecologia, desenvolvimento e sociedade civil. Revista de Administração Pública, rio de Janeiro: FGV, 25 (4), p. 4, out./dez. 1991.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

COELHO, M. C. N., DUTRA, E. A.O sistema de gestão ambiental nas empresas.São Paulo: Atlas, 2011.

COLTRO, Alex. Sistema de Certificação ISO 14000: Ganhos Competitivos. WWW.ead.fea.usp.br. Pesquisa realizada em 01 de Junho de 2013.

DIAS, R. Responsabilidade social e sustentabilidade. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2011

Empresas modelo em responsabilidade sócio ambiental.Exame.com, 2011. Disponível em: <http://www.tutorexecutivo.com/2011/05/as-20-maiores-empresas-modelos-em.html Acesso em: 20 abr. 2013>

FONSECA, J. J. S. da. Metodologia da pesquisa científica. Fortaleza: Universidade Estadual do Ceará, 2002.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.

LAKATOS, E..M., MARCONI, M. A. Fundamentos de metodologia científica. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

LAKATOS, E..M., MARCONI, M. A. Fundamentos da Metodologia Científica. 6. ed.São Paulo: Atlas, 2005.

KRAEMER, M.E.P. Gestão ambiental: um enfoque no desenvolvimento sustentável. 2000. Disponível em:<http://www.ambientebrasil.com.br/gestao/ sustentabilidade.doc.> Acesso em: 25 abr 2013.

MAIMON, D. Política ambiental no Brasil. In: MAIMON, D. Ecologia edesenvolvimento. Rio de Janeiro: APED, 1992. Disponível em: <http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S0034-75901994000400013.pdf> Acesso em 22 abr. 2013.

NAVARRO, A.F. Gestão Ambiental, Uma questão estratégica – 2006. Disponível em: http://www.ebah.com.br/content/ABAAAe58gAL/sistema-gestao-ambiental. Acesso em: 24 abr. 2013.

OLIVEIRA, L. O. Tratado de Metodologia Cientifica. São Paulo: Pioneira, 1997.

PRINCIPAL, P. J. S.; PRINCIPAL, M. A. G.; DAVIS, S. P. Environmental management systems: an implementation guide for small and medium-sized organizations. 2.ed. Michigan: Ed. NSF International, 2001. 196p.

PONTING, C. Uma historia Verde do Mundo. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 1991.

PORTER, M. E.; LINDE, C.V.D. Green and competitive: ending the stalemate. Harvard Business Review, v. 73, n. 5, p. 20-134, 1995. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414753X2012000200009& script=sci_arttext> Acesso em: 22 abr.2013.

RODRIGUES, M.G. Movimento ambiental e ativismo político: um estudo de caso da campanha contra os bancos multilaterais de desenvolvimento. Contexto Internacional, Rio de Janeiro. IRI, 1993.

SANTOS, A.P. Gestão Ambiental: novo paradigma de administração. 2009. Disponível em: <http://noticias.ambientebrasil.com.br/artigos/2009/03/ 24/44498-gestao-ambiental-novo-paradigma-de-administracao.html> Acesso em: 24 abr.2013.

SOARES, Esther Bueno. Mercosul: desenvolvimento histórico. São Paulo: Oliveira Mendes, 1997.

TOLDO, Marisa. Responsabilidade social empresarial. In: Instituto ethos. Responsabilidade social das empresas: a contribuição das universidades. São Paulo: Aduaneiras, 1999.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

SUSTENTABILIDADE E MULTIVARIAÇÃO DE CONCEITOS

Moises da Silva Martins;Unoeste/Fatec; martinsmoises@bol.com.br

Palavras chaves: Economia. Endogenia. Resiliência. Meio ambiente.

Resumo

No sentido generalizado, com um olhar mais amplo, a sustentabilidade tem sido tratada como a capacidade de antever problemas que poderão acontecer no futuro, fazendo previsões das necessidades que a sociedade poderá ter futuramente, mesmo que estas ainda estejam indefinidas. Neste artigo através de pesquisa bibliográfica, tento esclarecer a definição de sustentabilidade considerando a diversificação conceitual de forma natural.

Introdução

Método e Objetivo

Há muitos anos, o termo desenvolvimento foi eleito como pauta das discussões sobre sustentabilidade e trouxe, consigo, por meio da ecologia, pilares que hoje são debatidos e que buscam soluções para a sustentabilidade ambiental, social e econômica. Neste trabalho, pretende-se, mediante um estudo bibliográfico, tentar definir sustentabilidade considerando as múltiplas variações conceituais.

Considerações sobre sustentabilidade

Acredita-se que ser sustentável implica em novas formas de se posicionar perante os objetivos da economia capitalista, que tem sido responsável pelo desenvolvimento econômico e pela acentuação das desigualdades sociais. Para o capitalismo, parece lógico e ideal um crescimento sem limites e desenfreado, mas para isso, não existe, mais, espaço, porque, além de não permitir a renovação dos recursos naturais, o exagero na busca do enriquecimento tem favorecido uma minoria de países em detrimento de outros.

Para melhor entender-se a sustentabilidade e como esta é influenciada pelo setor capitalista, é preciso darem-se relevâncias a conceitos, como endogenia, resistência e resiliência. Por exemplo, a endogenia, na qual países implementam as suas estratégias, olhando somente para sua realidade, seus recursos, seu território, buscando unicamente o seu interesse. A resiliência na qual os países têm a capacidade de absorção das

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

estratégias e das concorrências; e a resistência, que é a capacidade de resistir-se aos ataques estratégicos, sejam quais forem.

Outro aspecto relevante, para (Arnt,2011), é que a estratégia não exclui as possibilidades, mas as integram; ou seja, quanto mais desenvolvido for um país internamente, melhores serão as condições de sua inserção no mercado externo. Sachs (2007) entende que são necessários os ajustes dos desequilíbrios gerados pelo próprio crescimento econômico; a concentração de riquezas com distribuição de renda desigual interna e externamente. Afirma, ainda, que é tão importante ajustar-se a economia interna quanto participar ativamente dos fóruns internacionais, para pressionar um novo consenso mais equilibrado e solidário entre as nações.

Parece lógico que a estratégia que equilibra também desequilibra; se considerar a sustentabilidade, que ultimamente se tornou um princípio que afirma que o uso dos recursos naturais,para as necessidades de hoje, não pode comprometer as necessidades futuras.

Recentemente, a procura de um sistema sustentável trouxe preocupações com os problemas ambientais. Preocupações que foram classificadas em etapas, sendo que a primeira se baseia na percepção de problemas ambientais localizados e atribuídos à ignorância, à negligencia, à indiferença das pessoas e dos agentes produtores e consumidores de bens e serviços. Numa segunda etapa, a degradação ambiental que é perceptiva como um problema generalizado, porém confinado nos limites territoriais de cada estado. Na terceira etapa, a degradação ambiental é percebida como um problema planetário que atinge a todos e que decorre do tipo de desenvolvimento praticado pelos países.

Em 1991, algumas entidades ambientais reconheceram a importância do entendimento das relações de interdependências entre economia e desenvolvimento e utilizaram as seguintes expressões: desenvolvimento sustentável, economia sustentável e uso sustentável. Afirmaram que o desenvolvimento sustentável serve, para indicar melhoria da qualidade de vida, respeitando os limites da capacidade dos ecossistemas; economia sustentável serve para indicar a economia que resulta de um desenvolvimento sustentável e que, portanto, conserva a sua base de recursos naturais, enquanto o uso sustentável serve, para indicar a utilização de recursos renováveis de acordo com a sua capacidade de reprodução. Para essas entidades, o desenvolvimento deve apoiar-se nas pessoas e na conservação da biodiversidade e dos processos naturais que sustentam a vida na terra, tais como os que reciclam a água, purificam o ar e regeneram o solo.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

No sentido multivariado da sustentabilidade, no que tange aos recursos naturais, é imprescindível entender-se que destes depende a agricultura, pois a mesma é que vai fornecer alimentos e fibras para a raça humana e que irá contribuir para as necessidades de bicombustíveis, melhorar a qualidade ambiental, viabilizar a economia e consequentemente, a qualidade de vida dos agricultores. Mas os desafios da sustentabilidade agrícola estão no crescimento populacional, nos padrões e no consumo de alimentos que sofrem mudanças constantes e crescentes. Também a escassez de recursos naturais, a degradação ambiental, alterações climáticas e a reestruturação econômica global.

Contudo, baseadas no equilíbrio e no desequilíbrio, apareceram mudanças e inovações nas práticas agrícolas e em seus sistemas; e os avanços tecnológicos têm gerado resultados promissores, para melhorar a sustentabilidade agrícola, pois têm melhorado a consciência e a preocupação com os mesmo por parte dos consumidores sobre as fontes de alimentação e como elas são produzidas.

Conclusão

Conclui-se que a sustentabilidade é um conceito complexo e dinâmico, que inclui diversos fatores ambientais que estão relacionados com os recursos econômicos e com todas as questões ambientais. Portanto, a sustentabilidade de qualquer prática é um ato social e político, que precisa basear-se no entendimento da pesquisa científica e que a mesma venha resolver os problemas ambientais, sociais e políticos no contexto mundial. Portanto, os diversos setores aqui apontados, devem estar sempre juntos e estudados sob a forma de teia.

Referências

ARGENTI, P. A.. **Comunicação empresarial: a construção da identidade, imagem e reputação**. Tradução:Adriana Rieche. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

Arnt,Ricardo.(2011) **O que os economistas pensam sobre sustentabilidade**.São Paulo Ed. Repor; 2011.

ASHLEY, P. **Ética e Responsabilidade Social nos Negócios**. São Paulo: Saraiva, 2005.

GODOY, A. S.. **Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. Revista de Administração de Empresas**. FGV-SP. São Paulo, vol.35, n.3, p. 20-29, maio/jun, 1995.

HART, S. **O capitalismo na encruzilhada: As inúmeras oportunidades de negócios na solução dos problemas mais difíceis do mundo**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

SACHS, I. **Ecodesenvolvimento**: **crescer sem destruir**. São Paulo: Vértice, 1986.

SACHS, I. **Rumo à Ecossocioeconomia** - **teoria e prática do desenvolvimento**. São Paulo: Cortez Editora, 2007.

SACHS, Ignacy, **Estratégias de transição para o século XXI: desenvolvimento e meio ambiente**. São Paulo:

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Studio Nobel: **Fundação do desenvolvimento administrativo** (FUNDAP), 1993.

SACHS, Ignacy. **Caminhos para o desenvolvimento sustentável**. Coleção Idéias Sustentáveis. Ed. Garamond,2006.

TACHIZAWA, T. **Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa: estratégias de negócios focadas na realidade brasileira**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Tecnologia da Informação

PRESIDENTE PRUDENTE

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE DUAS TÉCNICAS DE DETECÇÃO E SEGMENTAÇÃO DE CORPOS EM MOVIMENTO

Alan José dos Santos Souza (UNIESP); asouza1991@hotmail.com*
Danilo Filitto (UNIESP); danilo.filitto@uniesp.edu.br

Resumo: Este trabalho faz uma análise comparativa entre a técnica *Motion History Image* (MHI), a qual tem foco na distinção do movimento humano baseada na detecção de pontos relativos ao movimento (silhuetas) e a técnica *CodeBook*, baseada no histórico de valores associados com *pixels* registrados em diferentes quadros numa sequência de imagens. Para validação deste trabalho ambas as técnicas foram implementadas e acometidas por diversos testes, testes esses que possibilitam visualizar em qual ocasião as mesmas apresentam um resultado mais satisfatório.

Palavras-chave: segmentação, detecção, corpos em movimento.

Abstract: This paper makes a comparative analysis between the technical Motion History Image (MHI), which focuses on the distinction of human motion based on the detection of points relating to the movement (silhouettes) and codebook technique, based on historical values associated with pixels recorded in different frames in a sequence of images. To validate this work both techniques were implemented and affected by various tests, these tests that enable viewing on which occasion they present a more satisfactory result.

Keywords: segmentation, detection, bodies in motion.

INTRODUÇÃO

A área de Processamento de Imagens Digitais (PID) engloba um grande e variado campo de aplicações, tendo como principal propósito nos fornecer uma imagem de alta qualidade ou dados (características descritivas) da imagem original. Com base nos dados obtidos de uma imagem, pode-se resolver vários problemas em nosso

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

cotidiano, como por exemplo, os problemas de controle de tráfego e monitoramento de ambientes.

Para a resolução dos problemas de controle de tráfego, pode-se citar o trabalho desenvolvido por Montanha (2010), o qual tem por objetivo monitorar o tráfego de automóveis e pedestres nas esquinas; e o trabalho desenvolvido por Filitto (2013), que tem como objetivo definir uma metodologia para mensurar a velocidade de deslocamento de veículos (corpos rígidos) por meio de câmeras de baixo custo. Já na área de monitoramento de ambientes, pode-se citar o trabalho desenvolvido por Sonaglio (2009), voltado para monitorar ambientes controlados, detectando a presença de transeuntes.

O presente trabalho tem como objetivo analisar a técnica *Motion History Image* (MHI), baseada na detecção de pontos relativos ao movimento (silhuetas) e a técnica *CodeBook*, baseada no histórico de valores associados com *pixels* registrados em diferentes quadros numa sequência de imagens.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Segmentação de imagens baseadas no movimento

A abordagem básica para se realizar a segmentação de sequência de imagens, quando o movimento é principal atributo, é por meio do cálculo da diferença entre os valores associados com *pixels* pertencentes a um quadro de imagem qualquer com valores associados com *pixels* pertencentes a um quadro de imagem referência, este último contém dados de imageamento de todas estruturas estáticas contidas no cenário de interesse, chamado de quadro fundo de cena. Quando o resultado desta diferença apresentar valores significativamentes diferentes de zero, há indicação que algum corpo se movimentou. Sendo está abordagem mais eficaz quando utilizada em ambientes controlados onde se tem a certeza que a aquisição dos quadros de imagem não se alterará significativamente. Já ambientes não controlados ficão sujeitos a interferências, como variações de iluminação (sol, chuva, céu nublado), sendo necessárias técnicas mais avançadas, como técnica MHI e *CodeBook*.

Motion History Image

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Inventado por Davis e Bobick (1996 e 1997 apud MONTANHA, 2010) o MHI é um método de visão computacional que tem seu foco na distinção do movimento humano (exemplo distinguir o movimento humano com o de um veículo), podendo operar em tempo real. Baseia-se na composição de sucessivas camadas constituídas por pontos relativos ao movimento detectados inter-quadros de imagens nos momentos subsequentes, tais pontos são chamados de silhuetas. Essas camadas formam um vetor que representa o movimento global do movimento.

Para Montanha (2010), a obtenção das silhuetas (pontos que se movimentaram numa sequência de imagem) pode ser calculada através da diferença absoluta entre dois quadros de imagens sucessivos na sequência $f(x, y, t_i)$ e $f(x, y, t_{i+1})$. Durante a aquisição desses quadros de imagem se houver movimento haverá um realce nos pontos que sofreram alteração na intensidade. Ou seja, é realizada uma subtração do quadro anterior menos o atual. O resultado desta subtração é uma imagem binária onde *pixels* com valores diferentes de zero são destacados e definidos como em movimento, representando a diferença entre tais quadros, caso não exista diferença os valores dos *pixels* são representados com o valor zero (sem movimento). Para isso existe a necessidade de utilização de um valor de limiar adequado a fim de se detectar mudanças significativas na aquisição dos quadros nos momento t_i e t_{i+1}. Esse valor de limiar é um valor limite que se não for ajustado corretamente na sequência de imagens utilizadas pode resultar na detecção de falsos positivos (*pixels* estáticos detectados como em movimento). Assim a diferença resultante da subtração entre quadros de imagem é representada através da silhueta $s(x, y, i)$ produto da equação (1).

$$s(x, y, i) = \begin{cases} t_i, & se |f(x, y, t_i) - f(x, y, t_{i+1})| > 0 \\ 0, & caso\ contrário \end{cases} \quad (1)$$

Sendo o MHI formado por:

$$H(x, y, t_i) = \begin{cases} t_i, & se\ s(x, y, i) > 0 \\ max(0, H(x, y, t_{i-1})), & caso\ contrário \end{cases} \quad (2)$$

Conforme Filitto (2013), um quadro de imagem é adquirido pelo sensor nos intervalos $i = 1,2,3 \ldots \delta$ em que δ especifica um intervalo de tempo que se deseja analisar em uma sequência de imagens para compor o MHI. Sendo a equação (2) reduzida a uma sequência de imagens sem repetição dos movimentos num mesmo local do plano de imagem. Havendo movimentos repetidos pode ocorrer que os mesmos não sejam

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

detectados. Assim uma forma de se tratar esta abordagem é antes de começar a análise de um novo período, fazer com que as regiões do MHI que não detectaram movimento depois de um período δ descartem os movimentos antigos que foram detectados e processados. Portanto é necessária a definição de um tempo limite para que as silhuetas que compõem o MHI permaneçam sendo detectadas como movimento, onde ao exceder esse tempo limite tais silhuetas sejam consideradas como *pixels* estáticos (sem movimento).

Sendo representado pela aplicação da equação (3):

$$H(x,y,t_i) = \begin{cases} t_i, & se\ s(x,y,i) > 0 \\ 0 & senão\ se\ H(x,y,t_i) < (\delta - t_i) \end{cases} \quad (3)$$

Assim Davis e Bobick (1997 apud FILITTO, 2013) afirmam que tal modificação define o MHI em função de um operador temporal, em que cada valor associado com um *pixel* está definido como uma função de histórico da posição temporal relativo a esse ponto. Podemos então extrair informações como a natureza do movimento, a direção e o sentido, utilizando os contornos entre as silhuetas registradas (diferentes valores de intensidade associados aos pixels registrados na imagem pelo MHI).

Técnica de segmentação baseada no histórico de valores associados com *pixels* – *CodeBook*

Para obter uma detecção robusta para diferentes tipos de sequência de imagens foi desenvolvido por Kim et al. (2005), um algoritmo para segmentação de imagens coloridas em tempo real. Este método pode manusear cenas com movimentos nos quadros de fundo ou variações de iluminação. Amostras dos valores de fundo de cada *pixel* são quantizadas em tabelas de codificação permitindo capturar a variação do fundo estrutural devido ao movimento periódico.

> Para isto, é utilizada uma sequência x de treinamento para um único *pixel* formado por um conjunto de N vetores RGB: $\mathfrak{x} = \{x_1, x_2, \ldots, x_n\}$. Cada *pixel* possui uma tabela de codificação $\mathfrak{C} = \{c_1, c_1, \ldots, c_L\}$ formada por L palavras de código (codewords). Cada palavra de código $c_i, i = 1 \ldots L$ é composta por um vetor RGB $v_i = (\overline{R}_i, \overline{G}_i, \overline{B}_i)$ e uma tupla $aux_i = \langle \check{I}min_i, \hat{I}max_i, f_i, \lambda_i, p_i, q_i \rangle$ que contém a intensidade de brilho e variáveis temporais.(FILITTO, 2013, p.40).

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Descrito a seguir:

- $\check{I}min_i, \hat{I}max_i$: representam, respectivamente, o menor e o maior valor de brilho associado entre todos os *pixels* pertencentes às palavras de código desse *pixel*;
- f_i: representa a frequência com que uma palavra de código ocorre;
- λ_i: representa o intervalo de tempo mais longo (durante o período de treinamento) que uma palavra de código não foi recuperada.
- p_i, q_i: Representam, respectivamente, o primeiro e o último valor de tempo de acesso que ocorreu na palavra de código;

Conforme Kim et al (2005), no período de treinamento, cada valor x_t, amostrado no tempo t é comparado com os valores da tabela de codificação para determinar que palavra código c_m que corresponda com o valor amostrado, caso ela exista. Foi empregado um valor médio de distorção nos limites de cor e brilho na palavra de código de índice m para determinar se a mesma existe. O algoritmo abaixo mostra os passos para se construir uma tabela de codificação.

Tabela 1 – Algoritmo de construção da tabela de codificação

Algoritmo de construção da tabela de codificação (*CodeBook*)
I. $L \leftarrow 0^1, \mathfrak{C} \leftarrow \emptyset (cria\ conjuntos\ vazios)$
II. $for\ t = 1\ to\ N\ do$
i. $X_t = (R, G, B), I \leftarrow \sqrt{R^2 + G^2 + B^2}$
ii. $Procure\ a\ palavra\ de\ código\ c_m\ em\ \mathfrak{C} =$ $\{c_i \mid 1 \leq i \leq L\}\ que\ combine\ com\ X_t com\ base\ em\ duas\ condições\ (a)\ e\ (b).$
a) $colordist(X_t, V_m) \leq \varepsilon_1$
b) $Brightness(I, \langle \check{I}min_m, \hat{I}max_m \rangle) = true$
iii. $Se\ \ \mathfrak{C} = \emptyset, ou\ se\ não\ encontrar\ a\ palavra\ de\ código, então\ L \leftarrow L +$ 1. Criar uma nova palavra de código c_L, com a seguinte atribuição
• $V_L \leftarrow (R, G, B)$
• $aux_L \leftarrow \langle I, I, 1, t-1, t, t \rangle$
iv. Senão, atualize a palavra de código c_m, consistindo de $V_m = (\bar{R}_m, \bar{G}_m, \bar{B}_m)\ e\ aux_m =$ $< \check{I}min_m, \hat{I}max_m, f_m, \lambda_m, p_m, q_m >$

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

- $V_m \leftarrow \left(\frac{f_m \bar{R}_m + R}{f_m + 1}, \frac{f_m \bar{G}_m}{f_m + 1}, \frac{f_m \bar{B}_m}{f_m + 1}\right)$
- $aux_m \leftarrow \langle min\{I, \check{I}min_m\}, max\{\hat{I}max_m\}, f_m + 1, max\{\lambda_m, t - q_m\}, p_m, t\rangle$

  $end\ for$

III. Para cada palavra de código $c_i, i = 1, \ldots, L$, alterar o valor de λ_i para $\lambda_i \leftarrow max\{\lambda_i, (N - q_i + p_i - 1)\}$.

As duas condições (a) e (b) constantes no Passo II – (ii) são satisfeitas quando as cores de X_t e c_m forem semelhantes e o brilho do X_t estiver entre os limites aceitáveis de brilho do c_m (idem et al., 2005).

Assim Filitto (2013), define que a condição (a) verifica a distorção (δ) dos valores associados com um *pixel* da entrada $X_t = (R, G, B)$ com relação a uma palavra de código c_i em que $V_i = (\bar{R}_m, \bar{G}_m, \bar{B}_m)$. Esta condição compara o resultado da função $colordist$ com um valor de limiar ε_1. A função $colordist$, equação (4), pode ser considerada como valor de peso para o atributo brilho em um espaço normalizado da cor.

$$colordist(X_t, V_i) = \delta = \sqrt{\|X_t\|^2 - p^2} \tag{4}$$

Os itens da equação anterior são definidos como:

- $\|X_t\|^2 = R^2 + G^2 + B^2$;
- $\|V_i\|^2 = \bar{R}_i + \bar{G}_i + \bar{B}_i$;
- $\langle X_t, V_i\rangle^2 = (\bar{R}_i R_i + \bar{G}_i G_i + \bar{B}_i B_i)$;
- $p^2 = \|X_t\|^2 \cos^2 0 = \frac{\langle X_t, V_i\rangle^2}{\|V_i\|^2}$

A tupla da palavra de código c_m é verificada pela condição (b) se o valor de brilho I de X_t está entre o maior e menor brilho de c_m. Sendo necessário definir a faixa de valores $[I_{low}, I_{hi}]$ entre o menor (I_{low}) e o maior (I_{hi}) valor do brilho de cada palavra de código como:

$$I_{low} = \alpha \hat{I}max, \quad I_{hi} = min\{\beta \hat{I}max, \frac{\check{I}min}{\alpha}\} \tag{5}$$

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

em que $\alpha < 1$ e $\beta > 1$. Definindo também a função *brightness* como:

$$brightness(I, \langle \check{I}min_m, \hat{I}max_m \rangle) = \begin{cases} true, & se\ I_{low} \leq \|X_t\| \leq I_{hi} \\ false, & caso\ contrário \end{cases} \quad (6)$$

Ao executar o algoritmo de treinamento de fundo, é gerada a tabela de codificação de cada *pixel*, formada por palavras de código que representam o histórico do valor associado com cada *pixel* da imagem em um determinado período de treinamento.

"Ela (tabela de codificação) contém todas as palavras códigos que representam a sequência da imagem de treinamento, e pode incluir alguns objetos em movimento do quadro atual e ruídos." (KIM et al.,2005, p.3).

Portanto conforme citado anteriormente, esse método ainda apresenta alguns problemas. Esses problemas são valores pertencentes à tabela de código de cada *pixel*, que podem conter palavras de código que representam entradas inválidas como ruídos ou objetos em movimento somente por um instante. Tal problema pode ser tratado melhorando o período de treinamento e passando assim a utilizá-lo como modelo de referência (FILITTO, 2013).

Para gerar o modelo de referência Kim et al. (2005), define que a tabela de codificação deve ser filtrada separando-se as palavras de código que podem conter objetos do quadro atual em movimento do verdadeiro quadro de fundo. Ou seja, deletar as palavras de código que são consideradas como ruídos, para isso é utilizado um valor λ como referência.

Segundo Filitto (2013), a filtragem remove da tabela de codificação, todas as palavras de código que representam ruídos ou objetos em movimento, mantendo apenas o que realmente representa o fundo da imagem. Sendo definida como:

$$m = \{c_m | c_m \in \mathfrak{C} \wedge \lambda_m \leq Tm\} \quad (7)$$

Na equação (7) m representa o modelo de fundo da imagem e Tm um valor de limiar utilizado na remoção das palavras de código que provavelmente possuem ruídos ou objetos em movimento. Geralmente Tm é igual à metade do número de quadros obtidos no período de treinamento, $N/2$ (Kim, 2005, p.4).

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Depois de obtido o modelo de referência (fundo de imagem) podemos então aplicar uma verificação (Tabela 2) em que é subtraído da imagem atual os *pixels* que correspondem ao fundo da imagem. A Tabela 2 mostra os passos realizados na identificação dos *pixels*, se eles fazem parte do modelo de referência (quadro de fundo) ou se são objetos em movimento, onde ε_2 é o limiar de detecção.

Tabela 2 – Algoritmo para subtração do fundo (BGS).

Algoritmo para subtração do fundo
IV. $X = (R, G, B), I \leftarrow \sqrt{R^2 + G^2 + B^2}$
V. Para todas as palavras de código contidas em m (7), encontre a palavra de código c_m que corresponda com o valor X, baseando-se nas seguintes condições: • $colordist(X_t, V_m) \leq \varepsilon_{2(valor\ de\ limiar)}$ • $Brightness\ (I\langle \check{I}min_m, \hat{I}max_m \rangle) = true$ Atualize a palavra de código encontrada, conforme descrito no algoritmo de construção da tabela de codificação, passo II item iv (Tabela 1).
VI. $BGS(x) = \begin{cases} \textbf{objeto}: caso\ não\ encontre\ palavras\ de\ código\ correspondentes \\ \textbf{Fundo}: caso\ encontre\ uma\ palavra\ de\ código\ correspondentes \end{cases}$

É verificado no modelo de referência gerado, se os *pixels* do quadro atual correspondem ao histórico de *pixels* (palavras de código geradas representando o *CodeBook*) constantes no referido modelo, existindo correspondência o *pixel* é considerado como parte do plano de fundo (modelo de referência), caso contrário ele é realçado e considerado como em movimento.

MÉTODOS

Este trabalho apresenta uma metodologia voltada para realização de análise comparativa entre duas técnicas distintas de segmentação e detecção de corpos em movimento (MHI e *CodeBook*) a partir de uma sequência de imagens obtidas via *webcam* em um ambiente não controlado. A fim de validar a metodologia proposta, foi desenvolvido um sistema computacional protótipo contendo as duas técnicas analisadas, possibilitando uma análise das técnicas por meio de experimentos não controlados.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Experimento realizado

Com o objetivo de validar o sistema desenvolvido, foi realizado um experimento na cidade de Presidente Epitácio/SP para comparar a eficiência dos dois métodos sendo feito em ambiente não controlado com o propósito de detectar e realizar a segmentação de corpos em movimento. Esse experimento contou com a utilização dos seguintes componentes:

I. 01 (um) *Notebook:*
- ✓ Processador: *Core* i3-2328M (2.2GHz);
- ✓ Memória RAM: 4 *GB* DDR3.

II. 01 (uma) *Webcam* integrada ao *I.* :
- ✓ Quadros de imagens por segundo*:* 12 quadros;
- ✓ Resolução*:* 640 × 480, largura e altura respectivamente num total de 307.200, *pixels* por quadro de imagem.

Por meio da *webcam* foi obtido uma sequência de quadros de imagem (filmagem) que totalizou 2.057 quadros. Pelo fato do experimento estar sendo realizado em um ambiente não controlado, o mesmo está sujeito a sofrer influências externas como variação de iluminação. A filmagem obtida foi utilizada como fonte de extração da sequência de imagens e foi experimentada nas duas técnicas implementadas no sistema proposto.

RESULTADOS

Sistema desenvolvido

Com o objetivo de analisar as técnicas descritas anteriormente, foi desenvolvido um sistema (protótipo) computacional que pode ser visualizado no fluxograma da Figura 1.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

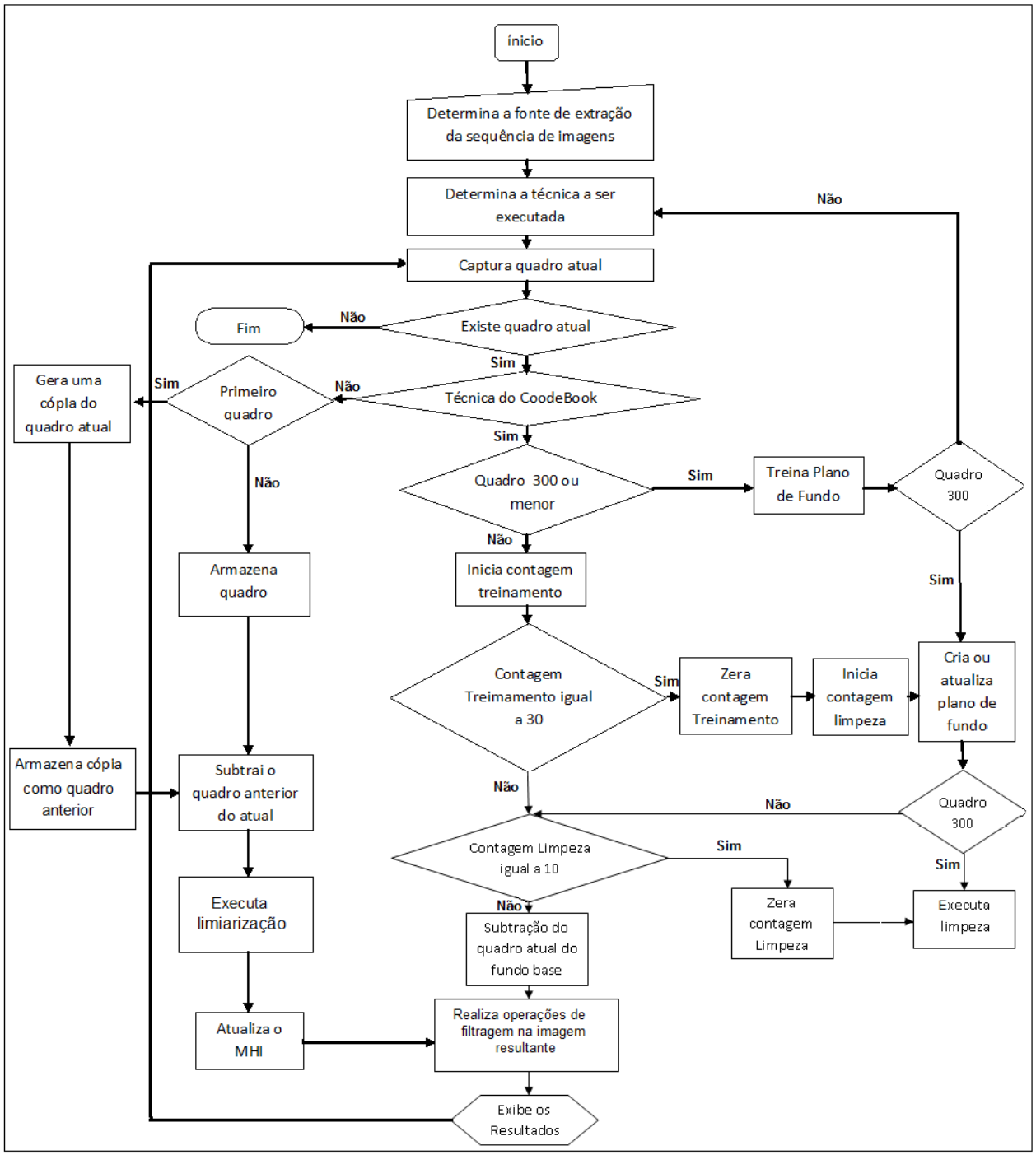


Figura 1 – Fluxograma do sistema

A seguir são apresentados os resultados e análises do experimento utilizado no sistema proposto.

Análise da segmentação ocorrida no quadro de imagem 802

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

A figura 2 representa o resultado da aplicação do método de segmentação MHI e *CodeBook*. O quadrilátero branco presente na figura 2 (a) e na figura 2 (c) representa o corpo em movimento detectado no quadro de imagem 802. Comparando o resultado da segmentação obtida pela técnica *CodeBook* (figura 2 (b)) com o resultado obtido pela técnica MHI figura 2 (c), pode-se perceber que o método *CodeBook* apresenta um resultado mais satisfatório do que o método MHI. Isso se deve ao fato do MHI possuir além da silhueta atual uma sequência de silhuetas de movimentos anteriores, sendo a silhueta atual e anteriores unificadas e destacadas com a mesma intensidade.

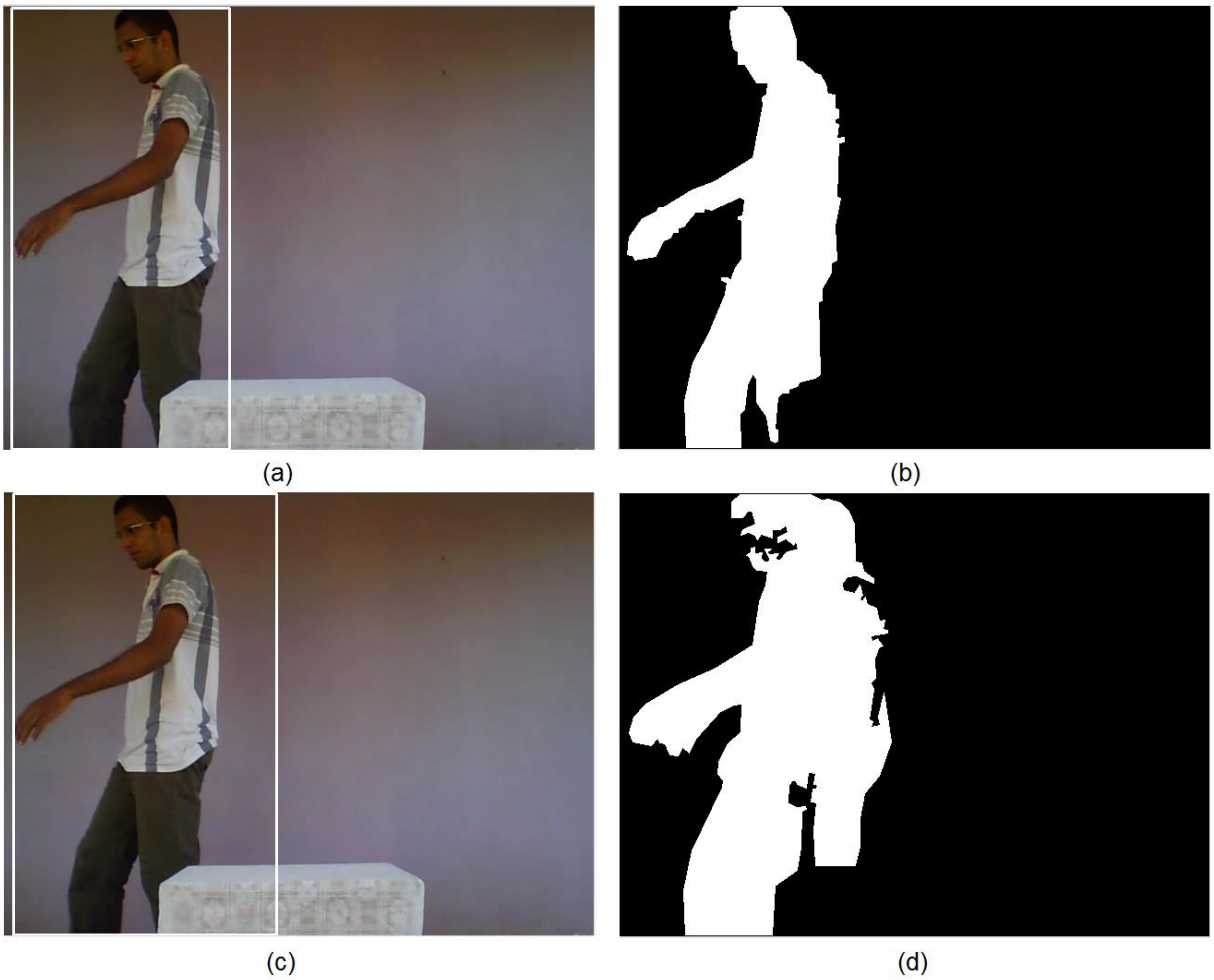


Figura 2 – Resultado da segmentação do quadro de imagem 802. Figura 2 (a) e figura 2 (b) obtidas pelo método *CodeBook*. Figura 2 (c) e figura 2 (d) obtidas pelo método MHI.

Análise da segmentação ocorrida no quadro de imagem 1074

Utilizando a segmentação baseado na técnica *CodeBook*, figura 3 (a) e figura 3 (b), foi detectado dois corpos considerados em movimento, porém a jarra encontrava-

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

se em estado estacionário e mesmo assim foi detectada como movimento. Isso se deve ao fato da variação dos *pixels* do quadro atual não estarem contidas no modelo de referência utilizado pelo *CodeBook*. chegando a conclusão que para o *CodeBook* incorporar ao fundo um corpo que surgiu na cena imageada (não constando no modelo de referência) e ficando em estado estacionário ou quase estacionário é necessário ser treinado por um determinado período.

O MHI por sua vez detectou somente a pessoa como movimento, pois ao realizar o processo de subtração onde corpos que estão em estado estacionário ou quase estacionários são incorporados ao plano de fundo. No critério detecção de objetos que foram inclusos no ambiente imageado estando estáticos, o MHI apresentou uma incorporação desses corpos ao fundo mais rápido que a técnica do *CodeBook*.

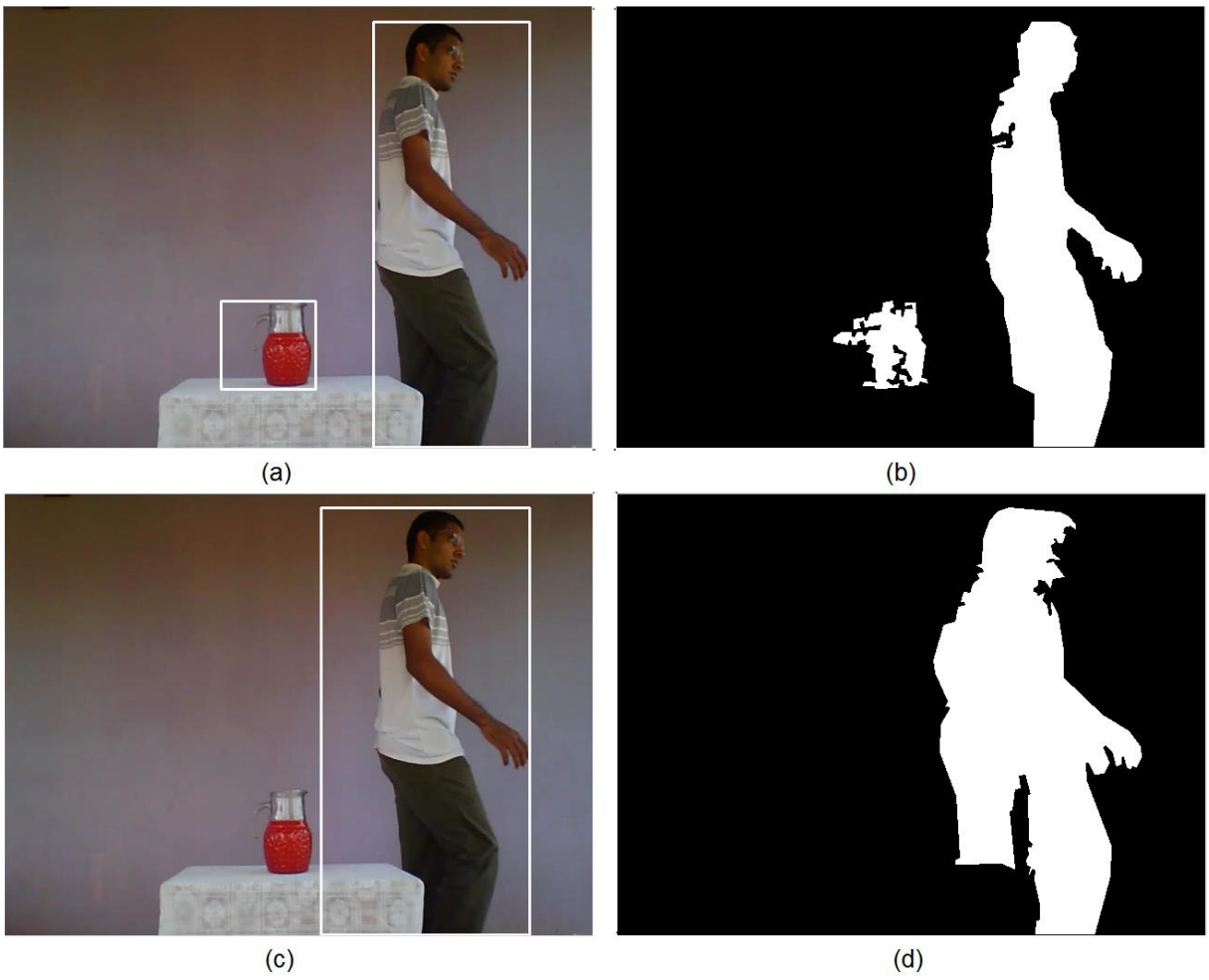


Figura 3 – Resultado da segmentação do quadro de imagem 1074. Figura 3 (a) e figura 3 (b) obtidas pelo método *CodeBook*. Figura 3 (c) e figura 3 (d) obtidas pelo método MHI.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Análise da segmentação ocorrida no quadro de imagem 1111

Segundo análise da Figura 3 (a) e (b), o *CodeBook* até então (Quadro de imagem,1074) havia detectado a jarra como movimento (falso positivo) mesmo estando ela em estado estacionário. Conforme fluxograma do sistema (Figura 1) foi definido então que a cada 30 quadros de imagem após o período de treinamento, o método que realiza o treinamento seria executado, sendo obtido como resultado a incorporação de quadros de imagem que estão estáticos ou que se movimentam periodicamente ao modelo de referência. O resultado de tal manobra no *CodeBook* é mostrado na Figura 4 (a) e (b) onde nenhum movimento foi detectado, contudo houve também a necessidade de numa frequência bem menor executar método que realiza limpeza (Figura 1) pois tal treinamento está sujeito a incorporar valores ruidosos.

O MHI obviamente também não detectou nenhum movimento em razão resultado da diferença entre os quadros t_i menos t_{i+1} apresentarem valores zero.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

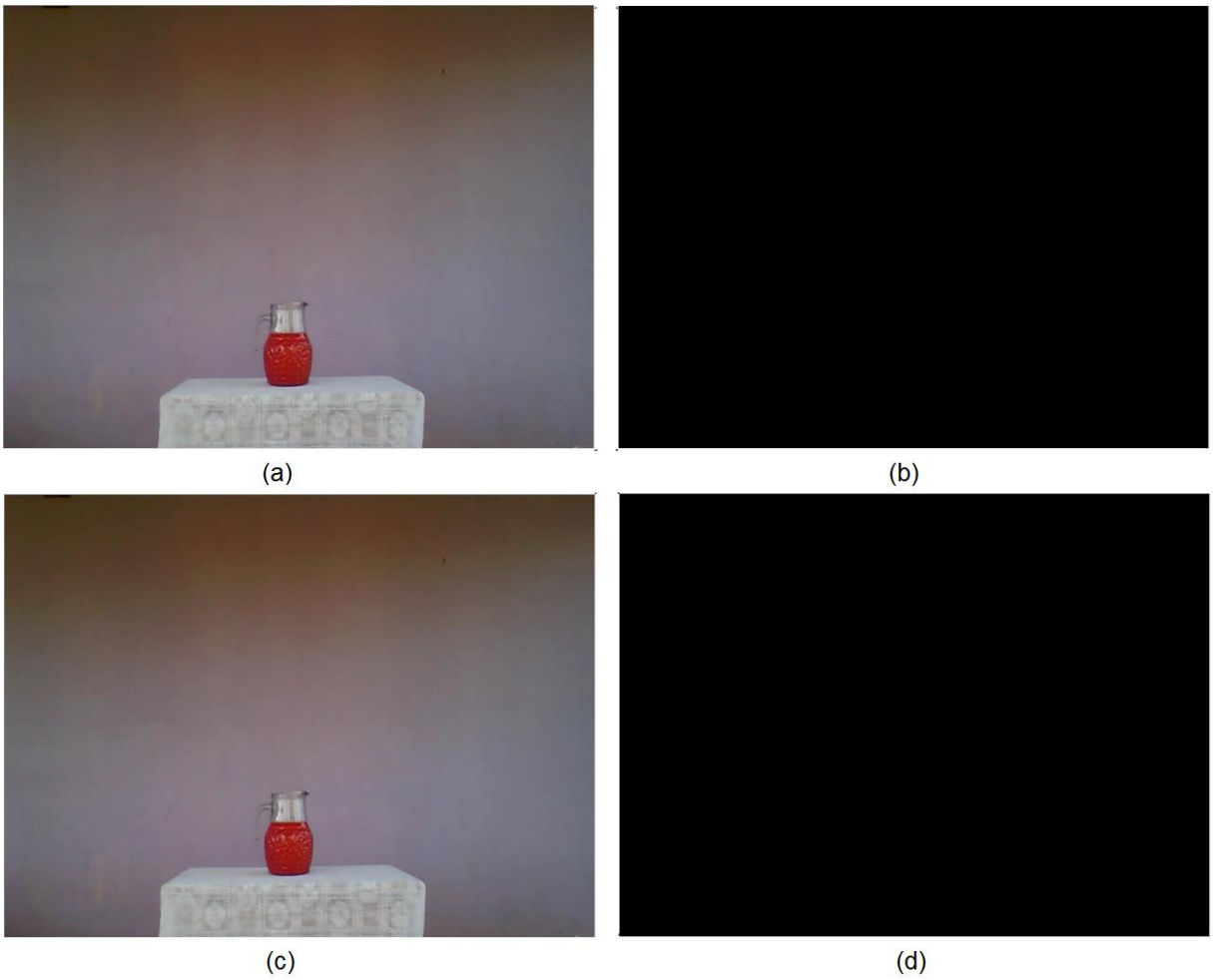


Figura 4 – Resultado da segmentação do quadro de imagem 1111. Figura 4 (a) e figura 4 (b) obtidas pelo método *CodeBook*. Figura 4 (c) e figura 4 (d) obtidas pelo método MHI.

Resultado e análise do uso da memória RAM durante a execução das técnicas de segmentação MHI e *CodeBook*

A Figura 5 ilustra uma representação do uso da memória RAM em Megabytes do sistema em que foi realizado o experimento. Por meio de uma análise comparativa entre a técnica de segmentação MHI e a técnica de segmentação *CodeBook*, pode-se perceber um crescimento quase linear. No último quadro avaliado o método de segmentação *CodeBook* obteve um resultado acima de 400% maior que em relação ao MHI. Isso se deve ao fato do MHI manter armazenado apenas alguns quadros de imagem dentro de um limite de tempo definido enquanto o método *CodeBook* armazena um histórico de *pixels* de N quadros, em que toda a vez que é realizado o processo de treinamento, são identificadas novas variações de intensidade, o que gera novas palavras de código, ocupando mais espaço na memória RAM.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

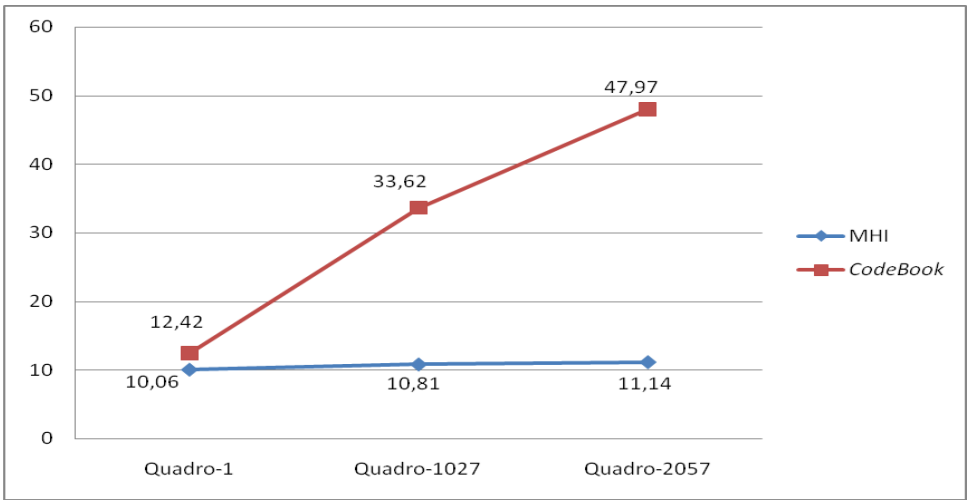


Figura 5 – Uso da memória RAM em Megabytes na execução das técnicas MHI e *CodeBook* nos instantes de aquisição dos quadros de imagem 1, 1027 e 2057 do experimento realizado.

Resultado e análise da média da quantidade de quadros processados por segundo no experimento realizado

A Figura 6 ilustra uma representação da média da quantidade de quadros processados por segundo do sistema utilizado no experimento. Também foi feito uma análise comparativa entre as duas técnicas implementadas (MHI e *CodeBook*). A coluna (a) que corresponde à técnica do MHI apresentou uma capacidade processamento bem maior do que a técnica do *CodeBook*, colunas (b), (c) e (d). A coluna (b) representa a quantidade de quadros processados por segundo durante o período de treinamento inicial do *CodeBook* onde é gerado o modelo de referência, etapa está que tem o maior custo de processamento, devido a isso representa o menor valor das colunas avaliadas. A coluna (c) representa a quantidade de quadros processados pós-obtenção do modelo de referência do *CodeBook*, período este que realiza processo de treinamento a cada 30 quadros conforme definido no fluxograma do sistema, é possível notar uma boa diferença em relação a (b). E por fim a coluna (d) representa a soma dos períodos representados em (b) e (c).

Importante lembrar que o *CodeBook* quando realiza o processo de subtração de fundo realiza uma verificação em todas as tabelas de codificação de cada *pixel*, tal processo também tem um custo alto de processamento. Já o MHI não realiza período de

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

treinamento e também seu processo de subtração tem menor custo de processamento em relação ao do *CodeBook*.

Devido a tais fatores podemos entender então a grande diferença na capacidade de processamento de quadros entre as técnicas do *CodeBook* e MHI.

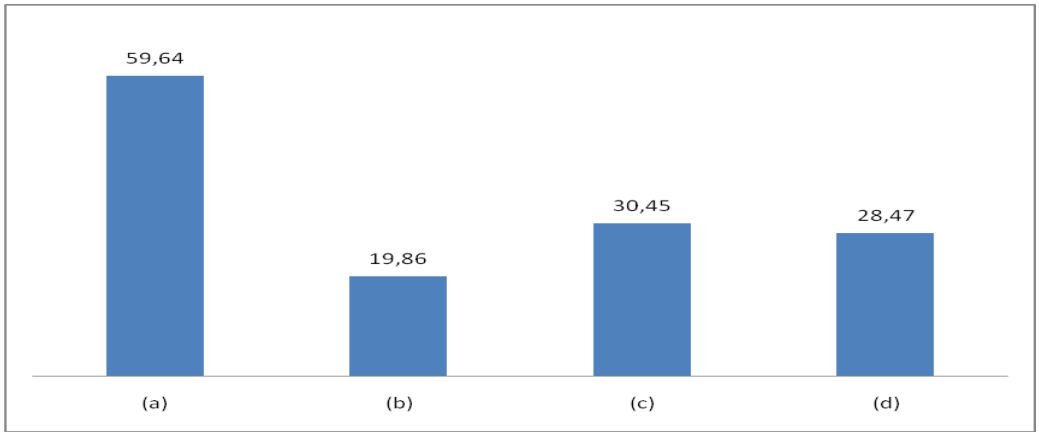


Figura 6 – Média da quantidade de quadros processados por segundo no experimento realizado. (a)MHI.(b)*CodeBook*, somente no período inicial de treinamento.(c) *CodeBook* somente pós período inicial de treinamento (d)*CodeBook*, período completo (treinamento inicial e pós treinamento).

CONCLUSÃO

Este trabalho apresentou, implementou e experimentou duas técnicas de segmentação voltadas para a detecção de corpos em movimento, tendo, como ponto de partida, uma sequência de imagens obtidas por uma filmadora digital.

Quando o critério analisado é uso de espaço em memória, processamento de quadros por segundo e rápido tempo de incorporação de objetos estáticos que por ventura surgem na cena imageada, plano de fundo, a técnica de segmentação MHI mostrou-se mais vantajosa do que a técnica de segmentação CodeBook.

Quando existem movimentos significativos de corpos na cena imageada, conforme a Figura 2, o tamanho da região considerada como movimento pela técnica do *CodeBook* é mais adequada ao movimento do que a do MHI. Além disso, o *CodeBook* por

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

realizar treinamento do fundo pode treinar cenas em um ambiente com plano de fundo em movimento, sendo eles considerados como fundo por apresentarem movimento periódicos. Por sua vez o MHI não pode realizar tal abordagem por não treinar o fundo de imagem.

O protótipo implementado e testado em condições controladas, com as devidas considerações, demonstra que ambas as técnicas são válidas; porém recomenda-se a realização de outros testes experimentais, principalmente, em ambientes que apresentam alterações no estado do ambiente (variação da luz, presença de nuvens e chuva), para saber como esses fatores influenciam no resultado.

REFERÊNCIAS

BOBICK, Aaron; DAVIS, James. **Real-time recognition of activity using temporal templates,** IEEE Workshop on Applications of Computer Vision (pp. 39–42), December 1996.

DAVIS, James; BOBICK Aaron. **The representation and recognition of human movement using temporal templates**. IEEE Conference on Computer Vision and Pattern Recognition (CVPR'97), pp. 928-934, 1997.

FILITTO, Danilo. **Mensuração da velocidade de deslocamento de corpos rígidos em tempo real por análise de sequência de imagens**. 100f. Dissertação (Mestrado) Programa de Pós-Graduação em Ciência da Computação, Universidade Estadual de Maringá, 2013.

KIM, Kyungnam; CHALIDABHONGSE, Thanarat. H; HARWOOD, David; DAVIS, Larry. **Real-time Foreground-Background Segmentation using *CodeBook* Model.** Real-time Imaging, Volume 11, Issue 3, Pages 1-14, June 2005.

MONTANHA, Aleksandro. **Especificação de sistema para monitoração de fluxo de veículos.** 81f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Ciência da Computação, Universidade Estadual de Maringá, 2010.

SONAGLIO, Simara. **Detecção de movimentos através de sinais de vídeo: Estudo e implementação de um sistema**. 63f. Monografia (Graduação) Curso superior de Tecnologia em Sistemas de Telecomunicações em Sistemas, Instituto Federal de Santa Catarina, 2009.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

MENSURAÇAO DA VELOCIDADE DE DESLOCAMENTO DE CORPOS RÍGIDOS EM TEMPO REAL POR ANÁLISE DE SEGUÊNCIA DE IMAGENS E PELA TRANSFORMAÇÃO EMPÍRICA BASEADA NO MODELO DE TRANSFORMAÇÃO LINEAR DIRETA (DRT)

Danilo Filitto (SENAC); danilo.filitto@sp.senac.br *
Júlio Kiyoshi Hasegawa 4 (UNESP); hasegawa@fct.unesp.br
Airton Marco Polidório (UEM); ampolido@din.uem.br
Nardênio Almeida Martins (UEM); nardenio@din.uem.br
Flanklin César Flores (UEM); fcflores@ din.uem.br

Resumo: Este trabalho apresenta uma metodologia aplica para mensurar a velocidade de um corpo rígido em movimento por meio da análise de sequências de imagens adquiridas por uma filmadora digital comercial. Esta metodologia necessita do resultado da segmentação dos corpos em movimento nas sequências de imagens. Esse resultado é obtido pela aplicação da técnica de segmentação baseada na média temporal dos valores de brilho de cada *pixel* registrados em *N* quadros de imagens consecutivos. Após a detecção e a segmentação dos corpos em movimento, alguns pontos dispostos sobre as imagens desses corpos (pontos no plano imagem) são transformados em coordenadas métricas do espaço objeto. Essa transformação é feita por meio da aplicação do modelo de Transformação Linear Direta. Feitas as transformadas dos pontos é calculado a velocidade do corpo em movimento.

Palavras-chave: Segmentação. Transformação Geométrica. Velocidade.

Abstract: *This paper presents a methodology applied to measure the velocity of a rigid body in motion by analyzing image sequences acquired by a commercial digital camcorder. This methodology requires the segmentation result of moving bodies in image sequences. This result is obtained by applying the segmentation technique based on the temporal average of the brightness values of each pixel recorded in N consecutive image frames. Following the detection and segmentation of moving bodies, some points arranged on the images of these bodies (points in the image plane) are transformed into object space coordinates metrics. This transformation is done by applying the model of Direct Linear Transformation. Made transforms the points is calculated speed of the moving body.*

Keywords: *Segmentation. Geometric Transformation. Speed*.

INTRODUÇÃO

O monitoramento de objetos e de pessoas é um campo de pesquisa muito explorado na área de Processamento de Imagens Digitais (PID). Dentre os vários tipos de sistemas de monitoramento existentes, pode-se citar os sistemas de detecção e contagem de automóveis (MONTANHA, 2010; GUPTE, 2002; SOH, J. CHUN, 1995) e os sistemas de mensuração de velocidade (KOYAMA, 2001; YAN, 2010; ZHIWEI, 2007). Para se desenvolver um sistema de monitoramento baseado no uso de técnicas de PID, é necessário solucionar várias questões, como os problemas inerentes a diversidade intrínseca aos objetos de interesse (como: cor, tamanho, forma geométrica, variabilidade nos padrões de textura e o seu próprio movimento) e os problemas relacionados com as condições extrínsecas ao ambiente (como variação na intensidade da iluminação solar, chuva, sombras, interferências provocadas por outros objetos presentes na cena, etc.) (MONTANHA, 2010). Ou seja, para dotar um sistema de monitoramento baseado em PID,

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

este deve ser capaz de superar tanto os problemas causados pelo ambiente como aqueles causados pelos próprios objetos de interesse.
No caso em que se deseja mensurar a velocidade de deslocamento, existe outro problema, de natureza geométrica, a ser resolvido, pois, devido à esfericidade da lente da filmadora, todas as imagens capturadas devem ser gerenciadas pela projeção perspectiva central, fazendo com que todos os pontos do espaço objeto (3D) de uma imagem sejam registrados no espaço imagem, que é 2D, ocasionando perdas de informação e problemas geométricos.
O objetivo deste trabalho é apresentar um método capaz de determinar a velocidade de deslocamento de corpos rígidos em tempo real por meio da análise de sequência de imagens, obtidas por filmadoras de baixo custo, aplicando a segmentação de imagens baseadas na técnica que considera a diferença acumulada da média ocorrida entre os valores de *pixels* homólogos registrados em sucessivos quadros de imagens, desenvolvida por Bradski (2008) e por meio da análise das relações geométricas entre os pontos do espaço real (espaço objeto) e os pontos correspondentes no plano imagem (espaço imagem), obtidos por meio do modelo de Transformação Linear Direta (DLT).

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Segmentação de corpos em movimento pela média de Bradisnk

Foi desenvolvido por Bradski (2008), uma técnica usada para segmentar sequência de imagens (nas quais, o atributo principal é o movimento de corpo) baseada nos valores médios, $\bar{M}(x,y,N)$ – equação 1 –, associados com cada *pixel* (x,y) registrados em *N* quadros consecutivos de imagem de uma mesma cena, bem como nos valores médios associados com esses mesmos *pixels* das diferenças acumuladas, $\bar{\Delta}(x,y,N)$ – equação 2 – entre esses mesmos *N* quadros.

$$\bar{M}(x,y,N) = \frac{\sum_{j=1}^{N} f(x,y,t_j)}{N} \tag{1}$$

$$\bar{\Delta}(x,y,N) = \frac{\sum_{j=2}^{N} f(x,y,t_j) - f(x,y,t_{j-1})}{N} \tag{2}$$

Tal técnica considera que os valores associados a cada *pixel* (x,y) desses *N* quadros consecutivos de imagens que pertençam ao intervalo $[LI_{x,y}, LS_{x,y}]$, valores de limiar inferior e superior, respectivamente, são considerados como pertencentes a elementos fixos (e, portanto, pertencentes ao fundo da imagem). Os valores $LI_{x,y}$ e $LS_{x,y}$ e são determinados pelo uso da equação 3.

$$\begin{aligned} LI_{x,y} &= \bar{M}(x,y,N) - \bar{\Delta}(x,y,N)k \\ LS_{x,y} &= \bar{M}(x,y,N) + \bar{\Delta}(x,y,N)k \end{aligned} \tag{3}$$

onde, k representa um fator de escala.
Esses dados permitem detectar *pixels* pertencentes aos objetos da imagem que estão se movendo entre os *N* quadros de imagens considerados e, podem ser segmentados por limiarização, usando os valores de limiar calculados na equação 3.

Transformação Linear Direta (DLT)

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

A Transformação Linear Direta (DLT – *Direct Linear Transformation*) foi desenvolvida por Abdel-Aziz e Karara (1971) para a calibração de câmaras não-métricas. Esta equação modela a transformação entre o sistema de coordenadas do espaço imagem para o sistema de coordenadas do espaço objeto, sem a necessidade do conhecimento de parâmetros de orientação interior e exterior do sensor. A DLT é dada pelas seguintes equações:

$$x = \frac{L_1.X_P + L_2.Y_P + L_3.Z_p + L_4}{L_9.X_p + L_{10}.Y_P + L_{11}.Z_P + 1} \quad (4)$$

$$y = \frac{L_5.X_P + L_6.Y_P + L_7.Z_p + L_8}{L_9.X_p + L_{10}.Y_P + L_{11}.Z_P + 1} \quad (5)$$

Nas equações (4 e 5), x e y representam as coordenadas do ponto na imagem; X_P, Y_P, Z_p representam as coordenadas do ponto no espaço objeto e L_1 a L_{11} representam os parâmetros de transformação DLT, sendo:

$$L_1 = L.(x_0.m_{31} - C_x.m_{11}) \quad (6)$$
$$L_2 = L.(x_0.m_{32} - C_x.m_{12}) \quad (7)$$
$$L_3 = L.(x_0.m_{33} - C_x.m_{13}) \quad (8)$$
$$L_4 = x_0 + [L.C_x(m_{11}.X_c + m_{12}.Y_c + m_{13}.Z_c)] \quad (9)$$
$$L_5 = L.(y_0.m_{31} - C_y.m_{21}) \quad (10)$$
$$L_6 = L.(y_0.m_{21} - C_y.m_{22}) \quad (11)$$
$$L_7 = L.(y_0.m_{33} - C_y.m_{23}) \quad (12)$$
$$L_8 = y_0 + [L.C_y(m_{21}.X_c + m_{22}.Y_c + m_{23}.Z_c)] \quad (13)$$
$$L_9 = L.m_{31} \quad (14)$$
$$L_{10} = L.m_{32} \quad (15)$$
$$L_{11} = L.m_{33} \quad (16)$$

em que x_0 e y_0 são coordenadas do ponto principal; X_c, Y_c e Z_c são as coordenadas do centro de perspectiva no espaço objeto e $(m_{11}, \dots, m_{33})$ são elementos da matriz de rotação. Segundo Mikhail et al (2001), a DLT pode ser derivada da equação de colinearidade, para isto, adota-se uma escala diferente para as direções x e y da distância principal (C_x, C_y).

MÉTODOS

Este trabalho aborda o problema da mensuração da velocidade de deslocamento de corpos rígidos baseado em análise de sequência de imagens. Para isso, foi realizado, em um primeiro momento, um estudo que permitisse abstrair diversos aspectos intrínsecos e extrínsecos envolvidos com a natureza do problema, principalmente detectar o corpo alvo e, por meio do uso de métodos de segmentação de imagens, extrair pontos significativos que permitam mensurar a velocidade de deslocamento desse corpo. Entretanto, o ponto crucial a ser resolvido para cumprir com a finalidade deste trabalho é solucionar problemas ocasionados pela distorção das lentes das câmaras e obter parâmetros de transformação capazes de relacionar o plano imagem com o espaço objeto e, também, relacionar pontos de interesse (inerentes aos corpos) com pontos

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

específicos do espaço objeto e, assim, ter condições de mensurar a velocidade de deslocamento de um corpo.
Para permitir realizar essa tarefa, foi desenvolvido um sistema computacional protótipo que contempla:

- Um módulo de interface entre o sistema computacional e a câmara para capturar as imagens adquiridas e disponibilizá-las para processamento;
- Um módulo de segmentação de imagens baseado em movimento;
- Um módulo de conversão de coordenadas do espaço imagem (2D) para o espaço objeto (3D) e vice versa.
- Um módulo de mensuração da velocidade de deslocamento de um corpo;
- Um módulo de visualização das sequências de imagens com sobreposição de detalhes computados;

Para melhor análise e validação do sistema, foi realizado um experimento em ambiente controlado (laboratório de Física) que usa um aparelho que possibilita calcular a velocidade de deslocamento de um corpo com elevada precisão. Nesse experimento, foi utilizada uma câmara comercial normal de baixo custo (capaz de adquirir até 30 quadros de imagens por segundo).

Experimento realizado

Com o objetivo de validar o sistema desenvolvido, foi realizado um experimento que contou com a utilização de um aparelho denominado trilho de ar para mensurar a velocidade de deslocamento de um corpo sobre uma superfície. O trilho de ar possui orifícios laterais, nos quais, ar comprimido é injetado pelo interior desse trilho. Esse ar, ao sair pelos orifícios laterais do trilho, forma um colchão de ar na superfície do trilho, permitindo que um corpo deslize sobre ele sem que haja, ou que seja insignificante, a atuação da força de atrito entre as superfícies do corpo e do trilho.

Cinco sensores fotoelétricos são colocados sobre esse trilho. Cada sensor está conectado a um cronômetro (com precisão de 5×10-4 segundos). As distâncias que separam esses sensores, um do outro, são conhecidas. Quando um corpo colocado sobre esse trilho se desloca, ao passar pelo primeiro sensor, todos os cronômetros são acionados, a partir do zero. Quando o corpo passa por outro sensor, o cronômetro ligado a esse sensor é paralisado. Com isso, se tem distância percorrida pelo corpo entre cada sensor e, quanto tempo foi necessário para percorrer cada uma dessas distâncias. Com esses dados é possível calcular a velocidade, assumida como real, do corpo em questão em cada um dos pontos cronometrados.

O experimento foi completamente registrado em sequência de imagens, as quais foram submetidas para o módulo de processamento de imagens do sistema desenvolvido, o qual utilizou a técnica de detecção de movimento e segmentação de sequência imagens em tempo real desenvolvido por Bradski (2008), para identificar o corpo em movimento. O sistema implementado captura, automaticamente, dois quadros consecutivos de imagens, nos instantes t_i e t_{i+1}, que são analisados para detectar se um corpo qualquer alterou a sua posição. Se houve alguma alteração na posição do corpo, é delimitado um retângulo envolvente, cujas coordenadas do canto inferior esquerdo são utilizadas nos cálculos posteriores (Figura 1).

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

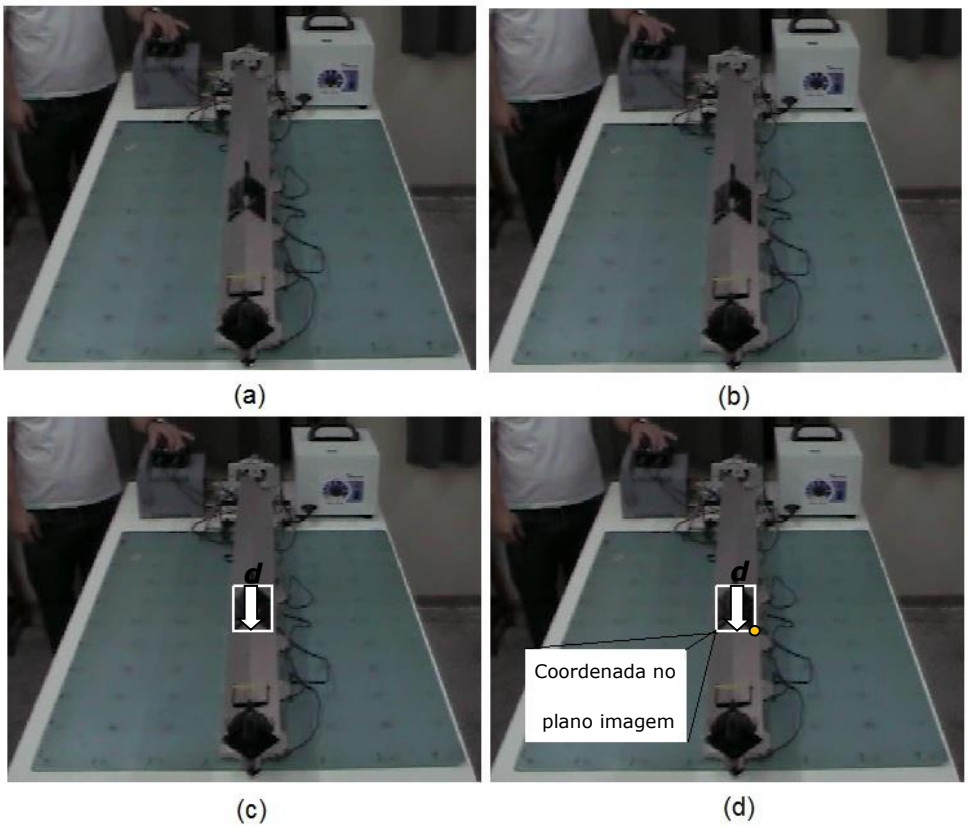


Figura 1 - Sequência de imagens. (a) Quadro *i*. (b) Quadro *i* + *1*. (c) Movimento detectado (o vetor d aponta para a borda esquerda inferior da imagem) e objeto em movimento é envolto pelo quadrilátero mínimo (em branco). (d) É extraída a coordenada do ponto (em amarelo) do lado esquerdo da borda inferior do quadrilátero.

Para determinar a velocidade do objeto é necessário determinar dois parâmetros: 1) o intervalo de tempo em que esse deslocamento foi observado (Δt), e; 2) o espaço percorrido (Δs), em unidades métricas, pelo corpo durante essa observação.
O intervalo de tempo da observação é obtido por meio da quantidade de quadros que a câmera consegue imagear por segundo. Para cada quadro adquirido *i*, o momento t_i em que isto ocorreu também é registrado, logo, para dois quadros de imagens consecutivos tem-se:

$$\Delta t = t_{i+1} - t_i \tag{17}$$

A determinação do espaço percorrido (Δs) deve ser realizada no espaço objeto (3D - mundo real), para tanto o ponto medido no espaço imagem (2D) necessita de uma transformação (equações 6 e 7), para que a determinação da velocidade seja efetivamente calculada.
Para que essa transformação seja utilizada na determinação das coordenadas cartesianas 3D (espaço objeto) os parâmetros *ai* e *bi* (*i* = 1, 2, 3, .., 20) devem ser determinados. Esses 40 parâmetros são determinados utilizando no mínimo 21) pontos de apoio (coordenadas 3D conhecidas no espaço objeto) foto identificáveis, referenciando as duas imagens ao sistema de coordenadas do espaço objeto. Desta forma, o espaço percorrido pode ser determinado calculando-se as coordenadas do retângulo envolvente nos dois instantes.

Na realização do experimento em laboratório, foi utilizada uma placa de aço contendo a marcação de 88 pontos visíveis, distribuídos em um arranjo matricial, regularmente espaçado de 100 mm em 100 mm. Essa placa (Figura 2) foi usada como

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

elemento de fundo da cena para aquisição das imagens para estabelecer um sistema de coordenadas cartesianas 3D, atribuindo coordenadas *X*, *Y* e *Z* aos pontos dessa placa. Ao adquirir as imagens, alguns pontos dessa placa são escolhidos como pontos de apoio, que devem ser medidos no espaço imagem, possibilitando a determinação dos parâmetros de transformação das equações 4 e 5.

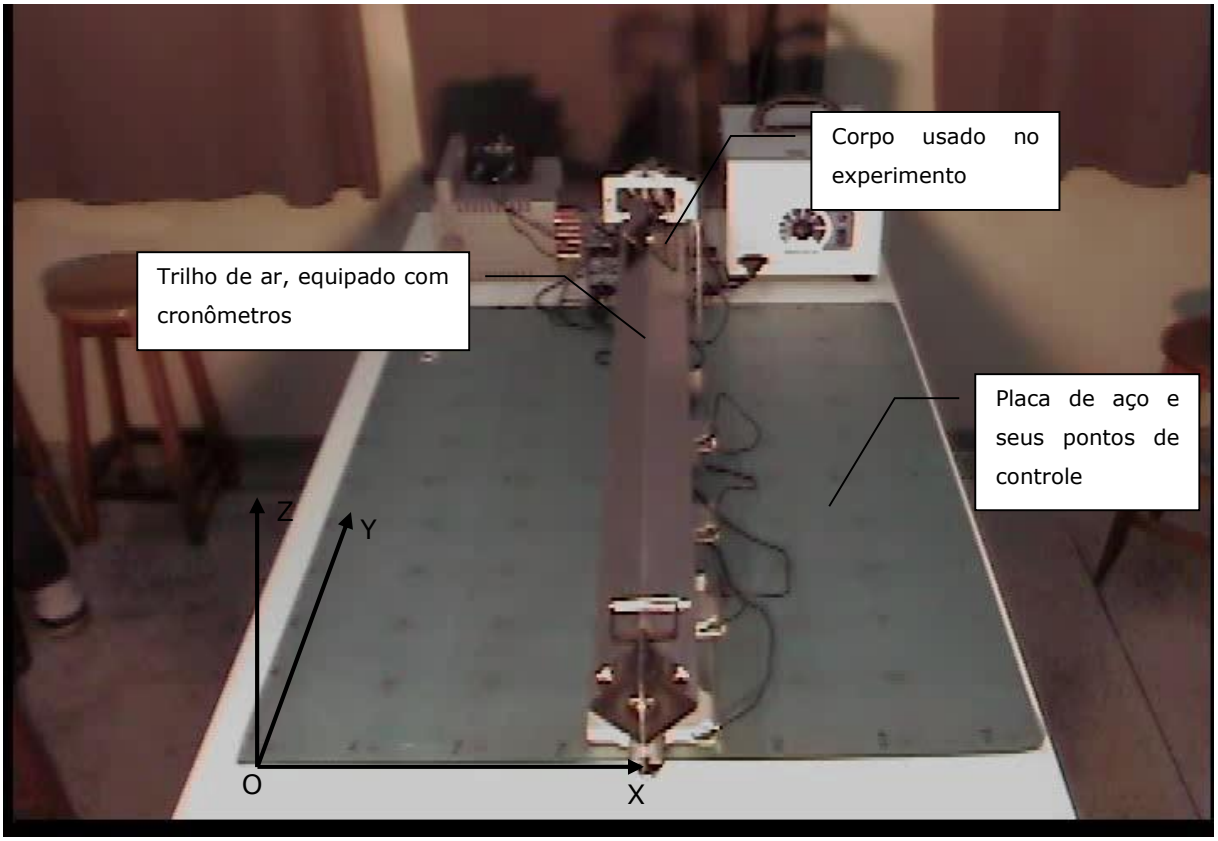


Figura 2 - Sistema do trilho de ar usado para calcular a velocidade de deslocamento de um corpo rígido em condições controladas.

Conhecido os parâmetros de transformação, qualquer ponto na imagem pode ter sua coordenada no espaço objeto estimada com relativa precisão. Aplicando a equação da distância euclidiana nas coordenadas 3D no espaço objeto nos dois instantes, determina-se o espaço percorrido (Δs), na qual é utilizada na determinação da velocidade do corpo.

Procedimentos para a condução do experimento

A Figura 3 ilustra o ambiente montado para a execução do experimento. Sob o trilho de ar, foi instalada a placa de aço (Figura 2), que permite determinar pontos que relacionam o espaço objeto com o plano imagem. O experimento do corpo se deslocando sobre o trilho de ar foi filmado, e as imagens adquiridas foram submetidas ao sistema proposto, e por meio delas foi calculada a velocidade de deslocamento do corpo (velocidade calculada por análise de imagens e cálculos fotogramétricos). Esse valor da velocidade é comparado com o valor da velocidade real, computada por meio dos sensores do trilho de ar.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

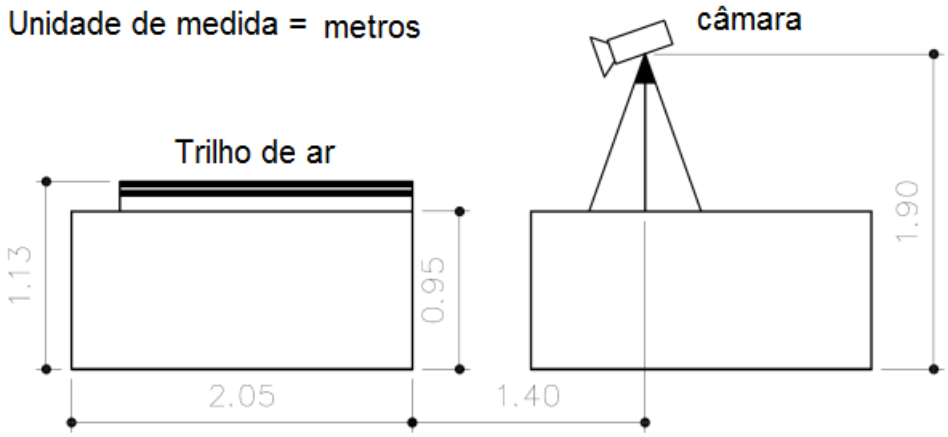


Figura 3 - Ambiente montado para o experimento

RESULTADOS

Sistema desenvolvido

Foi desenvolvido um sistema (protótipo) computacional capaz de mensurar a velocidade de deslocamento de um corpo rígido em movimento. Esse sistema é composto por cinco módulos: o módulo de interface, responsável por realizar a interface entre o sistema computacional e a câmara, capturando as imagens adquiridas pela câmara e disponibilizando-as para processamento; o módulo responsável por realizar a detecção dos corpos em movimento em uma sequência de imagens adquiridas, utilizando o método de segmentação baseado na média de Bradski; o módulo de conversão de coordenadas, responsável por realizar a conversão de coordenadas do plano imagem para o espaço objeto por meio do modelo Polinomial, o qual tem como parâmetro de entrada o conhecimento a priori, de 21 pontos do espaço objeto com os, respectivos, pontos correspondentes no plano imagem; o módulo responsável por mensurar a velocidade média de deslocamento de um corpo e proceder análises relativas a esse valor; e o módulo responsável por exibir as sequências de imagens com sobreposição dos detalhes computados. Essa implementação está representada no fluxograma da Figura 4.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

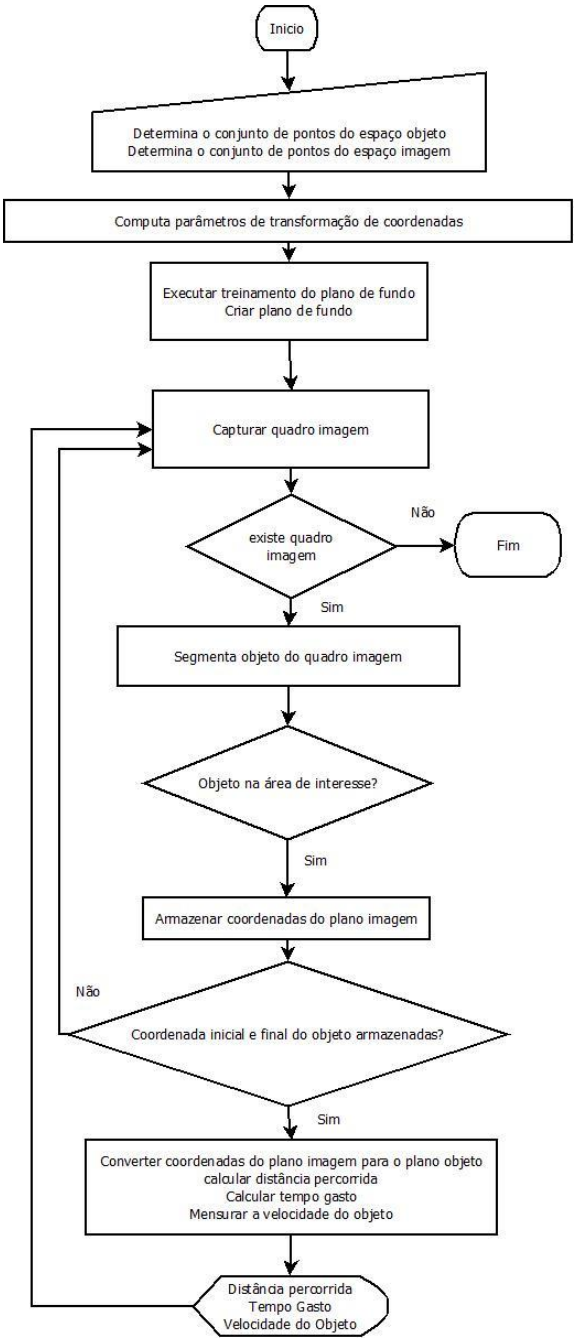


Figura 4 - Fluxograma do sistema

Cálculo da velocidade de deslocamento

Essa sessão descreve os resultados referentes ao cálculo da velocidade de deslocamento em linha reta de um corpo rígido com aceleração nula. Para isto, foi realizado uma regressão linear, utilizado o método dos mínimos quadrados (MMQ) para possibilitar a interpolação da velocidade, por meio do modelo linear $y = b + ax$.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Resultado Computado com a utilização de sensores fotoelétricos

O quadro 1 exibe a velocidade de deslocamento de um corpo rígido, computado por meio dos sensores presentes no trilho de ar.

Quadro 1 – Dados obtidos nos experimentos em laboratório e cálculo das respectivas velocidades e desvios.

	Dados Experimentais intervalos de tempos obtidos em cada experimento					Velocidade Calculada (cm/s)
	Δt_0 (s)	Δt_1 (s)	Δt_2 (s)	Δt_3 (s)	Δt_4 (s)	
Experimento 1	0,0000	0,5150	1,0620	1,5540	2,1230	28,4 ± 0,3
Experimento 2	0,0000	0,5200	1,0730	1,5690	2,1470	28,1 ± 0,3
Experimento 3	0,0000	0,5200	1,0780	1,6180	2,2710	26,6 ± 0,6
Experimento 4	0,0000	0,5210	1,0760	1,5780	2,1610	27,9 ± 0,3
$\overline{\Delta t}$ (s)	0,0000	0,5190	1,0722	1,5798	2,1755	27,7 ± 0,4
Δs (cm)	0,0	15,0	30,0	45,0	60,0	

$\overline{\Delta t}$ – Valor médio dos intervalos de tempo.
Δt_i – Valor de cada intervalo de tempo medidos no experimento.
Δs – Valor do espaço percorrido em cada intervalo de tempo.

Os dados de tempo coletados nos quatro experimentos foram usados no cômputo dos respectivos valores médios $\overline{\Delta t}$. Esses valores médios minimizam a ocorrência de erros sistemáticos ocorridos no desenvolvimento desses experimentos. Somente esses valores médios são usados nas análises feitas neste trabalho.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

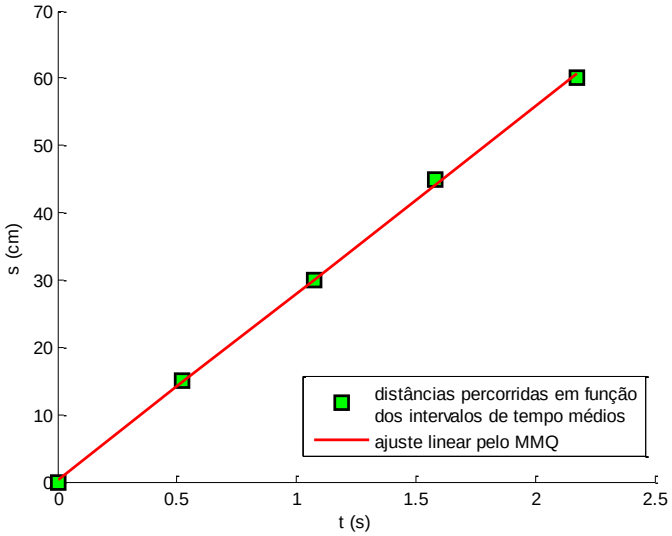


Figura 5 - Ajuste linear das distâncias percorridas Δs pelo MMQ em função dos intervalos de tempo médios $\overline{\Delta t}$

- Equação da reta (Figura 5) calculada pelo MMQ (Método dos Mínimos Quadrados): $\boldsymbol{s = 0,4 + 27,7t}$.
- Fator de correlação da reta calculada pelo MMQ: 0,9997. Esse valor mostra que os dados experimentais estão fortemente correlacionados com o modelo linear do movimento retilíneo uniforme $\boldsymbol{s = s_0 + vt}$, onde: $\boldsymbol{s}$ é o espaço percorrido a partir de uma posição inicial $\boldsymbol{s_0}$ em função do tempo $\boldsymbol{t}$ com velocidade constante $\boldsymbol{v}$.

Resultado Computado por meio da captura automática dos pontos

O Quadro 2 apresenta os valores de dados extraídos das imagens de forma automática pelo sistema computacional implementado neste trabalho, utilizando o método de segmentação desenvolvido por Bradski, para segmentar o corpo em movimento, e o método de conversão de coordenadas do plano imagem para o espaço objeto baseado no método de Transformação Linear Direta.

Quadro 2 – Dados obtidos nos experimentos em laboratório utilizando o método de conversão de coordenadas do plano imagem para o espaço objeto baseado no método de Transformação Linear Direta.

Captura Automática							
Número do quadro	Coordenadas no plano imagem (*pixels*)		Coordenadas no espaço objeto (mm)		Intervalo de Tempo (s)	Distância medida em milímetros (mm) e centímetros (cm)	
	Xi	*Yi*	*Xo*	*Yo*		mm	cm
1	367	211	311,781	802,282	0	0	0
2	367	213	311,998	790,973	0,068966	11,309	1,1309
3	367	216	312,319	774,223	0,103448	28,0589	2,80589
4	367	218	312,532	763,197	0,137931	39,0856	3,90856
5	366	218	310,193	763,21	0,172414	39,0724	3,90724
7	367	223	313,057	736,107	0,241379	66,175	6,6175
8	367	226	313,367	720,172	0,275862	82,1097	8,21097
9	367	228	313,573	709,679	0,310345	92,6032	9,26032
10	367	231	313,879	694,129	0,344828	108,153	10,8153

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

11	367	233	314,081	683,887	0,37931	118,395	11,8395
12	366	235	312,039	673,756	0,413793	128,526	12,8526
13	366	237	312,249	663,709	0,448276	138,573	13,8573
14	367	240	314,779	648,804	0,482759	153,478	15,3478
15	368	242	317,182	638,98	0,517241	163,303	16,3303
16	368	245	317,46	624,434	0,551724	177,848	17,7848
18	369	250	320,083	600,625	0,62069	201,657	20,1657
19	369	253	320,34	586,608	0,655172	215,674	21,5674
20	369	255	320,51	577,37	0,689655	224,912	22,4912
21	369	257	320,68	568,216	0,724138	234,066	23,4066
22	370	260	323,049	554,625	0,758621	247,657	24,7657
23	370	263	323,286	541,229	0,793103	261,053	26,1053
24	370	265	323,443	532,397	0,827586	269,885	26,9885
25	378	267	340,274	523,542	0,862069	278,74	27,874
26	379	270	342,469	510,542	0,896552	291,74	29,174
27	378	273	340,522	497,737	0,931034	304,545	30,4545
28	379	276	342,69	485,072	0,965517	317,21	31,721
29	378	279	340,77	472,595	1	329,687	32,9687
30	376	282	336,859	460,289	1,03448	341,993	34,1993

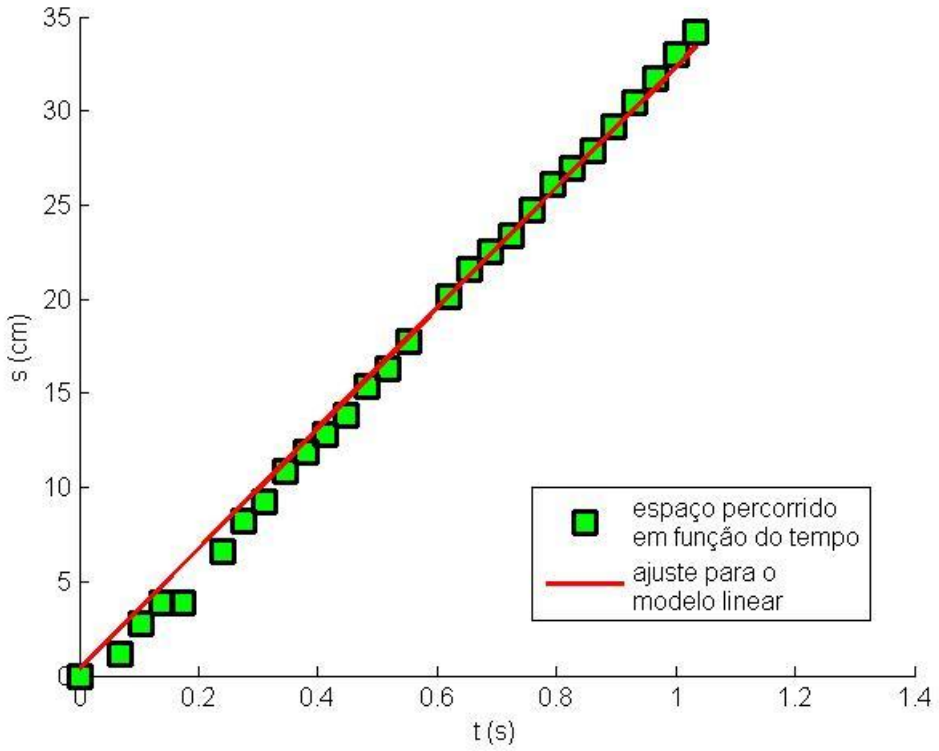


Figura 1 - Ajuste linear das distâncias percorridas Δs pelo MMQ em função dos intervalos de tempo Δt decorridos.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Esses valores de distância percorrida e de intervalo de tempo decorrido foram extraídos das sequências de quadros de imagens, os quais obtiveram uma velocidade média de 33,874 centímetros por segundo com um fator de correlação equivalente a 0,999.
Comparando os valores da velocidade média obtida por meio do método baseado no método de Transformação Linear Direta (33,874 cm/s) ao valor, obtido por meio dos sensores foto elétricos (27,7 cm/s), logo, o desvio cometido é da ordem de 22,28%.

Resultado Computado por meio da captura manual dos pontos

O quadro 3 ilustra os dados obtidos por meio de captura manual dos pontos no plano imagem, utilizando o método de conversão de coordenadas do plano imagem para o espaço objeto utilizando o método de transformação linear direta.

Quadro 3 – Dados obtidos nos experimentos em laboratório utilizando o método de conversão de coordenadas do plano imagem para o espaço objeto utilizando o método de transformação linear direta.

Captura Manual							
Número do quadro	Coordenadas do plano imagem		Coordenadas do espaço objeto		Tempo Medido em segundos	Distância medida em milímetros (mm) e centímetros (cm)	
	Xi	*Yi*	*Xo*	*Yo*		mm	cm
1	367	211	311,781	802,282	0	0	0
2	367	213	311,998	790,973	0,068966	11,309	1,1309
3	367	216	312,319	774,223	0,103448	28,0589	2,80589
4	367	218	312,532	763,197	0,137931	39,0856	3,90856
5	366	218	310,193	763,21	0,172414	39,0724	3,90724
7	367	223	313,057	736,107	0,241379	66,175	6,6175
8	367	226	313,367	720,172	0,275862	82,1097	8,21097
9	367	228	313,573	709,679	0,310345	92,6032	9,26032
10	367	231	313,879	694,129	0,344828	108,153	10,8153
11	367	233	314,081	683,887	0,37931	118,395	11,8395
12	366	235	312,039	673,756	0,413793	128,526	12,8526
13	366	237	312,249	663,709	0,448276	138,573	13,8573
14	365	240	310,346	648,829	0,482759	153,453	15,3453
15	365	243	310,672	634,146	0,517241	168,136	16,8136
16	366	247	313,282	614,874	0,551724	187,408	18,7408
18	364	251	309,366	595,994	0,62069	206,288	20,6288
19	364	254	309,696	582,041	0,655172	220,241	22,0241
20	365	256	312,051	572,832	0,689655	229,45	22,945

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

21	364	260	310,348	554,7	0,724138	247,582	24,7582
22	364	263	310,67	541,303	0,758621	260,979	26,0979
23	364	266	310,989	528,084	0,793103	274,198	27,4198
24	364	268	311,201	519,369	0,827586	282,913	28,2913
25	364	271	311,516	506,438	0,862069	295,844	29,5844
26	364	272	311,621	502,165	0,896552	300,117	30,0117
27	364	276	312,036	485,259	0,931034	317,023	31,7023
28	364	278	312,242	476,914	0,965517	325,368	32,5368
29	364	281	312,549	464,531	1	337,751	33,7751
30	364	285	312,956	448,263	1,03448	354,019	35,4019

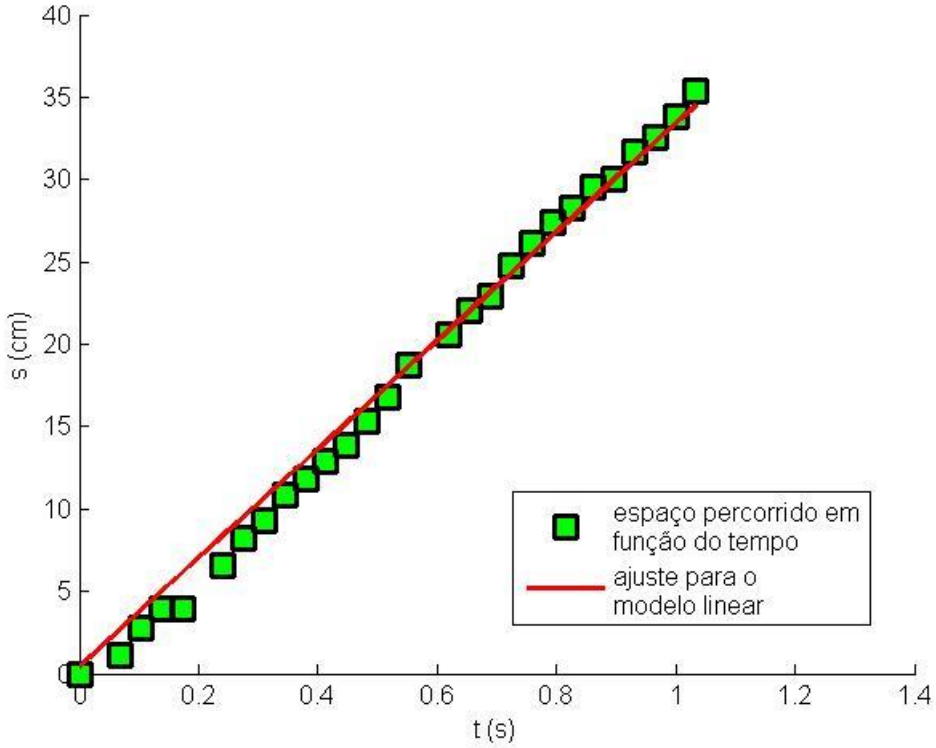


Figura 7 - Ajuste linear das distâncias percorridas Δs pelo MMQ em função dos intervalos de tempo Δt decorridos.

Esses valores de distância percorrida e de intervalo de tempo decorrido foram extraídos das sequências de quadros de imagens, os quais obtiveram uma velocidade média de 35,419 centímetros por segundo com um fator de correlação equivalente a 0,9981.
Comparando os valore da velocidade média obtida por meio do método baseado no método de transformação linear direta (35,419 cm/s), com o valor obtido por meio dos sensores foto elétricos (27,7 cm/s), logo, o desvio cometido é da ordem de 27,86%.

Análise dos Resultados

O quadro 4 ilustra os resultados obtidos com os testes realizados, destacando as velocidades mensuradas por meio da detecção automática de corpos rígidos, utilizando o método de segmentação de descrito por Bradski e por meio da detecção manual.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Destacam-se também, o valor percentual do erro ocasionado pela identificação automática dos corpos rígidos no processo de mensuração de velocidade e o percentual de erro dos métodos de conversão de coordenadas do espaço imagem para o espaço objeto em comparação com a velocidade obtida por meio dos sensores fotoelétricos.

Quadro 4 – resultados dos testes realizados no processo de mensuração da velocidade média

Método utilizado no processo de mensuração da velocidade	Velocidades (cm/s) obtidas com a identificação de objetos		Erro entre a captura de pontos manual e automática %	Erro com relação aos sensores fotoelétricos % (velocidade medida por meio da identificação de objetos)	
	Automática	Manual		Automática	Manual
Sensores fotoelétricos	27,7	------	0,00	00,0	00,0
Método de transformação DLT	33,874 cm/s	35,419	4,36	22,27	27,87

Com base nos resultados obtidos, pode-se dizer que a técnica utilizada para a identificação automática dos corpos rígidos em movimento, ocasiona um erro médio de 4,36% no processo de mensuração da velocidade média, isso se deve ao fato de identificar erroneamente o canto inferior esquerdo (figura 8), utilizado como ponto de referência para realizar a mensuração da velocidade média.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

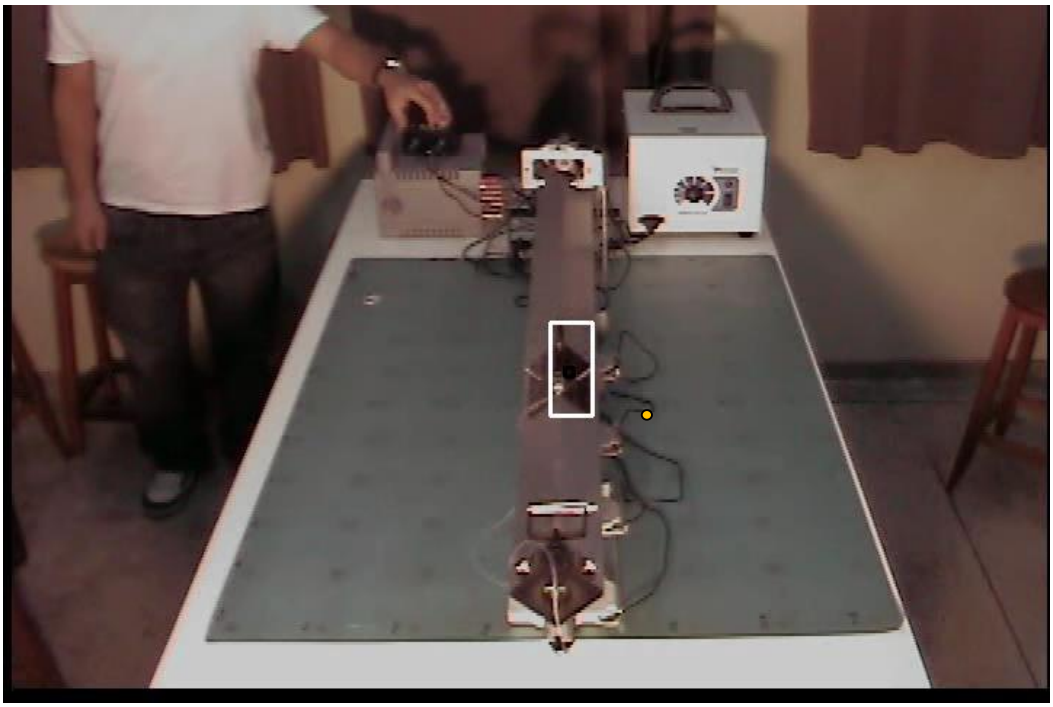


Figura 8 - captura de um corpo rígido em movimento com ponto de referencia identificado erroneamente.

CONCLUSÃO

Este trabalho apresentou, implementou e experimentou uma metodologia para a mensuração da velocidade de um corpo rígido em movimento, tendo, como ponto de partida, uma sequência de imagens obtidas por uma filmadora digital.

A aplicação do método de transformação DLT, utilizando a detecção automática de corpos, apresentou nos experimentos uma velocidade estimada de 33,874 cm/s, com erro de 22,27%, em relação à velocidade obtida (27,7 cm/s) por meio dos sensores fotoelétricos. Já utilizando a detecção de corpos, de maneira manual, a aplicação do método de transformação DLT apresentou nos experimentos uma velocidade estimada de 35,419 cm/s, com erro de 27,87% em relação à velocidade obtida por meio dos sensores fotoelétricos.

Os problemas apresentados pelo processo de segmentação das imagens mostram a necessidade de uma investigação maior, inclusive com a avaliação de outras técnicas de segmentação. A variação da escala e a determinação de um ponto na imagem que corresponda a uma parte do corpo com pouca elevação foram identificadas como fatores que, com um estudo mais pormenorizado, podem trazer melhores resultados.

O protótipo implementado e testado em condições controladas, com as devidas considerações, demonstra que a metodologia é válida; porém recomenda-se a realização de outros testes experimentais, principalmente, com o uso de diferentes ângulos de visada da filmadora e diferentes distâncias entre a filmadora e a cena (fator de escala), para se saber como esses fatores influenciam no resultado.

REFERÊNCIAS

ABDEL-AZIZ, Y.I.; KARARA, H.M.; **Direct linear transformation from comparator coordinates into object space coordinates in close-range photogrammetry**. American Society of Photogrammetry Symposium on Close-Range Photogrammetry, Urbana, pp. 1-18, 1971.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

BRADSKI, G.; KAEHLER, A. **Learning OpenCV: Computer vision with the OpenCV library**. O'Reilly Press, Cambridge, MA, 2008.

GUPTE, S; MASOUD O; MARTIN R. F. K., APANIKOLOPOULOS Nikolaos P. **Detection and Classification of Vehicles**, IEEE Transactions on Intelligent Transportation Systems, vol. 3, no. 1, march 2002.

KOYAMA, C, S. **Determinação da velocidade de um objeto, a partir de uma sequencia de imagens, aplicando as equações de colinearidade modificadas**. Dissertação (Mestrado em Ciências Cartográficas) UNESP, UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA, Presidente Prudente, 2001.

MIKHAIL, E.M.; BETHEL, J.S.; McGLONE, J.C.; **Introduction to Modern Photogrametry**. John Wiley & Sons, Nova Yorque, 2001.

MONTANHA, A. **Especificação de um sistema para monitoração de fluxo de veículos**. Dissertação (Mestrado em Ciência da Computação) UEM, Universidade Estadual de Maringá, Maringa, 2010.

SOH, J. CHUN, B, T. WANG, M.. **Analysis of Road Image Sequences for Vehicle Counting**, , IEEE Transactions on Intelligent Transportation Systems, pp.679-683, 1995

YAN Yan, Shi Yancong, et al. **Research on Vehicle Speed Measurement by Video Image Based on Tsai's Two Stage Method**. The 5th International Conference on Computer Science & Education, Hefei, China. August 24–27, 2010

ZHIWEI. H, YUANYUAN. L, XUEYI. Y. **Models of Vehicle Speeds Measurement with a Single Camera**. cisw, pp.283-286, 2007 International Conference on Computational Intelligence and Security Workshops (CISW 2007), 2007.

Anais do 2º Encontro Senac de Conhecimento Integrado:
Gestão, Contemporaneidade e Mercado de Trabalho
04 a 09 de novembro de 2013

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 201

Administração e Negócios

RIBEIRÃO PRETO

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA PARA AS ORGANIZAÇÕES

Carlos Eduardo Cervilieri (Senac Unidade Ribeirão Preto); carlos.ecervilieria@sp.senac.br
*

RESUMO

O ambiente cada vez mais dinamizado nas empresas é influenciado pelo líder, exercendo importante papel na construção e relação dos ambientes organizacionais. Este artigo constitui-se em pesquisa com foco de identificar a importância da liderança de pessoas nas organizações. Apresentar a diferença entre gerenciar e liderar, identificando fatores relevantes entre o gerente e um líder. Entender as necessidades das pessoas, dos valores e desenvolvimento, sobre tudo a importância de uma gestão com excelência. A liderança está voltada em conhecer a necessidade de gestão de conflitos e o comportamento cognitivo, no desenvolvimento dos colaboradores, da motivação, do aprimoramento com treinamentos, do envolvimento pessoal e do estilo das pessoas na gestão empresarial.

Palavras-chave: Liderança. Gerência. Desenvolvimento.

ABSTRACT

The increasingly dynamized environment in companies is influenced by the leader, who plays an important role in both the construction and the relationship in organizational environments. This article is about the research focused on identifying the importance of people leadership in organizations; introducing the difference between managing and leading; identifying relevant factors between the manager and a leader; understanding the needs of people, values and development, and, above all, the importance of management with excellence. Leadership is focused on understanding the need of conflict management and cognitive behavior, on the development of employees, motivation, enhancement with trainings, personal involvement and the style of people in business management.

Keywords: Leadership. Management. Development.

INTRODUÇÃO

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O ambiente organizacional, cada vez mais dinâmico com intensas transformações, exige adaptações rápidas de maneira eficaz. Esta situação evidencia a necessidade da compreensão em ser líder ou gestor de pessoas. O administrador atual, precisa ter a capacidade de entender e compreender as necessidades das pessoas no espaço de trabalho. Portanto, este artigo revela a importância de uma excelente gestão de pessoas nas empresas, que por sua vez, acontece sob a responsabilidade do administrador ou gestor. Este, considerado a pessoa que conduz uma organização pauta em números, terá que ser capaz de gerar uma relação de confiança. Com propósito de estimular o desenvolvimento de novas habilidades nos seus colaboradores, desenvolvendo-os na busca de objetivos e comprometimento.

A subjetividade humana coloca-nos alguns desafios para entender e compreender os comportamentos na empresa e conflitos ali gerados. Estudar a gestão de pessoas exige o desafio de conhecer a gestão de conflitos e comportamentos cognitivos. Para o administrador são grandes os desafios no desenvolvimento pessoal dos colaboradores. Podemos citar como exemplo o da motivação, do aprimoramento com treinamentos, do desenvolvimento pessoal e do estilo das pessoas na gestão empresarial. Para este administrador dos dias atuais, há uma grande dificuldade de gerir os conflitos dos colaboradores, construir relacionamento pessoal e interpessoal da gerência na valorização e desenvolvimento humano.

Assim, o objetivo deste trabalho é divulgar novos conhecimentos sobre a importância da liderança, considerada como um diferencial no cenário da economia para resultado nas organizações.

O tema liderança torna-se desafiador e importante, engloba variáveis de características pessoais de lideres e os que são liderados. O presente artigo focaliza a temática liderança, que é voltada em conhecer a necessidade da gestão de conflitos e o comportamento cognitivo. Desenvolvimento dos colaboradores, motivação, aprimoramento com treinamentos, desenvolvimento pessoal e do estilo das pessoas na gestão empresarial. A pesquisa que originou este artigo mostra que há necessidade de convivência horizontal entre gerentes e colaboradores. Por outro lado, temos empresas que apresentam convivência extremamente vertical, ou seja, sempre há hierarquia de cargos e valores dos gerentes para os colaboradores. Ocorrendo de maneira inconsciente, como coloca-nos a psicologia organizacional com estudos específicos. Apontando conflitos entre hierarquia de valores através da subjetividade humana. Falar de hierarquia de valores envolve o valor do relacionamento e da emoção na convivência e respeito mútuo entre as

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

partes. Para um gestor ou gerente, que não possuem características de liderança, parece que valor não faz parte de sua característica ou função, diferente de um líder. Este se preocupa com valores procurando entender seus colaboradores, valorizando-os e motivando-os para novos desafios. Apresenta uma função e execução voltada às pessoas e não com foco nos objetivos e metas das organizações.

As organizações focam seus objetivos em números, resultando uma forte cobrança para cumpri-los. Os gestores assumem este desafio, que repassa aos seus colaboradores assumindo compromisso de atender a demanda esquecendo a valorização humana. Pensando nisso, o desafio deste artigo é demonstrar a importância de liderar e não de ser apenas gestor de pessoas ou um cumpridor de metas. Desenvolver novos conhecimentos sobre liderança que é um diferencial no cenário econômico relacionado às organizações.

Através de pesquisa exploratória na cidade de Ribeirão Preto interior do estado de São Paulo, envolvendo gerentes e supervisores, foi possível analisar situações adversas da interpretação de liderança. Alguns dos pesquisados apresentaram características de excelência em gestão, porém, faltam reconhecimentos de características particulares de um líder voltado para a execução. É necessário melhorar o entendimento entre saber liderar e saber gerenciar pessoas.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Os estudos da Administração inicia-se em 1926 na Business History Society, já com um olhar diferente em 1944 é fundado o centro de História Empresarial em Harvad, tendo como foco a história social. Já na França e na Inglaterra, a história empresarial apresenta relevância por volta da década de 1950 mantendo ainda a perspectiva social. A história empresarial tem ampliação na década de 1970 com linhas específicas de pesquisas. Os pesquisadores no Brasil passam ter um foco de estudos socioeconômico que procuram entender um contexto amplo envolvendo: estratégias, origens da indústria, ações do Estado e os órgãos de classes. Estes estudos desenvolveram-se na perspectiva de desenvolvimento socioeconômico, no sentido de crescimento e produtividade. Baseando-se em modelos tradicionais, estes estudos analisados com cunho acadêmicos e experimentais, mapearam a produção acadêmica de história dos negócios. Observamos que na história das empresas no Brasil, correspondem a narrativas e relatos descritivos de trajetórias e sucessões familiares. Umas com

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

sucesso de família e outras que se perderam por falta de sucessores ou negociadas com outros grupos de empresários. Nestes relatos históricos, não há preocupação com a análise de atuação da empresa frente ao mercado de atuação no contexto empresarial. Neste ponto a referência de que não há críticas aos seus respectivos modelos de desenvolvimento e nem há comparações. Segundo MORGAN (2007, p.54) sugere "vamos pensar nas organizações como se elas fossem organismos [...]". Dessa forma, as organizações são concebidas como sistemas vivos. O autor apresenta a questão particular de um ambiente amplo, ao qual, dependem em termos da satisfação das várias necessidades que se diz respeito ao mundo da organização. Na verdade, temos que observar a visão mecanicista que levou vários teóricos a buscar outras relações. Na ocasião pautaram-se na biologia criando termos como células, moléculas correlacionando ao indivíduo social como grupo de indivíduos e organizações. Observamos a que na teoria organizacional sua incursão inicia pelo caminho da biologia. Logo em seguida observamos estudos que são ligados a teorias da motivação, como Abraham Maslow, que no contexto apresenta o ser humano como organismo psicológico. Que deseja satisfação de ordem psicológica ligada às necessidades, para seu desenvolvimento e crescimento. Apresenta em um amplo contexto que o desenvolvimento ocorre por meio de necessidades básicas, fisiológicas, com cunho social e psicológico.

Estes estudiosos da teoria organização possuem relações psicológicas nas situações vivenciadas. Frederick Taylor, considerado o precursor da Administração Científica segundo MORGAN (2007, p.222) diz que "Frederick Taylor, o criador da "administração científica", foi um homem totalmente preocupado com o controle [...]" percebe-se neste trecho a ideia de que Taylor sempre foi preocupado com a ideia de controle. Que era uma pessoa de caráter compulsivo obsessivo, movido por incansável necessidade de domar e dominar todos os aspectos de sua vida. Sempre viveu movido por sua necessidade de reger suas atividades por programas e horários bem definidos e estritamente planejados. Esta forma de vida de Taylor fornece ilustrações evidentes, de preocupações e inquietações inconscientes, que podem ter efeitos nas organizações.

O inconsciente, trabalho pioneiro de Sigmund Freud, afirma que este inconsciente é criado a maneira que o ser humano vai reprimindo os seus desejos interiores e pensamentos de ordem secreta. Para que haja harmonia, Freud pontua que os homens necessitam moderar suas pulsões. MORGAN (2007) diz em relação a Freud que:

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> [...] Esta concepção de civilização apresenta consequências interessantes, pois, enfatizando o inter-relacionamento de repressão psíquica, cultura e inconsciente, sugere ser necessário buscar o significado e sentido ocultos da cultura organizacional nas inquietações e interesses inconscientes daqueles que criam e a mantêm. MORGAN (2007 p. 209)

Portanto, desta forma, há boas razões para se acreditar que relações entre chefes e funcionários, estão intimamente ligadas a teoria da Administração Científica com raízes disciplinadoras. Diferente do que as empresas buscam hoje, um modelo com líderes e não chefes. As diferenças são explícitas entre os modelos, o líder tem as pessoas com características próximas pelo perfil e desenvolvimento, diferente da segunda que tem as pessoas próximas pelas regras, exigências e disciplinas.

Liderança requer muitas habilidades para ser exercida com eficiência. Existem habilidades que não podem ser exercício de autoridade, mas um conhecimento. Liderança é sinônimo de influenciar pessoas inspirando-as a caminhar na mesma direção que a sua.

Segundo KHOURY (2009, P.11) "todos nós possuímos todos os recursos de que precisamos para exercer influência sobre nossa própria vida e sobrea das outras pessoas [...]" é evidente que liderar significa exercer influência sobre o que se passa ao seu redor, seja construindo a vida que você deseja para si mesmo, seja inspirando diferentes pessoas a caminhar na mesma direção. A psicologia através de estudos do comportamento humano apresenta possibilidades de exercermos influência sobre nós e podemos influenciar também as pessoas ao nosso redor. Para liderar precisa-se de: comunicação, iniciativa, respeito, construção de relacionamentos, resolução de conflitos, execução. Importante ressaltar a comunicação para desenvolver liderança, exercendo sua tonalidade de voz e a forma de falar. É evidente que a comunicação inspira confiança nas pessoas. Falar a verdade é um ponto chave para transmitir confiança e credibilidade. Não é necessário contar tudo, mas o que contar deverá ser sincero e honesto. Também devemos ser consistentes em nossa fala e discretos.

KHOURY (2009, p. 21) apresenta pesquisa com dados relevantes "[...] estudos demonstram que, numa apresentação diante de um grupo de pessoas, 55% do impacto é determinado pelos gestos, 38% pelo tom de voz e somente 7% pelas palavras [...]". Na liderança ter um excelente desenvolvimento em nossa comunicação não verbal, aquela que usamos os gestos na comunicação, faz uma grande diferença em relação ao outro. A pesquisa apresentada no livro do autor demonstra a importância de nossos

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

gestos em nossa fala, que corresponde por mais de cinquenta por cento tornando-se impactante. Para a outra pessoa ter um comportamento que você espera, é preciso que esta pessoa aprenda com você o comportamento que espera dela. Assim, refletimos sobre atitudes e comportamentos, a atitude gera comportamento. Se aprendermos o comportamento, teremos a atitude esperada. Com o processo é possível cobrar, pois ensinamos o fazer com o comportamento em processo anterior. Para exercer influência sobre os outros não basta falar, é preciso que você demonstre com o seu comportamento o que você espera. KHOURY (2009, p.47) expõe o significado de simpatia "o significado a que me refiro da palavra simpatia é ter *disposição favorável* em relação ao outro [...]", foca a importância do respeito com o outro, onde este não pode ser fingido. Você nunca terá o respeito verdadeiro das pessoas, deixando de ter respeito. Com respeito você passa ser respeitado. Para influenciar é preciso haver envolvimento com o outro sem fingimento, só assim poderá influenciar o outro. Importante termos o respeito pelo outro para conseguirmos respeito, uma coisa leva a outra e humilhação leva no mínimo ao sentimento de raiva. Corre-se o risco de haver humilhação na situação de uma pessoa com conhecimentos técnicos exercer função de gerenciar pessoas, pois este, muitas vezes não tem conhecimento de liderança ou habilidades desenvolvidas para liderar grupos. Falta conhecimento de relacionamento pessoal. O carisma envolve também a empatia, na convivência com o outro no entendimento. O bom líder tem que apresentar carisma e exercê-lo com frequência. Pouco provável que uma pessoa atraia a atenção de outras, sem empatia e bom relacionamento.

Hoje somos focados no tempo, verbalizamos que se não formos direto ao assunto perderemos tempo. Quando falamos com alguém sempre procuramos ir direto ao assunto, ganhamos tempo, mas por outro lado perdemos o laço que favorece a confiança. A oportunidade de construir o relacionamento baseado na confiança depende muito do outro me conhecer, assim como devo conhecer o outro. Precisamos investir mais de tempo para a escuta e depois focar o assunto, assim criamos laços de confiança sabendo ouvir através de uma excelente acolhida. Ser simpático favorece o termo de confiança, passo a ter disposição para o outro e grande abertura de relacionamento. Torna a relação confiável entre as partes, sinto-me a vontade de falar e expressar o que desejo. Isto significa entender o outro, por meio da empatia. No relacionamento, tenho que compreender os fatores externos e internos, a relação de confiança ou a possibilidade de criá-la.

Ponto relevante é que o fato de ser gentil não impede dar más notícias ou ser enérgico, pelo contrário, facilitará sua conversa com o outro. Também não dá para ficar com rodeios sem ir direto ao assunto, é necessário o uso da assertividade. Por isso, a

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

importância da comunicação, da expressão quando faço uso da palavra e significados dos meus gestos auxiliam no que vou dizer. O que pretendo que o outro entenda estará relacionando a forma de como se expressar. Respeito significa entender as funções que são exercidas, em uma organização e o relacionamento que é desenvolvido em cada setor.

Para a [2]Psicanálise, a agressividade gera um ambiente doentio, interior e exterior. Gera medo, tensão, estresse, tristezas, ressentimentos e mágoas. Da mesma forma, o respeito gera respeito criando com um ambiente acolhedor, interior e exterior com satisfação, alegria e simpatia. Precisamos entender os sentimentos do outro, não julgando a princípio. Fazendo uso da empatia, teremos decisões diferenciadas a respeito da situação. Na tomada de decisão empresarial, independente de amizade ou sentimento, é necessário executar. Atenção e cuidado especial na demissão do colaborador é importante, devemos lembrar que há um rompimento e quebra de valores desenvolvidos ao longo do tempo. Para o colaborador ocorre uma grande perda do que desenvolveu e construiu com a equipe. Devemos lembrar sobre o respeito pelo outro, portanto é fundamental criar um ambiente reservado evitando exposições. Um ambiente reservado é fundamental para uma boa conversa profissional.

Um bom líder tem que ser carismático, segundo KHOURY (2009, p.50) define carisma "uma definição simples de carisma é a 'habilidade de atrair as pessoas para si' e, ao contrário do que possa parecer, não há nada de sobrenatural ou místico no conceito [...]". O carisma envolve também a empatia na convivência com o outro procurando entendê-lo. O bom líder tem que apresentar carisma e exercê-lo com frequência, pouco provável que uma pessoa atraia a atenção de outras, sem haver conexão entre elas. O carisma torna-se o elo para aproximação, pois a característica de uma pessoa carismática é a generosidade. Há certa preocupação do humano em compartilhar os conhecimentos e experiências da vida com os outros, é preciso partilhar assuntos mesmo que profissionais. Se não o conheço, não tenho afinidade.

Sendo a liderança uma ciência humana, não podemos negar que há envolvimento da subjetividade humana. Não é possível ter um único modelo de comportamento para cada situação, pois uma pessoa será sempre diferente da outra. Cada uma tem suas particularidades, do pensar, analisar e criticar, mas podemos treinar comportamentos para que possamos chegar próximos de procedimentos que julgamos serem adequados para determinadas situações ou decisões. Não existe o líder ideal, porém, podemos adaptar estilos de liderança para cada uma das situações. Não há uma

[2] Segundo o **Dicionário Aurélio**: Psicanálise é a investigação psicológica que tem por fim trazer à luz da consciência os sentimentos obscuros ou recalcados.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

receita básica para eficiência na liderança, mas uma liberdade de conhecer a equipe e desenvolver nesta, energia positiva através de estilos adequados em cada situação o suficiente para atingir objetivos.

O líder não precisa ter todo o conhecimento, mas ter ferramentas adequadas para liderar. Dentro de um contexto há estilos que podem ser trabalhos e aprendidos com treinamentos e adequações. O líder precisa conhecer o grupo e as pessoas que lidera e exercer liderança. Motivar pessoas para atingir um objetivo comum na empresa, de crescer e desenvolver. Podemos influenciar o outro, positivamente ou negativamente dependendo do contexto, dificilmente consigo resgatar uma equipe que influencio negativamente. É necessário mudança de estilo imediatamente, retomar uma postura adequada na situação e que exige um posicionamento adequado, influenciando positivamente. Devemos ter abordagens diferentes entre gerações. Uma geração nova com estilos diferentes, pessoas mais críticas, com pontos de vista divergentes nas situações vivenciadas precisam de abordagens específicas evitando conflitos. Podemos ter ao nosso favor a liderança, dependendo da posição e adequação do estilo de gerenciamento adotado ao estilo da geração.

Para as novas gerações é importante enfatizar o conceito de cultura empresarial, que envolve costumes que às vezes não são descritos e que precisam ser ensinados. Remete-nos a importância de ensinar o que pode e o que não pode na empresa. Há necessidade de enfatizar as regras de como deve ser o comportamento na empresa, o que a empresa espera do profissional, deixando de forma clara as regras e possibilidades. Coisas simples fazem a diferença no desempenho, pois amanhã este colaborador não poderá dizer que não sabia. Independente desta ou daquela geração, precisamos criar estímulos motivadores desenvolvendo caráter energizador para a equipe. Diferente do que pensamos, nosso foco é a importância de fatores que estimulam e provocam motivação. Às vezes, é necessário que identifiquemos fatores que desmotivam e atrapalham o trabalho. Corrigi-los cria e desperta energia positiva aos colaboradores oferecendo autonomia, retirando burocracias que acontecem na empresa. Segundo pensamento filosófico grego, a subjetividade humana é que torna o indivíduo singular e constitui a individualidade humana. A força subjetiva das pessoas geram inovações e institucionalizam em formas específicas, basta criarmos situações que o ser humano destaca-se pelas suas ideias inovadoras. Transforma aceitando, e transgredindo reiteradamente, a ordem estabelecida como necessidade. É necessário editar limites e atitudes positivas do que se espera do colaborador no momento de sua atuação para sucesso. Nossa subjetividade reconhecida como um potencial no desenvolvimento único e singular, também poderá atrapalhar. O individual necessita de limite, mais ainda

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

necessita de delimitação com atitudes de desenvolvimento e com guia de compromissos voltado ao objetivo principal da empresa.

A empresa deve trabalhar com procedimentos, iniciando a partir do processo de divisão em departamentos ou células. Esta divisão precisa ser cautelosa, a singularidade do sujeito interfere no espaço, reconhecendo-o como seu. Iniciam-se a partir deste reconhecimento conflitos comuns nas empresas em relação aos outros setores. Ainda dentro da empresa os colaboradores estão sujeitos à distribuição pela participação, criando divisões do trabalho que deverá ser executado entre eles nos setores.

Nas organizações de trabalho, devem ser criados sistemas para inspecionar os trabalhadores, para observar sua presença e aplicação. Para inspecionar a qualidade do trabalho fica evidente a importância do [3] *feedback* para o colaborador. É necessário saber o que precisa ser mudado ou melhorado, mas precisamos tomar certo cuidado em usar esta ferramenta. Poderá ser positiva ou negativa para o trabalhador. Sempre enfatize os pontos positivos em primeiro lugar e em seguida aponte as melhorias necessárias, jamais aponte os erros para depois reconhecer as qualidades. É fundamental que os colaboradores trabalhem com prazer nas empresas, pois passam maioria do tempo no trabalho. Consultores gerenciais têm constatado nos últimos anos que a libertação da criatividade requer o destravamento do prazer. Ouvir a equipe e suas necessidades, encontraremos pontos importantes para melhorar a felicidade e o prazer nos setores ou na empresa no geral. Criar ambientes acolhedores e desenvolver valores faz as pessoas sentirem-se melhores e fortalecidas para desenvolverem cada vez mais o seu trabalho almejando sempre melhor desempenho.

Pouco se dá atenção à filosofia dos valores conhecida por [4]axiologia, um dos mais conhecidos filósofos desta área é Max Scheler com sua teoria do valor. Onde o ser-valor de um objeto precede a percepção. Na sociedade de mercado caracterizada pelo consumismo, o termo valor remete-nos a noção de valor econômico. Assim determinamos o valor de algo pelo seu preço, o quanto estamos investindo ou pelo seu custo. Na verdade a filosofia sempre se preocupou com valores, porém só na metade do século XIX que aparece estes valores axiologistas através da escola neokantiana na Alemanha. Quando pensamos em valores não podemos negar a ética que envolve as empresas, são insolúveis ao olhar empresarial.

---

[3] Segundo o site administradores: Feedback já é uma palavra amplamente conhecida dentro da maior parte das organizações. Significa realimentar ou dar o retorno e tem a capacidade de dar e receber opiniões, críticas e sugestões sobre alguma coisa pessoal ou profissional.

[4] Axiologia, segundo o dicionário Aurélio significa teoria dos valores filosóficos, especialmente dos valores morais.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Esta mesma ciência produz interessantes achados nas ciências sociais, particularmente na psicologia social e organizacional. Como um desses achados os autores apresentam o individualismo dos Estados Unidos e correlacionam com o Brasil como um país diferente, onde as pessoas sentem-se parte do grupo ao qual pertencem. O trabalho passe ser uma extensão familiar, com reconhecimento e envolvimento do grupo pelos próprios ideais e objetivos da empresa.

TEIXEIRA (2008) relata a diferença da cultura nacional e a cultura étnica que não são sinônimas como segue:

> Culturas nacionais e étnicas são diferenciadas por: (1) grau de regulação dos comportamentos, atitudes e valores; (2) domínio dos regulamentos; (3) consistência e clareza de regulamentos; e (4) tolerância a outras culturas. Mais ainda, nota-se que a cultura não se restringe a crenças e valores. As visões que constituem nosso senso de experiência determinam o que se espera e o que se considera ser "aceitável" por parte de outras pessoas, incluindo os membros da família. Com isso, predizem o comportamento dos indivíduos. (TEIXEIRA, MENDES, TORRES E DESSEN, 2008, p. 105)

A aceitação do outro no grupo é de suma importância para um grupo ser determinado e atender aos anseios organizacionais. Com propósito de desenvolvimento pessoal e profissional alavancando as metas e objetivos almejados nas organizações. O profissional precisa lidar com as diferenças culturais, crenças e valores. A experiência soma a amplitude do desenvolvimento que alcança o nível espiritual, que vincula a espiritualidade empresarial. Aqui temos que reconhecer a espiritualidade desvinculada de religião, mas ligada intimamente com a cultura organizacional e o desenvolvimento humano. Ultimamente tem-se disseminado a situação de líder espiritualizado. Há uma frequência desse termo, ter adentrado no universo corporativo, com a ideia positiva e alinhada do pensamento e atitudes. Neste sentido, este sinal é positivo e outras não. Deixa de ser positivo quando envolve uma dimensão esotérica, que é perigoso. Vejamos o que é espiritualidade "[...] O que é espiritualidade? É capacidade de olhar que as coisas não são um fim em si mesmas, que existem razões mais importantes do que o imediato. Que aquilo que você faz, por exemplo, tem um sentido, um significado. (CORTELLA, 2007, p. 13)

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Nesse sentido, a espiritualidade do líder não é a pessoa com foco para meditações e orações, mas com um sentido de olhar o outro como outro, de inspirar e não rebaixar pessoas. Valorizar aquilo que é oferecido pelo outro, no sentido de respeitar o outro como o outro e não como uma ferramenta de trabalho. Este líder aquele que consegue elevar-se e com ele a equipe. O poder é para servir e não para ser servido e que segundo a contribuição do autor significa que um poder que se serve, em vez de servir, não serve com um sentido e significado.

O grau de relevância da espiritualidade, apropriado pelos colaboradores, em relação à cultura empresarial dependerá do líder de grupo que reconheça e saiba desenvolver pessoas.

MÉTODOS

Como método, foram utilizadas pesquisas qualitativa e quantitativa, o motivo da escolha deste método está intimamente ligado à relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito objeto deste estudo. Respeitando o conhecimento que existente entre o mundo objetivo e subjetivo do sujeito que não podem ser traduzidos apenas em números. Este método não requer apenas o uso de dados estatísticos, por outro lado, requer o processo interpretativo do pesquisador. Com caráter descritivo, foi elaborado questionário prévio com foco em um grupo de 49 sujeitos do interior do estado de São Paulo na cidade de Ribeirão Preto. Estes participantes, na maioria, possuem cargo de gerência ou supervisão em organizações. São pessoas que possuem a responsabilidade de coordenar, administrar e liderar colaboradores. Esta investigação consistiu na prévia elaboração de um questionário com perguntas abertas e algumas com algumas alternativas, pertinentes ao tema e ao problema a ser investigado com foco nas hipóteses e objetivos.

O questionário foi elaborado do ponto de vista técnico com base em bibliografia de administração, específica de gestão de pessoas. A elaboração partiu do pressuposto de algumas situações expostas e encontradas nestas bibliografias, respeitando e levando em consideração hipóteses relevantes. Para facilitar a aplicação, o questionário foi desenvolvido com apoio da ferramenta [5]Google Docs.

[5] Google Drive – Ferramenta virtual para criar documentos e elaborar compartilhamento. Disponível em http://www.google.com/drive.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

RESULTADOS

Com a criação de um questionário específico, envolvendo o método qualitativo e quantitativo, foi possível compreender melhor como pensam as pessoas em relação à liderança e a diferença entre um gestor e um líder nas organizações. Como apoio, foi utilizado o Google Docs, uma ferramenta online que permitiu os participantes responderem o questionário previamente elaborado. Automaticamente, o próprio sistema elaborou a comparação e gestão dos dados após receber respostas. Para melhor interpretação, os dados foram transcritos no programa Excel da Microsoft sendo analisados criteriosamente, correlacionados ao referencial teórico.

Em uma das questões, os participantes tinham como opção, apontar cinco características que consideravam mais importantes para gerentes, supervisores ou coordenadores. Apresentaram como resposta: 1 ética, 2 comunicação, 3 saber ouvir, 4 conhecimento e 5 competência. Em seguida foi solicitado que apontassem cinco características para um líder. Apresentaram: 1 ética, 2 ter iniciativa, 3 saber ouvir, 4 comunicação e 5 conhecimento. Correlacionando as respostas que foram atribuídas percebemos que há uma dificuldade do entendimento em separar liderança de gerência. Ficou evidente esta relação, por motivo que as mesmas opções que foram atribuídas para escolha de característica de um líder também foram para as características de um gerente ou gestor. Portanto os participantes fizeram escolhas em grau de relevância para ambas as questões como respostas expondo a evidência que precisávamos para comparação. Mesmo assim, foi apresentado ordem de escolha diferente entre as situações de um gerente e um líder. Assim, ficou evidente que para o público pesquisado liderar é diferente de gerenciar comprovando uma das hipóteses da pesquisa. Outra hipótese provada é de que a liderança de pessoas possa ser importante quando envolvem valores humanos. Isto pode ser comprovado, quando os participantes responderam que conhecer as pessoas da organização e motivá-las para atingirem um objetivo comum. De crescer e desenvolver pertence esta responsabilidade para um líder, a escolha atingiu 77% do total. Portanto, evidencia-se que o envolvimento com a equipe pertence a um líder, diferente de um gerente.

Por outro lado a característica de autoritarismo não foi escolhida, tanto para líder quanto para gestor, ou seja, em nenhum momento os participantes pontuaram que autoritarismo está presente como característica humana nas organizações. Outra característica relevante é conhecimento, no resultado foi apontado que um líder não precisa de conhecimento para ter sucesso e relevância na organização. A importância do líder na organização torna-se independente de conhecimento. Este resultado é prova sobre a ótica da fundamentação teórica, que o líder precisa desenvolver pessoas. Em

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

nenhum momento os autores diz que o líder precisa ter conhecimentos específicos das organizações de números e metas. Por outro lado enfatiza que há necessidade de desenvolver e conhecer pessoas e a equipe que trabalha. Formando equipe que entenda e compreenda as metas necessárias para atingirem objetivos. Os participantes entendem bem o que significa o comportamento de um líder, pois apontaram que conhecer as pessoas das organizações, motivá-las para atingir um objetivo comum, de crescer e desenvolver alguém é exclusiva de um líder. Apesar de conhecerem a importância de um líder nas organizações e suas características, os participantes apontam que foco nos resultados diz respeito ao líder. Aqui levantamos ponto importante onde podemos sugerir que conhecem as caraterísticas e diferenciação de líder e gestor, mas que ao executar as atividades nas organizações levam em consideração as metas e objetivos. Isto quer dizer que mesmo conhecendo as características de um líder praticam gestão apenas, ou seja, primeiro foco nos números e resultados.

Os participantes apontaram como máxima importância para um líder ter a escuta ativa, ou seja, saber ouvir e a comunicação das expectativas das metas para o grupo. No estudo do referencial teórico, é apontado que comunicar e acompanhar as metas e objetivos do grupo pertence a um gestor. Prova-se aqui a hipótese de que todo gestor tem que ser um líder, ou apresentar no mínimo as características. Deve ser ético, ter iniciativa, saber ouvir, ter comunicação e conhecimento. Em seguida observamos que um gestor com liderança, possui a capacidade de reconhecer e aconselhar seus colaboradores. Percebemos esta afirmação pelos participantes pesquisados, 50% apontam como máxima importância de um líder, aconselhar e reconhecer seus colaboradores.

Os resultados demonstraram que os participantes sabem diferenciar as características de um gestor em relação a um líder. Um fato que surpreendeu é a característica iniciativa, atribuída em maior número de aceitação para o líder e não para um gestor. Vale ressaltar que foi considerado o gestor com foco em resultados vinculados a números e objetivos. Que não possui a questão de envolvimento da relação humana. Neste ponto a pessoa que contraria os ideais das organizações em relação ao desenvolvimento de pessoas.

CONCLUSÃO

A pesquisa que originou este artigo atingiu o objetivo proposto, demonstrando que há um grau de relevância da importância da liderança de pessoas nas organizações. Com a pesquisa, foi possível comprovar que na gestão de conflitos e desenvolvimento

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

humano é necessária presença de um líder. Os entrevistados pontuaram as características necessárias para um líder e sabem diferir de um gestor. Reforçou a ideia da produção de conhecimento em conhecer a importância do líder nas organizações. Neste sentido, observamos nos dados coletados que em nenhum momento o autoritarismo faz parte da condição humana para liderar pessoas. Que liderança, diz respeito a desenvolver pessoas através da necessidade de reconhecimento e transparência. Foi possível confirmar a hipótese que o líder é reconhecido pelas suas características.

Os participantes apontam que um líder precisa ter foco nos objetivos e ser assertivo com os colaboradores. Significando que na administração ser gerente vai além, é ser líder. Assertivo com os colaboradores no que diz respeito aos objetivos, e para isso há necessidade de foco nos colaboradores e a realidade dos objetivos propostos. Alguns autores que foram estudados apontam que os objetivos precisam ser atingíveis e não incansáveis e inalcançáveis. E que atingindo, o mais importante é comemorar com o colaborador. Os pensadores da administração apontam que a motivação também pode ocorrer através de palavras e o colaborador poderá ser reconhecido no seu sucesso. Esta demonstração da assertividade com os objetivos são apontadas e evidenciadas quando 50% dos pesquisados atribuem muito importante que o líder tenha foco assertivo nos objetivos.

Confirmamos novamente que não é claro para gerentes e supervisores entender sobre a diferença entre ser líder ou gestor de negócios. É necessário um trabalho árduo nas empresas para dirimir dúvidas relacionadas ao que é gerir dados e gerir pessoas. Trabalhar no sentido de entendimento de que pessoas não são números, e que há subjetividade quando entender o relacionamento entre os envolvidos em uma organização.

Nos estudos dos referenciais teóricos, isto é apontado como um fator de grau importantíssimo para os novos funcionários das empresas. Acolher acima de tudo é apresentar o ambiente onde passará um bom período de horas trabalhando para empresa. Um bom ambiente acolhedor com carisma e outras atribuições necessárias em acolher farão do funcionário uma pessoa importante, ficando em evidência que há um ambiente harmonioso e agradável.

Os participantes reconhecem que cobrança de metas e objetivos atingidos e cumprimento de horários para os colaboradores não compete ao líder. Nos estudos é possível verificar e constatar que hoje não é possível cobrar os colaboradores em horários pontuais. Simplesmente o líder deve convencer os colaboradores e eles devem

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

gerenciar os horários. Neste caso deve-se orientar e informar o horário a ser cumprido. Logo em seguida acompanhar e não cobrar incansavelmente gerando desgastes em ambas as partes. Consultar e acompanhar são atribuições de um líder e quando necessário, chamar a atenção e colaborar de forma que o funcionário sinta-se comprometido. Nos estudos podemos observar que um líder deve chamar a atenção quando necessário, não ter apenas a ideia de ser bom por isso ou por aquilo. Estamos dizendo aqui, a necessidade de o líder ser ético, transparente e acima de tudo enérgico quando for necessário mediante situações e cobrar quando necessário.

Podemos considerar que o resultado respondeu o problema ora investigado, firmando que é importante a liderança de pessoas nas organizações. Que a pessoa que lidera precisa ter características específicas de ser ético e transparente, não possuir autoritarismo com as pessoas, ter controle e autocontrole, possuir iniciativa, ser sincero com o grupo e transparente, flexível quando enfrentar problemas com grau elevado de resiliência, democrático e ter conhecimento das pessoas com quem trabalha, ter simpatia e respeito, comunicação, competência, liberalidade e por último saber ouvir. Valorizar as pessoas na esfera humana do desenvolvimento pessoal para atingir metas e objetivos propostos.

A pesquisa foi elaborada com pessoas da cidade do interior paulista, entendemos que o Brasil possui uma situação multicultural e que em cada região poderá haver divergências de considerações e interpretações nas respostas do questionário elaborado. Fato que precisa ser analisado e observado, pesquisando dados e informações para compreender melhor esta limitação respeitando sempre a subjetividade humana.

A um fator que merece atenção especial e pesquisas futuras é sobre o resultado apontado entre conhecer as características de um líder e praticar gestão de números e metas. Há outra proposta de cunho empresarial em estudar o comportamento nas organizações. Um estudo voltado à resolução de conflitos, mediação e comportamento frente ao trabalho em equipe. Estudo específico da liderança em Gestão de Pessoas nas Organizações.

REFERÊNCIAS

CORTELLA, M. S. **Qual é a tua obra?** Inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética**.** Petrópolis: Vozes, 2007.

KHOURY, K. **Liderança é uma questão de atitude.** São Paulo: Senac, 2009.

MORGAN, G. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 2007.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

TEIXEIRA, M. L. M. **Valores humanos & gestão novas perspectivas.** Reflexões e propostas teóricas de Gouvêa, Ricardo Quadros – GOUVEIA, V. V. – "et al" Senac São Paulo, 2008

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

ANÁLISE DE RISCOS EM PROJETOS DE GERADORES DE VAPOR

Paulo Alberto Portugal Assumpção (Especialização - Senac); pa08mail@gmail.com

Vladimir Fabrício Pereira de Carvalho (Especialização - Senac); vladimir.carvalho@gmail.com

RESUMO

O risco em projetos corresponde a um evento ou condição, que pode ou não acontecer, e caso ocorra irá repercutir nos pilares do projeto (escopo, tempo, custo e qualidade), agindo positivamente ou negativamente sobre um ou mais destes pilares. A utilização de análises de risco é uma prática comum em diversos segmentos da economia e é geralmente identificada como as analises feitas no setor financeiro e de seguros, mas é utilizado também no segmento industrial. O gerenciamento do risco do projeto tem por objetivo identificar, avaliar, responder e controlar os riscos do projeto, durante todo o ciclo de vida do mesmo, buscando atender da melhor forma possível seus interesses.

Palavras-chave: Análise de Risco, Geradores de Vapor, Gestão de Risco.

ABSTRACT

The risk in projects is an event or condition which may or may not happen, and where there will pass the pillars of the project (scope, time, cost and quality), acting positively or negatively on one or more of these pillars. The use of risk analysis is a common practice in many segments of the economy and is generally identified as the analysis in the financial sector and insurance, but is also used in the industrial sector. The management of the risk of the project aims to identify, assess, respond and control the risks of the project throughout the life cycle of the same, looking the best they can do their interests.

Keywords: Analysis of Risk, Steam Generators, Management of Risk

INTRODUÇÃO

A palavra risco geralmente remonta ao sentimento, ou condição, de algo ruim que pode vir a acontecer. E isso é verdade, pois os eventos de risco funcionam como

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

verdadeiras armadilhas em nosso dia a dia. Conforme definiu Solomon e Pringle (1984) apud Rabechini Junior (2003), risco é o grau de incerteza que se tem em relação a um evento.

Outro significado para risco é associado a oportunidade, que muitos desconhecem ou se esquecem de analisar. Segundo Kähkönen e Artto (2001), uma maneira inovadora, que pode agregar valor, é fazer o balanceamento de riscos entre ameaças e oportunidades.

Assim sendo, as possibilidades que podem resultar de um determinado evento de risco devem ser analisadas a tal ponto que se possa conhecer, se possível, todas as suas consequências, de modo a facilitar e orientar a tomada de decisão.

Segundo Kerzner (2006), risco é uma medida da probabilidade e consequência de não alcançar uma meta definida do projeto.

Já Heldman (2005) define risco como eventos potenciais os quais se tornam armadilhas no projeto, mas que também são oportunidades potenciais dentro do projeto.

O PMI define risco do projeto como sendo:

> Um evento ou condição incerta que, se ocorrer, terá um efeito positivo ou negativo sobre pelo menos um objetivo do projeto, como tempo, custo, escopo ou qualidade (ou seja, em que o objetivo de tempo do projeto é a entrega de acordo com o cronograma acordado; em que o objetivo de custo do projeto é a entrega de acordo com o custo acordado, etc.). (PMBOK, 2004, p. 238)

Assim, risco envolve a noção de incertezas, positivas ou negativas, que rondam o projeto e que impactam, pelos menos, sobre um dos objetivos deste como tempo, custo, escopo ou qualidade.

Como foi citado anteriormente, são duas as varáveis que acompanham o evento de risco, a probabilidade de ocorrer o evento e o impacto caso ocorra o evento de risco. A probabilidade é a medida da possibilidade de ocorrência do evento de risco (Heldman, 2005). Para entendimento do conceito da probabilidade num evento de risco, pode-se tomar como exemplo uma determinada atividade que será executada ao ar livre, mas que, se caso chover, a atividade não pode ser executada. Portanto, o evento de

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

risco é a ocorrência de chuva e sua probabilidade dada na previsão do tempo para o dia da atividade. Supondo que seja de 30% a chance de chuva, então esta é a probabilidade de ocorrer o vento de risco.

O impacto da ocorrência do evento de risco é a consequência do evento, uma vez que este ocorra. Tomando-se como base o exemplo citado, caso venha a chover (evento de risco) o impacto da ocorrência do evento é atraso da atividade. Outro impacto é a perda do investimento feito, se houver alguNS custos para a realização da atividade.

Contudo, não pode ser deixado de lado outro elemento do risco fundamental em sua análise, que é a sua causa. Algo ou um leque de coisas podem induzir a uma situação de risco. Essa fonte causadora do risco é também chamada de perigo e o oposto do perigo é a segurança a ser tomada, conforme diz Kerzner (2006).

Ainda baseado no exemplo anterior, a fonte causadora do risco seria em executar a atividade ao ar livre, sabendo-se das chances de chuva no dia. Para minimizar ou eliminar o risco, poderiam ser tomadas precações para proteção contra a chuva, como mudança da atividade para um local abrigado. Esta seria a segurança a ser tomada.

Com isso, conclui-se que o risco aumenta com o aumento do perigo, mas diminui em função da segurança. Essa equação implica em que um bom gerenciamento do projeto deve ser estruturado na identificação dos perigos e permitir o desenvolvimento da segurança para minimizá-lo. Se as seguranças adequadas estão disponíveis, então o risco pode ser reduzido a um nível aceitável (KERZNER, 2006).

Conforme Torreira, gerador de vapor é:

> Um trocador de calor complexo que produz vapor de água sob pressões superiores à atmosférica a partir de energia térmica de um combustível e de um elemento comburente, o ar, constituído por diversos equipamentos associados e perfeitamente integrados para permitir a obtenção do maior rendimento térmico possível.(TORREIRA, 2002, p.157).

O vapor de água é usado como meio de geração, transporte e utilização de energia desde os primórdios do desenvolvimento industrial. Inúmeras razões colaboraram para a geração de energia através do vapor. A água é o composto mais abundante da Terra e, portanto, de fácil obtenção e baixo custo. Na forma de vapor tem alto conteúdo de energia por unidade de massa e volume. As relações temperatura e

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

pressão de saturação permitem utilização como fonte de calor a temperaturas médias e de larga utilização industrial com pressões de trabalho perfeitamente toleráveis pela tecnologia disponível, já há muito tempo.

Os geradores de vapor de água, também comumente conhecidos como caldeiras, podem ser divididos em dois tipos: aquatubulares e flamotubulares.

Nas caldeiras aquatubulares, a água circula por dentro dos tubos de pequeno diâmetro, dispostos na forma de paredes d'água e ou de feixes tubulares. Este tipo de caldeira pode ser de pequeno, médio ou grande porte, onde o processo de utilização do vapor é quem ditará a capacidade de produção, pressão e temperatura do vapor (Torreira, 2002).

Na utilização industrial, encontram-se geradores de vapor em várias faixas de pressão de trabalho sendo que, em geral, operam normalmente na faixa pressão entre 40Kgf/cm² a 100Kgf/cm². Existem geradores de maiores pressões, utilizados em grandes centrais termoelétricas e alguns poucos complexos industriais, mas que representam um número muito reduzido em comparação com os demais tipos em operação, principalmente em usinas sucroalcooleiras, madeireiras, indústrias alimentícias e de papel e celulose.

Nas caldeiras flamotubulares a água circula ao redor do feixe de tubos, e os gases de combustão, por dentro destes. Este tipo de equipamento tem uso limitado às instalações de pequeno porte (pressão máxima de 15 kgf/cm2 e vazão máxima de 15 t/h de vapor saturado) (TORREIRA, 2002).

As caldeiras flamotubulares são mais encontradas em pequenas indústrias alimentícias, bebidas, curtumes, pequenas madeireiras e hospitais. Devido sua pequena capacidade de produção, em torno de 30ton./h, o vapor gerado neste tipo de caldeira destina-se principalmente ao consumo do processo e, em alguns casos, para a geração de energia consumida pela planta.

Os resultados foram obtidos através da análise de estudos de casos, fundamentados somente em geradores de vapor, ou caldeiras, do tipo aquatubulares que, devido a sua complexidade, são projetos sujeitos a vários fatores de risco de enorme impacto.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Segundo o PMI (2004), no gerenciamento de riscos do projeto são realizados os seguintes processos:

- Identificação de riscos;
- Análise de riscos;
- Planejamento de resposta ao risco;
- Monitoramento e controle de riscos; e
- Planejamento do gerenciamento de riscos.

Sendo que a atualização da maioria desses processos é feita durante todo o projeto e os objetivos do gerenciamento de riscos do projeto são aumentar a probabilidade e o impacto dos eventos positivos e diminuir a probabilidade e o impacto dos eventos adversos ao projeto.

Mesmo sabendo da existência e eficácia de se aplicar as melhores práticas em gerenciamento de projetos, ainda são muitas as empresas que tomam decisões que impactam drasticamente no resultado do projeto, baseadas apenas nas informações obtidas, principalmente, da análise do cronograma e do custo do empreendimento. Isso ocorre porque, segundo KERZNER (2006) sabe-se muito mais sobre cronograma e custo do que sobre os riscos que envolvem cada uma das etapas do projeto.

Esta análise simplista para tomada de decisão incorre em conviver com o risco potencial de cada uma das etapas do projeto, levando a gerenciá-lo apenas de modo reativo aos problemas encontrados. Ou seja, o gerente de projetos torna-se um "apagador de incêndios".

Além disso, a falta de um gerenciamento de risco acarreta também em não se descobrir e, consequentemente, em não se aproveitar as oportunidades que podem surgir durante o projeto.

Podem ser chamadas de oportunidades os eventos futuros favoráveis ao projeto (KERZNER, 2006), o que torna o risco um evento não favorável. Contudo, risco e oportunidade não são uma simples imagem um do outro, eles podem não ser correlatos ou parcialmente correlatos num dado projeto (KERZNER, 2006).

O grau de impacto e as causas que podem induzir a uma situação de risco dependem muito da natureza do projeto e, em específico, os projetos de geradores de vapor, pelas consideráveis proporções de tempo, custo, recursos alocados e complexidade do escopo caracterizam-se em projetos de elevado risco.

No entanto, ao se realizar o gerenciamento de risco, ou seja, quando os riscos inerentes ao projeto são identificados, analisados e quantificados com o objetivo de se

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

controlar e minimizar os efeitos nocivos desses riscos, este tipo de projeto tem a chance de se converter em oportunidade de grande lucro.

Este processo está no grupo de processo de planejamento e trata da determinação dos riscos que podem afetar o projeto e a documentação de suas características, segundo o PMBOK (2004).

A identificação dos riscos do projeto é o primeiro passo a ser dado na estratégia de gerenciamento de risco, segundo Heldman, K. (2005), tornando possível começar a visualizar os problemas que podem afetar o projeto, sendo os dados históricos o primeiro local a se procurar pelas informações de identificação dos riscos. Projetos anteriores, preferencialmente similares, podem poupar algum tempo no processo de identificação dos riscos.

Segundo KERZNER (2006), qualquer fonte de informação que permita o reconhecimento de um potencial problema pode ser utilizada na identificação dos riscos.

Assim, o processo de identificação dos riscos do projeto também deve levar em conta a opinião e experiência das pessoas envolvidas, ou não, no projeto, tais como: Patrocinador; Membros da equipe do projeto; *Stakeholders*; Opinião especializada; Cliente; Fornecedores; Outros gerentes de projetos; Pessoas com experiência anterior; Grupos e associações.

Para se obter dessas pessoas as informações necessárias para a atividade de identificação dos riscos, podem ser utilizadas técnicas conhecidas como entrevistas, *brainstorming*, agrupamento nominal, técnica Delphi, reuniões de verificação do avanço do projeto, diagrama de Ishikawa, análise dos pontos fortes e fracos, oportunidades e ameaças. Após a coleta das informações necessárias, os riscos levantados devem ser organizados em categorias, criando grupos lógicos de forma a facilitar seu gerenciamento.

A categorização do risco identifica a área de conhecimento à qual o risco é aplicável no projeto, sendo fundamental esse atributo para que o gerenciamento dos riscos possa ser realizado de forma unificada para cada categoria. As categorias são compostas por subcategorias distinguidas de acordo com a fonte do risco. Abaixo segue tabela com exemplo de subcategoria e consequente identificação dos riscos envolvidos:

Subcategoria	**Descrição**	**Exemplos de Fontes de Risco**

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Organização	Riscos relacionados ao suporte da organização executora em relação ao projeto.	• Falta de comprometimento da organização em relação ao projeto • Baixa prioridade do projeto para a organização • Falta de suporte da gerência nas decisões e conflitos do projeto em que é acionada
Orçamento	Riscos relativos à estabilidade e precisão das estimativas de orçamento (custo e faturamento) em relação A eventos internos e externos, bem como à capacidade do projeto em realizar o orçamento planejado.	• Insuficiência de custos para a conclusão do projeto • Limitações de orçamento • Imprecisão das estimativas de custo • Dificuldade precificação dos produtos do projeto
Prazo	Riscos relativos à estabilidade e precisão das estimativas de prazo em relação à eventos internos e externos, bem como a capacidade do projeto em realizar o cronograma planejado.	• Prazo insuficiente para conclusão das atividades • Imprecisão das estimativas de prazo • Limitações de prazo • Atividades não planejadas (revisões técnicas, treinamento da equipe, retrabalho, ...)

Subcategorias e consequente identificação dos riscos envolvidos.

Fonte: Adaptado do PMBOK (PMI, 2004).

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O segundo passo no gerenciamento do risco é fazer a análise dos riscos levantados no processo de identificação dos riscos e priorizá-los. A análise dos riscos está no grupo de processos de planejamento, sendo dois tipos de análise que podem ser feitos:

Segundo o PMBOK, é através da análise qualitativa que se prioriza os riscos para análise ou ação adicional subsequente através de avaliação e combinação de sua probabilidade de ocorrência e impacto.

O impacto refere-se às consequências que geralmente afetam o cronograma do projeto, o orçamento, recursos, entregas, custos, qualidade, escopo e desempenho.

Na análise qualitativa, os riscos são priorizados de acordo com suas possíveis implicações para o atendimento dos objetivos do projeto, segundo o PMBOK(PMI, 2004). A maneira mais usual de se priorizar os riscos é utilizando uma matriz de probabilidade e impacto, onde as combinações de probabilidades e impacto, classificam o risco como "alto", "moderado" ou "baixo", de acordo com a importância do risco.

Abaixo segue um exemplo de matriz:

		Probabilidade					
Impacto		0,1	0,3	0,5	0,7	0,9	
	0,9	0,09	0,27	0,45	0,63	0,81	Alta
	0,7	0,07	0,21	0,35	0,49	0,63	
	0,5	0,05	0,15	0,25	0,35	0,45	Média
	0,3	0,03	0,09	0,15	0,21	0,27	
	0,1	0,01	0,03	0,05	0,07	0,09	Baixa

Matriz de Impacto x Probabilidade.

Fonte: Adaptado do PMBOK (PMI, 2004).

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

De acordo com o PMBOK (PMI, 2004), a análise quantitativa é a análise numérica do efeito dos riscos identificados nos objetivos gerais do projeto. Ou seja, dos riscos priorizados na análise qualitativa, por afetarem potencialmente as demandas conflitantes do projeto.

Neste processo são utilizadas técnicas como a simulação de Monte Carlo e a análise da árvore de decisão. Isso, de acordo com o PMBOK (PMI, 2004), é feito para:

1. Quantificar os possíveis resultados do projeto e suas probabilidades;
2. Avaliar a probabilidade de atingir objetivos específicos do projeto;
3. Identificar os riscos que exigem mais atenção quantificando sua contribuição relativa para o risco total do projeto;
4. Identificar metas realistas e alcançáveis de custo, cronograma ou escopo, quando fornecidos os riscos do projeto;
5. Determinar a melhor decisão de gerenciamento de projetos quando algumas condições ou resultados forem incertos.

A análise da árvore de decisão é um método gráfico que mostra a sequência de decisões inter-relacionadas e os resultados esperados para cada uma das escolhas. Este método incorpora o custo de cada escolha disponível, as probabilidades de cada cenário possível e o retorno de cada caminho lógico alternativo. A figura abaixo nos mostra um exemplo de árvore de decisão analisado em um dos estudos de caso desse trabalho:

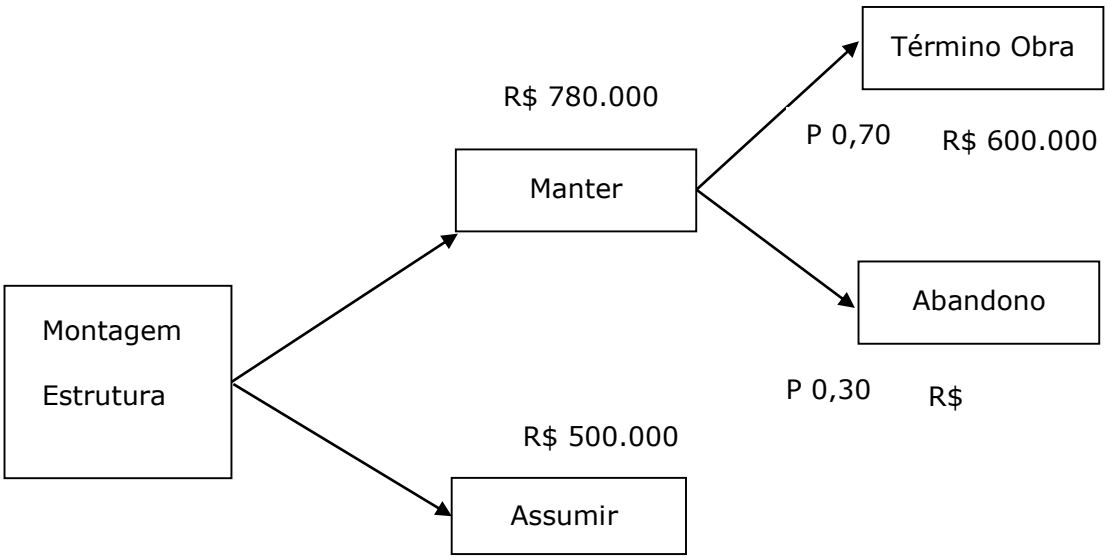


Figura 15 – Árvore de decisão.

Fonte: Autores.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O planejamento de resposta ao risco está no grupo de processo de planejamento e, de acordo com o PMBOK (PMI, 2004), cuida do desenvolvimento de opções e ações para aumentar as oportunidades e reduzir as ameaças aos objetivos do projeto. Este processo segue após a análise de riscos e aborda os riscos segundo sua prioridade, alocando recursos e atividades no orçamento, cronograma e no plano de gerenciamento do projeto, conforme necessário, ainda segundo o PMBOK (PMI, 2004).

Existem vaias estratégias para lidar com o risco, ajudando a reduzir ou controlar os impactos dos eventos de risco, sendo que as mais comuns, segundo Heldman (Risc Manangemant, 2005), são prevenir, transferir, mitigar, aceitar, plano de contingência e verificação e validação independente.

O processo de monitoramento e controle de riscos está no grupo de processos de monitoramento e controle, sendo que este processo trata do acompanhamento dos riscos identificados, monitoramento dos riscos residuais, identificação dos novos riscos, execução de planos de respostas a riscos e avaliação da sua eficácia durante todo o ciclo de vida do projeto, de acordo com o PMBOK (PMI, 2004).

Este processo coloca em ação os planos de gerenciamento de risco e o plano de resposta ao risco, examinando os resultados de ambos os planos. Isso inclui, segundo Heldman (Risk Management, 2005):

1. Rastrear e monitorar os riscos identificados;
2. Responder ao risco se ocorrer;
3. Monitorar os riscos residuais e secundários;
4. Identificar novos riscos;
5. Avaliar o plano de resposta ao risco;
6. Monitorar os gatilhos disparadores de riscos;
7. Garantir que os procedimentos estão sendo seguidos;
8. Garantir que o plano de resposta ao risco e plano de contingência estão apropriados e efetivos;

O processo de planejamento do gerenciamento de riscos está no grupo de processo de planejamento e cuida da decisão de como abordar, planejar e executar as atividades de gerenciamento de riscos de um projeto, segundo o PMBOK (PMI, 2004).

O nível de detalhamento deste planejamento, elaborado de forma cuidadosa e explícita, aumenta possibilidade de sucesso dos demais processos do gerenciamento de risco citados anteriormente.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O planejamento do gerenciamento de riscos deve ser finalizado no inicio do planejamento do projeto, pois é essencial para o sucesso da execução dos demais processos do gerenciamento de risco do projeto.

MÉTODOS

O presente trabalho pode ser definido como exploratório, descritivo, e possui um caráter investigativo, o que segundo Yin (2001), dentre os métodos de pesquisa consagrados o estudo de casos corresponde ao ideal para responder as perguntas básicas.

A tabela abaixo, baseada no modo do questionamento, sugere a forma de pesquisa adotada, adaptada do trabalho de Yin (2001), que fundamenta a escolha de o método a seguir.

Método Pesquisa	Questionamento	Controle Eventos	Contemporaneidade
Experimental	Como, por que	Sim	Sim
Levantamento de dados	Quem, onde, quando	Não	Sim
Analise documentação	Quem, onde, quando	Não	Sim / Não
Historia	Como, por que	Não	Não
Estudo de Caso	Como, por que	Não	Sim

Tabela 11 – Métodos de Pesquisa

Fonte: Adaptado YIN (2001).

Estudos focados em acontecimentos contemporâneos, onde não se possui o controle dos eventos e podem ser explicados com questões explanatórias do tipo "como" e "porque" reforçam a escolha do método de pesquisa de caso. (Yin, 2001)

A escolha do estudo de caso como estratégia de pesquisa deu-se, principalmente, pelas próprias questões que motivaram o tema escolhido, tais como: "o

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

porquê da análise de risco não ser uma prática comum ou obrigatória em todas as etapas do projeto de um gerador de vapor" e "como esta análise poderia ser adotada".

Segundo Yin (2001), o estudo de caso tem o diferencial sobre as outras estratégias de pesquisa a possibilidade de se trabalhar com uma ampla variedade de evidências e também permitem o estudo de caso único como de casos múltiplos.

Em seu livro de 2001, Yin afirma que o estudo de caso deve possuir no seu esquema de pesquisa a abordagem de pelo menos quatro temas principais:

1) Quais questões abordar;

2) Quais dados são relevantes;

3) Quais dados coletar;

4) Como analisar o resultado.

E ainda segundo esse autor, as pesquisas baseadas em estudo de caso devem ter os seguintes elementos:

- Questões do estudo: descreve a questão básica que originou o estudo, é a base para o desenvolvimento do questionário;

- Proposições e modelo de pesquisa: as proposições apontam para aquilo que se deve estudar;

- Tipo de estudo de caso e unidades de analises: o tipo de estudo pode ser caso único ou múltiplo casos e as unidades de analises podem ser única ou não;

- Escolha do caso: indica o caso ou casos escolhidos para a pesquisa, indicando o porquê da escolha;

- Coleta de dados: indica a forma que as informações serão adquiridas, seja por entrevista, envio de questionário padrão, entre outros.

- Roteiro para a entrevista: propõe como a entrevista deve ser realizada;

- Entrevista piloto: tem por finalidade identificar falhas e pontos de melhoria no modelo proposto;

- Princípios para coleta de evidencias: propõe a utilização de varias fontes de evidencia, a criação de um banco de dados para o estudo de caso e manter o encadeamento das evidências.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Para este estudo foi utilizada a abordagem de casos múltiplos e a entrevista com profissionais da área de gerenciamento de projetos, que pertencem à área de geradores de vapor como forma de levantamento de dados.

Como roteiro de entrevista, inicialmente seria adotado um questionário contendo situações onde a análise de risco teria sido útil e significaria redução de custo, tempo ou qualquer outro impacto negativo no projeto.

O roteiro da entrevista preliminar ou entrevista piloto não atendeu as expectativas, por ser interpretado pelos profissionais consultados como muito expositiva, diante disto foi feita a escolha de uma abordagem menos estruturada, onde seriam escolhidos profissionais que atuam diretamente nas áreas de conhecimento proposta pelo PMBOK: integração, escopo, tempo, custo, qualidade, recursos humanos, comunicação e suprimentos, em projetos diferentes e não necessariamente são gerentes deste projeto e apenas uma questão foi formulada: "tendo como base os projetos em que trabalhou, cite um caso em que se uma análise de risco mais detalhada fosse feita o final teria sido diferente de alguma maneira".

Foram entrevistados profissionais de três empresas que trabalham com o projeto de geradores de vapor, os dados sobre as empresas e os profissionais entrevistados foram omitidos e algumas citações também, de modo a garantir a anonimato dos envolvidos, levando-se em conta que as empresas não autorizaram a utilização de seus nomes neste trabalho.

RESULTADOS

Apesar da análise de risco não ser uma prática habitual nas empresas fabricantes de geradores de vapor pesquisadas, os estudos de casos analisados reforçam a necessidade de se implementar uma política para isso.

Segue o quadro resumo dos oito casos analisados:

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Estudos de Casos	Posição da Analise		Ação Recomendada		Previsto do Projeto	Projeto Sem Plano de
Areas de Conhecimento	Quantitativa	Qualitativa	Analise Risco	Executada pela Empresa	Com Plano de Risco	Risco
Gerenciamento de Integração		Muito alto	Rejeitar	Aceitar	Sucesso	Fracasso
Gerenciamento de Escopo		Moderado	Prevenir	Aceitar	Sucesso	Fracasso
Gerenciamento de Tempo		Alto	Mitigar	Aceitar	Sucesso	Fracasso
Gerenciamento de Custo		Baixo	Aceitar	Aceitar	Fracasso	Fracasso
Gerenciamento de Qualidade		Alto	Transferir	Aceitar	Sucesso	Fracasso
Gerenciamento de RH		Moderado	Prevenir	Aceitar	Sucesso	Fracasso
Gerenciamento de Comunicação		Moderado	Prevenir	Aceitar	Sucesso	Fracasso
Gerenciamento de Aquisição	Alto	Alto	Mitigar	Aceitar	Sucesso	Fracasso

Resumo dos Estudo de Casos.

Fonte: Autores

Dos casos analisados, somente o de gerenciamento de custo poderia representar o fracasso do projeto, neste caso específico o grau de risco foi considerado baixo e, segundo o plano de gerenciamento de risco proposto, a execução do plano de ação é recomendável, cabendo a empresa executá-lo ou não.

Para os outros sete casos analisados, as execuções das ações recomendadas no plano de ação teriam eliminado ou reduzido consideravelmente os riscos da operação, mantendo os desvios de escopo, custo, tempo e qualidade dentro dos parâmetros desejados para o projeto.

A utilização das boas práticas do gerenciamento de risco nas empresas analisadas pode fornecer uma grande orientação para as tomadas de decisões estratégicas, identificando quais projetos necessitam de um maior acompanhamento e quais não são viáveis de execução, e consequentemente necessitam revisão.

CONCLUSÃO

É possível resumir as dificuldades encontradas durante a execução do trabalho em duas grandes barreiras:

- O gerenciamento de risco e a metodologia de analise de risco em projeto de geradores de vapor de alta pressão não fazem parte do fluxo das empresas consultadas, e este assunto por não ser tratado de forma estratégica não possui dados históricos, sendo os profissionais a grande fonte de informação;

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

- Os profissionais das empresas, quando se familiarizaram da maneira como seria feita a pesquisa, não se sentiram à vontade em escrever como funcionava a gestão de risco no seu setor, possivelmente por não possuírem esta gestão ativa. Trabalhavam no popular "apagando incêndio". Tal fato forçou uma mudança na forma de aquisição dos dados, explicado no capitulo de metodologia deste trabalho.

Diante da apresentação dos resultados dos estudos de casos, espera-se que este trabalho sirva de incentivo para as empresas fabricantes de geradores de vapor a considerar a adoção de uma metodologia de gerenciamento de risco em seus setores de gerenciamento de projetos.

Os estudos de casos deste trabalho retratam apenas uma pequena parte de todos os riscos envolvidos em projetos de geradores de vapor. Uma análise mais detalhada em todas as etapas do projeto e uma monitoração e controle de todos estes riscos ao longo de todo o projeto; geraria um referencial valioso, identificando, além dos pontos de melhoria, oportunidades de ganho considerável.

REFERÊNCIAS

Bizzo, Waldir A. **Geração, distribuição e utilização de vapor:** Apostila de Curso da Faculdade de Engenharia Mecânica. Campinas: UNICAMP, 2003.

Dresdner, David M., Spiech, John A. e Uslan, Gerald M., **A Programmed Introduction to PERT**, Federal Eletric Corporation, 1965, Trad. Reginald Uelze, Daniel dos Santos e Virgilio Spinola, Uma Introdução Programada ao Pert. São Paulo: ed. EDUSP e Livraria Pioneira Editora, 1974.

Heldman, K. **PMP: Project Management Professional Study Guide**, Alameda: ed. Wiley Publishing, Inc., 2005.

Heldman, K. **Project Manager's Spotlight On Risk Management**,Alameda: ed. Sybex, 2005.

Kerzner, H., Project Management: A Systems Approach to Planning, Scheduling, and Controlling, Alameda:ed. John Wiley & Sons, Inc., 2006.

Project Management Institute. **A guide to the project management body of knowledge – PMBOK guide**. Newtown Square: PMI 2004.

Rabechini Junior, R., **Competências e maturidade em gestão de projetos: uma perspective estruturada**. 2003. 274f. Tese (doutorado) , Escola Politécnica de Engenharia de produção, São Paulo: Universidade de São Paulo,2003.

Rovai, L. R., **Modelo estruturado para gestão de riscos em projetos: estudo de múltiplos casos**. 2005. Tese (doutorado) - Escola Politécnica de Engenharia de produção, Universidade de São Paulo São Paulo: Universidade de São Paulo, 2005.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Salles Júnior, Carlos Alberto Corrêa - **Gerenciamento de riscos em projetos**/ Carlos Alberto Corrêa Salles Júnior,Alonso Mazini Soler,José Angelo Santos do Valle,Roque Rabechini Junior - reimpressão - Rio de Janeiro: Editora FGV,2006.160p.

TORREIRA, R.P, **Fluidos térmicos: água, vapor, óleos térmicos**,São Paulo: ed. Hemus, 2002.

Yin, Robert K, **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Trad. Daniel Grassi. 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 2001

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

PROPOSTA DE INTEGRAÇÃO DOS SISTEMAS DE GESTÃO DE SEGURANÇA, SAÚDE OCUPACIONAL E MEIO AMBIENTE: ESTUDOS DE CASO EM UMA INSTITUIÇÃO FINANCEIRA

Saulo Miranda Feitoza (Especialista em Gestão Integrada – Senac); saulofeitoza@bb.com.br

Fernando Luiz Puga Martone (Especialista em Gestão Integrada – Senac); fernando_martone@bb.com.br

Nara Faustino de Menezes (Especialista em Gestão Integrada – Senac); nara_faustino@hotmail.com

Melissa Gomes (Especialista em Gestão Integrada – Senac); melissa@grupocmp.com.br

Palavras-chave: 1. Sistema de Gestão Integrados. 2. Sistema de Segurança e Saúde Ocupacional. 3. Sistema de Gestão do Meio Ambiente. 4. Instituição financeira.

INTRODUÇÃO

As organizações, no mundo de hoje, diante do cenário de globalização das economias e do ambiente de alta competitividade cada vez mais desafiadores, caracterizados pela complexidade, imprevisibilidade e volatilidade, são exigidas a, de forma incessante, alcançar níveis cada vez mais elevados de excelência de gestão. Este assunto está fundamentado por meio de referencial teórico oferecido por diversos autores: Ribeiro Neto, Viterbo, Cerqueira etc.

OBJETIVOS

Analisar os sistemas de gestão da segurança e saúde ocupacional e meio ambiente numa instituição financeira, verificando se adotam as normas OHSAS 18001:2007 e ABNT NBR ISO 14001:2004 com o intuito de identificar e propor a integração desses sistemas em um único sistema de gestão que atenda aos requisitos dessas normas.

MÉTODOS

Utilizamos, neste trabalho, estudo de caso de uma instituição financeira, onde os resultados revelaram que a organização possui ações, processos, programas

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

desenvolvidos e direcionados para as áreas de segurança e saúde ocupacional e de meio ambiente.

Diante disso, desenvolvemos esforços no sentido de identificar, compreender, explorar e contribuir com uma proposta para a instituição de integração da gestão da segurança e saúde ocupacional e de Meio Ambiente .

RESULTADOS

A partir da análise documental, entrevistas semiestruturadas e visitas in loco concluímos que a instituição possui sistema de gestão de segurança e saúde do trabalho próprio semelhante aos requisitos contidos na OSHAS 18001, atuando em conformidade com a legislação vigente, buscando a melhoria contínua nos processos de promoção, preservação e recuperação da saúde, prevenção do adoecimento, proteção à integridade dos funcionários e segurança no ambiente de trabalho. No que diz respeito aos requisitos da ABNT NBR ISO 14001:2004, verificamos, também, que a Instituição possui sistema de gestão de meio ambiente e vem se adequando ao referido normativo. Diante da similaridade da OSHAS 18001 e da ABNT NBR ISO 14001:2004, apresentamos proposta para a instituição implantar e integrar os sistemas, buscando a melhoria contínua, a melhoria do desempenho e propiciando atendimento às necessidades do seus negócios.

REFERÊNCIAS

CERQUEIRA, J.P. **Sistemas Integrados de Gestão ISSO 9001, ISSO 14001, OSHAS 18001, AS 8000, NBR 16001**, conceito e aplicações. 1ª ed. Rio de Janeiro:Qualitymark,2005.

RIBEIRO NETO, J.B.M; TAVARES, J.C; HOFFMANN, S.C. **Sistema de Gestão Integrados**: Qualidade, Meio Ambiente, Responsabilidade Social, Segurança e Saúde no Trabalho. 3ª ed. São Paulo: SENAC, 2008.

VITERBO, JR, E. **Sistema Integrado de Gestão Ambiental**, 2ª ed. São Paulo : Aquariana. 1998.

Anais do 2º Encontro Senac de Conhecimento Integrado:
Gestão, Contemporaneidade e Mercado de Trabalho
04 a 09 de novembro de 2013

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 201

Educação

RIBEIRÃO PRETO

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

"VIVÊNCIAS ARTÍSTICAS" EM CENTROS SOCIOEDUCATIVOS UM DIÁLOGO COM ARTE-EDUCADORES E JOVENS EGRESSOS

Fernanda Roberta Lemos Silva (UNICAMP); nandateatro@yahoo.com.br *

RESUMO: Este artigo busca apresentar a proposta de Arte e Cultura da Fundação CASA e reconstruir através de entrevistas semiestruturadas com arte-educadores e jovens em conflito com a lei potencialidades e fragilidades para o desenvolvimento de oficinas culturais em Centros Socioeducativos, com adolescentes em cumprimento de medida socioeducativa de Internação. Para tal o diálogo estabelecido com arte-educadores e jovens egressos tem como objetivo compreender quais os desafios de trabalhar com arte-educação em um espaço de privação de liberdade. Os dados recolhidos apresentam o impacto de vivências proporcionadas pela arte no comportamento de jovens que cumpriram medida socioeducativa.

PALAVRAS CHAVE: Arte Educação, Adolescente (em conflito com a lei), Oficinas Culturais

Abstract: This article seeks to present the proposed Arts and Culture Foundation CASA and rebuild through semi-structured interviews with art educators and youth in conflict with the law strengths and weaknesses to develop workshops Socio-cultural centers, with adolescents in compliance Internment educational measure. To this end the dialogue established with art educators and young graduates which aims to understand the challenges of working with art education in an area of deprivation of liberty. The data collected show the impact of experiences offered by art in the behavior of young people who have completed educational measure.

Keywords: Art Education, Teen (in conflict with the law), Cultural Workshop

INTRODUÇÃO

A Fundação CASA presta assistência á adolescentes de 12 a 21 anos incompletos em cumprimento de medida socioeducativa em todo o estado de São Paulo, através de uma proposta de "ressocialização".

Um dos eixos de trabalho com adolescentes é proporcionar autonomia para que o mesmo seja protagonista da sua história e não reincida na prática de atos infracionais.

Almeja-se que a medida socioeducativa junto ao adolescente alcance os seguintes resultados:

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> O adolescente deve ser alvo de um conjunto de ações socioeducativas que contribua na sua formação de modo que venha ser um cidadão autônomo e solidário, capaz de se relacionar melhor consigo mesmo, com os outros e com tudo que integra a suas circunstâncias e sem reincidir na prática de atos infracionais. Ele deve desenvolver a capacidade de tomar decisões fundamentadas, com critérios para avaliar situações relacionadas ao interesse próprio e ao bem comum, aprendendo com a experiência acumulada individual e social, potencializando sua competência relacional cognitiva e produtiva. (SINASE, 2006, p.26)

As ações pedagógicas da Fundação CASA não se restringem ao Ensino Formal são divididas em três seguimentos: Educação Profissional, Arte e Cultura e Esportes.

A Gerência de Arte Cultura (GAC) foco desse trabalho é pertencente à Superintendência pedagógica área responsável pela política cultural da Fundação CASA, bem como pelas diretrizes de ação cultural em relação aos adolescentes que cumprem medida socioeducativa.

> Art.124 São direitos dos adolescentes privados de liberdade, entre outros os seguintes:
>
> XII – realizar atividades culturais, esportivas e de lazer.
>
> XIII- ter acesso aos meios de comunicação social. (2008, p.26)

6.3.4 Eixo Esporte Cultura e Lazer previstos nos SINASE propõe:

> 2 – Propiciar o acesso à programação culturais dança, teatro, literatura, dança, música, artes, construindo espaços de oportunização da vivência de diferentes atividades culturais, e artísticas, e também o favorecimento á qualificação artística respeitando as aptidões dos adolescentes.
>
> 5- Assegurar no atendimento socioeducativo espaço a diferentes manifestações culturais dos adolescentes. (2008, p.60)

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Para atender as exigências previstas no ECA e no SINASE a Fundação CASA estabelece convênios com ONGS para o desenvolvimento das oficinas culturais nos Centros, as oficinas são compostas das seguintes linguagens: teatro, dança, circo, hip hop (grafite, rap, street dance) literatura , fotografia, vídeo (oficina de imagem), fanzine (história em quadrinhos), capoeira, artes plásticas. Contemplando as áreas: Artes Visuais, Artes Cênicas, Cultura Urbana, Artes da Palavra, Artes do Corpo e Música. O convênio propõe além das oficinas a realização de atividades extras como palestras e *workshops*.

A partir dessa proposta essa pesquisa é norteada pelas seguintes questões: Como compreender o valor pedagógico de vivências proporcionadas pela arte no período de Internação em Centros Socioeducativos? O que foi vivenciado nas aulas de Teatro teria tido desdobramento na vida do adolescente egresso?

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para essa discussão foram adotados como referenciais teóricos Vicente Concilio (2006) e Duarte Júnior (1994).

Concilio (2006) propõe uma discussão referente á sobrevivência de "vivências artísticas" em um ambiente prisional onde a arte sempre se esbarra nas regras promovidas pela instituição, o autor apresenta um panorama histórico do desenvolvimento de processos teatrais com população carcerária, a partir dos referenciais: Frei Betto, Ruth Escobar, Maria Rita Freire Costa, Roberto Lage entre outras.

As práticas realizadas por Concílio (2006) com "população carcerária", se aproximam dos conflitos vivenciados em Centros socioeducativos com "adolescentes internos".

Entre elas a condição de "privação de liberdade" dos internos que gerava conflitos comportamentais que interferia no desenvolvimento das aulas.

> Outro dia problemático para os ensaios eram as segundas-feiras. Depois da visita de domingo eles estavam visivelmente mais sensíveis e angustiados pelas saudades e pelas lembranças do mundo com o qual não lhes era permitido manter o contato. Era

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> hora de escutar suas reclamações compreender as dificuldades que eles criavam para iniciar o trabalho, mas evitando que sessões de terapia de grupo tomassem conta do processo, apesar da relevância que atribuímos a seus desabafos e reflexões, muitas vezes tentávamos apresentar a elas outras maneiras de enfrentar seus problemas. (CONCILIO,2006, p.97)

No campo da arte-educação, Duarte Júnior (1994, p.84) fundamenta que "não quero pintar aqui um quadro extremamente sombrio da arte-educação entre nós, pois creio que muitos vêm lutando para alterar esta (des) ordem de coisas. Vêm lutando para transformar não só a educação artística, mas o próprio modelo de ensino a que estamos submetidos. Mas é preciso, sempre e sempre, denunciar-se esta educação voltada a submissão, à docilidade. Lembremo-nos: o ato criador é rebelde e subversivo é sobretudo um ato de coragem. Coragem de não aceitar o estabelecido, propondo uma nova visão, uma nova ordem uma nova correlação de forças."

Para o autor "arte-educação" não significa treino para alguém se tornar um artista. Ela pretende ser uma maneira mais ampla de se abordar o fenômeno educacional, considerando-o não apenas como transmissão simbólica de conhecimentos, mas como um processo formativo humano, um processo que envolve a criação de um sentido para a vida e que emerge desde os nossos sentimentos peculiares. (Duarte Junior, 1994, p.72)

Ambos os autores direcionaram a discussão para compreender qual o "espaço" destinado a vivências proporcionadas pela arte em ambientes de privação de liberdade.

MÉTODOS

A metodologia utilizada nessa pesquisa qualitativa foi à entrevista semi-estruturada. Durante esse processo foi realizado oito entrevistas com jovens de 17 a 26 anos, moradores dos bairros Campos Elíseos, Jardim Juliana, Parque dos Servidores, Parque Ribeirão Preto, Jardim Progresso. E dois arte-educadores que atuam em Centros Socioeducativos como professores de Teatro.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> Recorrer ao trabalho de campo como sua mais importante forma de coleta de dados, pois acreditará que sem um intenso e prolongado contato do pesquisador com o grupo será impossível descobrir como uma determinada rede de significações está organizada. (MELLO, 2006, p.125)

Segundo BAUER (2007) O principal interesse dos pesquisadores qualitativos e na tipificação e variedade de representações das pessoas no seu mundo vivencial. As maneiras como as pessoas se relacionam com os objetos, sua relação sujeito objeto é observada através de conceitos tais como opiniões, atitudes, sentimentos, explicações, estereótipos, crenças, identidades, ideologias, discurso cosmovisões, hábitos e práticas.

Atentei-me por conduzir a entrevista com perguntas simples e garantindo ao jovem e aos arte-educadores a confidencialidade da sua identidade. Os nomes dos sujeitos foram substituídos por nomes fictícios Motoqueiro, Kadu, Pedrinha, Moleque Juliana, Moleque da Pracinha, Moleque Chave, Moleque Progresso, Bracinho, Arte educador 1 e Arte educador 2.

Dessa forma, adotei o diálogo com os arte-educadores e com os jovens egressos como eixo do trabalho.

De acordo com Mello (2006), é na década de 1930 que a entrevista começa a ser utilizada amplamente pelas ciências sociais nas tarefas de investigação. A pesquisa qualitativa lida com interpretações das realidades sociais.

Segundo Bauer (2007), na pesquisa social, estamos interessados na maneira como as pessoas espontaneamente se expressam e falam sobre o que é importante para elas e como pensam sobre suas ações e as dos outros.

De acordo com Bauer (2007, p.73) "toda pesquisa com entrevistas é um processo social uma interação ou empreendimento cooperativo em que as palavras são o principal meio de troca."

Para estabelecer o diálogo com os jovens e os arte-educadores foi desenvolvido um roteiro de questões sobre o universo do adolescente em conflito com a lei e para os arte-educadores questões sobre o desenvolvimento da oficina de Teatro nos Centros definido pela pesquisa qualitativa como tópico guia:

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> À medida que o tópico guia é desenvolvido ele se torna um lembrete para o pesquisador de questão sobre temas sociais científicos devem ser apresentados em uma linguagem simples, empregando termos familiares adaptados ao entrevistado. Finalmente ele funciona como um esquema preliminar para análise das transcrições. (BAUER, 2007, p.67)

Bauer (2007, p.65) afirma que a entrevista qualitativa fornece os dados básicos para o desenvolvimento e a compreensão das relações entre os atores sociais e sua situação.

O objetivo da pesquisa qualitativa é uma "compreensão detalhada das crenças, atitudes, valores e motivações em relação ao comportamento das pessoas em contextos sociais específicos".

Foi utilizado como recurso o gravador digital para captar o relato dos sujeitos tornando-se possível "conservar a narrativa o mais próximo possível de seu registro, evitando a intervenção do pesquisador e a ocorrência de cortes que prejudicariam o conhecimento do dado recolhido." (QUEIROZ, 1988, p.17)

De acordo com Queiroz (1988) uma vez que a voz do entrevistado, suas entonações, suas pausas, seu vaivém no que contava, constituíam outros dados preciosos para a pesquisa, a autora propõe que é preciso conservar com maior precisão a linguagem do narrador, suas pausas que podiam ser simbolicamente transformadas em sinais convencionais.

RESULTADOS

> *Eu nunca imaginava eu, apresentando na frente dos outro eu tinha bastante vergonha (pausa) Ixi eu falava para dona, tenho uma timidez imensa de conversar eu tinha, bastante, ai resolveu tudo isso ai, quando eu chegava lá na frente e fala né, será que eu não vou conseguir, será que eu vou conseguir, as palavras vinham é bom senti bem lá! (Bracinho)*

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

De acordo com o SINASE (2008, p. 60) a Fundação CASA deverá: "assegurar e consolidar parcerias com secretarias estaduais e municipais órgãos similares responsáveis pela política pública ONGS e iniciativa privada no desenvolvimento e oferta de programas culturais, esportivos e de lazer aos adolescentes".

Segundo Carvalho (2008, p.16) as ONGS são hoje uma realidade sociológica no Brasil. Muitas dessas entidades têm obtido admirável êxito ao criar alternativas e facilitar a inclusão social, ao prestar serviços de educação integral e a trabalhar em defesa dos direitos da criança e do adolescente que vivem em circunstâncias especialmente difíceis. Examinando as diversas propostas pedagógicas desenvolvidas em seus programas, observa-se um traço comum: praticamente todas utilizam atividades artísticas em suas diretrizes educacionais.

Os arte-educadores contratados para ministrar oficinas nos Centros, não há exigências de possuir formação acadêmica, apenas vivência artística na área da oficina ministrada.

> O termo oficineiro vem sendo usado, no terceiro setor, para designar o ministrante de oficinas independente de sua formação, que foi convidado ou contratado temporariamente, para ensinar determinado assunto ou técnica. (CARVALHO, 2008, p.114)

Dentro dessa proposta foi discutido o que CARVALHO (2008, p. 46) ressalta em sua pesquisa referente ao "ensino de artes em ONGS, que "é grave a questão de não haver exigência de formação superior dos arte-educadores, se pensarmos que o ensino nestes projetos não é simples, pois neles estão inseridos , jovens que vivem em uma condição social precária , a qual exigiria do " educador" posicionamentos políticos , éticos e estéticos alinhados aos da instituição e "qualidade e aptidões pessoais que vão além das habilidades técnico profissionais" .

O relato dos oito jovens entrevistados nessa pesquisa apresenta que eles não tiveram acesso a projetos que ofereciam atividades culturais e oficinas gratuitas durante a infância e adolescência, desse modo o primeiro encontro com oficinas culturais foi estabelecido durante o período de Internação.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> As desigualdades sociais constituem, por si sós, um grave problema por ensejar a desintegração e a vulnerabilidade social, além de impedir que uma parte expressiva de nossa população possa usufruir dos direitos mais elementares para a sobrevivência do ser humano: subsistência, a saúde, habitação, segurança, educação e lazer. O impacto dessa realidade afeta de forma mais dramática aqueles que, como as crianças e os adolescentes, ainda se encontram em processo de formação. (CARVALHO, 2008, p.13)

Nesse sentido, percebe-se que as atividades culturais oferecidas no Centro Socioeducativo, pode ser o primeiro contato dos adolescentes com uma "vivência artística", desse modo o adolescente não se sente capaz de participar de uma aula de circo, dança ou teatro, pois está impregnado um rótulo de "infrator" , e um infrator não canta, dança ou interpreta, ele rouba, mata e vende droga. Parece preconceituoso, mas é esse o raciocínio.

Busquei na totalidade das entrevistas estabelecer qual a relação que os jovens estabeleceram com as oficinas culturais no período de internação nessa direção os dados recolhidos apresentam o seguinte quadro.

Motoqueiro participou da oficina de circo e menciona que não aprendeu *"nada"* argumentando que *"fazia porque tinha que fazer , aprendi nada , tinha que fazer para ir embora mais rápido".*

Kadu, Moleque Chave, Moleque da Pracinha durante a internação não participaram de oficinas culturais. Kadu afirma *"Lá tinha algumas atividades lá, mas só que eu fiz só lancheteria mesmo"*. *Moleque Chave* relatou:*" Ah não, participava só de futebolzinho de vez em quando".*

No período que *Moleque da Pracinha* ficou internado 2003/2004 era oferecido somente o curso técnico e artesanato.

As situações narradas pelos jovens mostram que a participação efetiva dos internos nas oficinas culturais, depende da organização do setor pedagógico dos Centros. Os relatos apresentam que os Centros seguem as exigências previstas no SINASE no que se refere a "respeitar as aptidões dos adolescentes".

O discurso dos jovens apresenta a preferência pela realização dos cursos técnicos, pois garante ao adolescente um certificado que facilitará sua inserção no mercado de trabalho.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O adolescente *Pedrinha* teve a oportunidade de participar ao longo de quatro internações da oficina de Artes Plásticas, Capoeira, Teatro, Dança de Rua, questionado sobre a contribuição dessas vivências artísticas para sua medida socioeducativa o jovem comenta : *"Ah, aprender eu não aprendi não né , Dona Feranda! eu vou falar a verdade pro cê!".*

O jovem moleque Juliana participou da oficina de dança e narra que: *"Era uma distração pra num ficar na cela (quarto), nóis fazia isso daí né."*

Os jovens *Bracinho e Moleque Progresso* participaram da Oficina de Teatro por um longo período.

Moleque Progresso conclui que "Ah mano aprendeu né mano, que todo mundo tem um talento né mano, correr atrás cada um tem uma vocação né, e aprender um pouco da arte, e é divertido também!" e completa: "Ah mano o teatro as apresentações você pensava né os "bagulho", você interpretando os personagens via a situação que ele estava passando, serve para pessoa refletir."

Bracinho afirma que como aprendizado das oficinas culturais aprendeu a respeitar o espaço do outro "Na dança de rua, no teatro teve um tempo que eu fiquei na Capoeira isso ai não ajudou bastante, porque eu não conseguia me expressar com as pessoas, eu sentia vergonha, de falar de ler na frente dos outros eu tinha vergonha, lá eu consegui fazer tudo isso ai foi bom para mim."

Para os arte-educadores[6] entrevistados trabalhar arte em um Centro Socioeducativo é uma experiência que te prepara para muitas coisas, considerando trabalhar com arte em um espaço de privação de liberdade com educandos que apresentam especificidades.

O arte-educador 1 narra que :"É *uma experiência que te faz feliz, que te faz triste. Você consegue obter pequenos sucessos, mas também muitas frustrações. Trabalhar em um espaço com arte-educação em um espaço como a Fundação CASA é algo muito difícil" .*

Ambos os arte- educadores entrevistados relatam que o espaço físico dos Centros compromete o desenvolvimento das oficinas.

Em relação à estrutura do espaço físico nos Centros, nos convida a questionar o que assegura o SINASE:"Espaço para prática de esportes e atividades de lazer e

[6] Arte educador 1 - Graduando em Pedagogia e ator.
Arte Educador 2 Graduado em Artes Cênicas e Especialista em Arte Educação

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

cultura devidamente equipados e em quantidade suficiente para o atendimento de todos os adolescentes" (2008, p.50)

Foi presente no discurso dos arte-educadores entrevistados que as oficinas culturais se esbarram nas regras promovidas pela instituição e que em situações pontuais demonstram que a atividade artística é uma "regalia" para os adolescentes internos, ou considerada uma atividade que caracteriza "entretenimento" .

Em parceira com os Centros os arte-educadores enfrentam as limitações com o objetivo de conquistar um espaço de qualidade para o desenvolvimento das oficinas culturais, permitindo apresentar vivências artísticas aos adolescentes durante o cumprimento de medida socioeducativa.

Os dados recolhidos nos convida a relacioná-los ao que fundamentou Volpi (2002, p. 23) que "o papel do desenvolvimento das atividades e educar para o exercício da cidadania e não meramente ocupar o tempo e gastar a energia dos internos". Assim a realização de atividades lúdicas, culturais esportivas deve ser considerada conteúdos fundamentais do processo educacional e não instrumentos de preenchimento do tempo ocioso.

CONCLUSÃO

Como compreender o valor pedagógico de vivências proporcionadas pela arte no período de Internação em Centros Socioeducativos? O que foi vivenciado nas aulas de Teatro teria tido desdobramentos na vida do adolescente egresso?

Os dados recolhidos nas entrevistas com dois arte-educadores e oito jovens egressos apresentam como resultados parciais dessa pesquisa fragilidades e potencialidades do desenvolvimento da proposta de Arte Cultura da Fundação CASA.

A proposta de Arte e de Cultura mostra-se fragilizada diante das regras promovidas pela Instituição, visão que se reflete nos adolescentes que revelam nas entrevistas que participar das oficinas era sinônimo de bom comportamento *"aprendi nada, fazia porque tinha que fazer, quem fazia ia embora mais rápido." (Motoqueiro)*

Os adolescentes que participaram por longos períodos das oficinas compreendem melhor a proposta das oficinas e conseguem estabelecer relações entre as vivências artísticas e a vida pessoal.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O arte-educador e sua compreensão de arte, são essenciais para conquistar no "sistema disciplinar" do Centro socioeducativo um espaço de qualidade e valorização das atividades artísticas como uma atividade formativa que contribui na medida socioeducativa dos internos.

Dois oito jovens entrevistados cinco jovens continuam envolvidos no tráfico de drogas.

Após o período de "ressocialização" o adolescente retorna para a mesma comunidade que enfrenta os mesmos problemas de tráfico e violência, dessa forma a realidade em que estão inseridos anula qualquer possibilidade de mudança.

> Aprender nóis aprende senhora! Só que as amizade ainda continua, as amizade é verdadeira com os moleque aí, só que invorve outras caminhada que agente acaba, acaba levando para vida também né. É isto ai né. (Moleque da Pracinha, grifos nosso)

A partir dessas considerações as vivências artísticas no período de Internação foram consideradas situações pontuais que pouco impacto tiveram na vida dos jovens entrevistados.

"Aprender nóis aprende senhora!", porém a vida em liberdade "invorve outras caminhada"!

REFERÊNCIAS

BAUER, Martin W. **Pesquisa qualitativa com texto imagem e som: um manual prático**/ Martin W. Bauer, George

Gaskell (editores). Tradução: Pedrinho A. Guareschi, 6 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

Brasil, **Estatuto da Criança e do Adolescente.** Lei n. 8069 de 13 de julho de 1990. Ricardo dos Santos Castilho (org.) 2ed. São Paulo: IGLU Editorial, 2007.

Brasília DF: **SINASE (Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo).** Secretaria Especial dos Direitos Humanos - CONANDA, 2006.

CARVALHO, Lívia Marques. **O ensino de artes em ONGS.** São Paulo: Cortez, 2008.

CONCILIO Vicente. **Teatro e prisão: dilemas da liberdade artística em processos teatrais com população carcerária.** São Paulo, 2006

DUARTE JUNIOR, João Francisco. **Por que arte educação?** 7 ed. Campinas: Papirus, 1994 (Coleção Alegre).

FREIRE Paulo. **Pedagogia da Autonomia:** saberes necessários para prática educativa**.** São Paulo, Paz e Terra, 2011.

QUEIROZ, Maria Isaura Pereira. Relatos orais do "indizível" ao "dizível" in: SIMSON, Olga Morais VON. **Experimentos com histórias de vida** (Itália - Brasil) São Paulo: Vértice, 1988.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

VAZ**,** Violeta. **Oficinas de dança em projetos socioculturais**. Universidade do Estado de Minas Gerais, 2011.

VOLPI Mario. (Org.) 4ª. Ed. **O adolescente e o ato infracional**. São Paulo: Cortez, 2002.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

MEDIAÇÃO PEDAGÓGICA EM AMBIENTES VIRTUAIS DE APRENDIZAGEM: PERFIL E MOTIVAÇÃO DOS ALUNOS DE RIBEIRÃO PRETO

Carmelinda Parizzi (Centro Universitário Moura Lacerda); carmemparizzi@hotmail.com*

Tárcia Regina da Silveira Dias (USP); trsdias@gmail.com

Resumo: O objetivo deste artigo é traçar o perfil dos alunos EaD de Ribeirão Preto, bem como identificar e analisar as expectativas e motivações desses alunos que optam por realizar um curso na modalidade a distância. Pois, durante muito tempo, prevaleceu a ideia de que para haver educação era necessária a presença de docentes em sala de aula. Hoje, devido ao avanço tecnológico é possível haver aprendizagem sem a presença constante desse profissional, por meio da modalidade de ensino conhecida como Educação a Distância (EAD), apresentando-se como uma nova forma de aquisição de saberes e desenvolvimento de competências para mobilizar um determinado saber, aplicando-o a uma situação concreta através de atitudes concertadas, dando solução a um problema, atendendo assim, às demandas decorrentes das mudanças na nova ordem econômica mundial.

Palavras-chave: Educação a distância. Motivação. Perfil do aluno.

Abstract: The purpose of this article was to outline the profile of distance education students in Ribeirão Preto city, and to identify and analyze the expectations and motivations of those students who choose to take an e-learning course. For a long time, the prevailing idea about education was the presence of teachers in the classroom. Today, due to technological advancement it is possible to study without the presence of teachers, through a teaching modality known as Distance Learning (ODL). It synchronized actionspresents itself as a new way of acquiring knowledge and developing skills to mobilize certain knowledge, applying it to a concrete situation through which arrise, giving solution to a problem, attending to the demands arising from changes in the new world economic order.

Keywords: Distance education. Motivation. Student profile.

INTRODUÇÃO

Assistimos a um século XXI frenético, cheio de vida e caracterizado por informações que fluem continuamente pela evolução tecnológica. A motivação entra nesse cenário como fator que impulsiona o desempenho dos indivíduos, por isso ela se torna fundamental nos âmbitos teóricos e nas práticas educacionais.

A evolução do homem é condição do nosso mundo: desde o aparecimento do fogo, da agricultura, dos primeiros instrumentos, à revolução industrial e a invenção do computador o nosso planeta não para de se transformar. Como bem coloca KENSKI (2011):

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> A evolução social do homem confunde-se com as tecnologias desenvolvidas e empregadas em cada época. Hoje as tecnologias invadem as nossas vidas, ampliam a nossa memória, garantindo novas possibilidades surgindo assim, uma nova sociedade tecnológica, alterando as qualificações profissionais e a maneira como as pessoas vivem, trabalham, informam-se e se comunicam com outras pessoas e com todo o mundo. (KENSKI, 2011, p. 22)

No início do século XX, a educação tinha como foco a aquisição das habilidades de letramento: leitura, escrita e cálculos básicos. Nessa época, o objetivo não era treinar as pessoas para pensar e ler criticamente, hoje isto já é considerado como básico para que a pessoa possa lidar com sucesso as complexas exigências contemporâneas, onde o foco de interesse mudou de local para nacional e global, com um ambiente de trabalho cada vez mais competitivo (SZLAK, 2007).

Na escola, a tecnologia passa a ser utilizada na educação como ferramenta pedagógica eficaz e são indissociáveis, já que Educação diz respeito ao "processo de desenvolvimento da capacidade física, intelectual e moral do ser humano, visando a sua melhor integração individual e social" (KENSKI, 2011, p. 43) desenvolvendo assim, conhecimentos, valores, hábitos, atitudes e comportamentos interativos transformando as relações com o saber.

Assim, a motivação para a aprendizagem tornou-se um problema de ponta em educação, a falta dela provoca importante queda de qualidade na aprendizagem. Por isso torna-se realmente importante e como em todas as profissões, é vital o docente acompanhar essa constante evolução sociológica e tecnológica, através de uma maior abertura perante esses fatos e os seus alunos. Afinal como bem coloca Ponte "Estamos a caminho de novos modelos de relações educativas e de novos significados do que é ser professor" (PONTE, 1997).

O conhecimento não é algo acabado e definitivo.

> Cabe ao docente, mais do que transmitir o saber, articular experiências em que o aluno reflita sobre as suas relações com o mundo e o conhecimento, assumindo um papel ativo no processo ensino-aprendizagem, que, por sua vez, deverá abordar o

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> indivíduo como um todo e não apenas como um talento a ser desenvolvido. (Magalhães, 2001)

Com o intuito de contribuir com estudos nesta área na busca do entendimento de qual é o perfil do aluno EaD e quais suas motivações em estudar à distância, elaborou-se essa pesquisa para investigar tais fatores.

O objetivo desse trabalho é descrever o perfil dos alunos de Educação à Distância de Ribeirão Preto, obtido através de um instrumento de coleta de dados desenvolvida por meio de um questionário online estruturado no Google docs., com o intuito de colaborar com a área de Educação a Distância – EaD, através do principal sujeito e por onde todas as ações educativas convergem, na busca do entendimento de qual é o perfil desse aluno e quais suas motivações em fazer um curso nessa modalidade. Essas informações servirão de base para futuras discussões sobre o aprimoramento na oferta de cursos, uma vez que o aluno da modalidade a distância passa por profundas mudanças, entendendo cada vez mais a necessidade de aprender por toda a vida de maneira mais autônoma.

REFERENCIAL TEÓRICO

A motivação por parte do aluno, só é utilizada se o aluno acreditar na capacidade do êxito. Acreditamos ser este o grande desafio da atualidade a que nós educadores devemos nos propor: averiguar as razões da ausência da motivação do aluno para a aprendizagem analisá-las, e buscar estratégias eficazes que ajudem a reverter este quadro.

> Atualmente as informações e o conhecimento crescem rapidamente, exigindo que a pessoa em vez de ser capaz de lembrar e repetir informações deve sim, ser capaz de encontrá-las e usá-las. Mais do que nunca o sistema de educação precisa ajudar os estudantes a desenvolver as ferramentas intelectuais e as estratégias de aprendizagem necessárias a aquisição do conhecimento, possibilitando assim pensar produtivamente, contribuindo para que o indivíduo tenha entendido a respeito da aprendizagem, tornando-se um aprendiz vitalício e independente. (SZLAK, 2007 p. 21)

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Percebe-se, então, o surgimento de uma nova modalidade de aluno que no entendimento de Belloni é:

> [...] um ser autônomo, gestor de seu processo de aprendizagem, capaz de autodirigir e autorregular este processo. Este modelo de aprendizagem é apropriado a adultos, com maturidade e motivação necessárias à autoaprendizagem e possuindo um mínimo de habilidade de estudo (BELLONI, 2003, p. 39-49).

Assim, surge no cenário da educação, um sujeito capaz de aprender a gerir seu próprio aprendizado, desenvolver novas competências, tais como autonomia e disciplina, tornando-se sujeito da formação de si mesmo, bem diferente do que até então se apresentava.

A ênfase hoje da aprendizagem é no foco dos processos de conhecimento, onde indivíduos guiados por objetivos elaboram novos conhecimentos com base no que já sabem, e naquilo que conseguem permutar através da troca de ideias com o grupo de objetivos comuns, e o docente por meio dessas ideias em construção, precisa ajudar os alunos a alcançar um entendimento mais maduro, ou seja, o docente trona-se um importante elo na mediação do conhecimento.

É neste contexto que a educação a distância se destaca mediada por novas tecnologias de informação e comunicação (NTIC), e a motivação para estes alunos da EaD é um dos desafios que deverão ser enfrentados por tutores e alunos durante o processo de aprendizagem.

Entende-se que a motivação é algo que se manifesta variavelmente por cada ser humano, sendo ela gerida, normalmente, por fatores intrínsecos e extrínsecos, portanto, descobrir características motivacionais individuais é muito difícil, por isso os incentivos da parte tutorial são fundamentais para conquistar o aluno em cada etapa do estudo, desde aquela motivação inicial onde tudo é novidade, tendo o despertar da curiosidade mais simples e presente, além da necessidade de fazer com que o aluno vislumbre em seus estudos uma oportunidade melhor para o futuro, como a melhoria na qualidade de vida, conciliação de estudo, trabalho e família, tornando-se um indivíduo autônomo e emancipado (BELLONI, 2003).

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Dessa forma, verifica-se que os fatores motivacionais no processo de ensino-aprendizagem estão na dinâmica da aula, que é importantíssima, pois todo o acompanhamento pedagógico deve ser atuante, identificando pontos onde o aluno se sente desmotivado é garantindo sua interação e pertencimento ao grupo para sua permanência.

A motivação do Ensino a Distância é despertada por vários fatores, que vão desde a motivação pessoal do aluno até a maneira de como o material didático se encontra postado na plataforma, é necessário um ensino dinâmico e inovador que ofereçam ao aluno condições necessárias para produzirem o máximo de si. (GONZALEZ, 2005)

Nesse ambiente, o tutor é, e continuará sendo, docente, mas cada vez mais potencializador e articulador de mediações pedagógicas, cabendo a ele, reforçar o processo de autoaprendizagem do aluno, familiarizá-los com a metodologia, com o material didático, auxiliá-lo no planejamento de seu estudo, acompanhando-o na busca da superação de suas dificuldades e orientando-o na resolução de dúvidas, em consultas individuais ou em grupos, pois como bem coloca Paulo Freire, quando nos diz que ninguém educa ninguém, a gente se educa na relação mediatizada pelo mundo, onde professor e aluno são sujeitos do processo, mediadores, um do aprendizado do outro (BELLONI, 2003).

A educação a distância, realidade que hoje está em quase todos os países do mundo, com o suporte dos meios de comunicação, atrelada com as tecnologias da informação e da comunicação se mostra como uma nova realidade de ensino, o tempo da educação é o tempo da vida (KENSKI, 2011).

As escolas do tamanho do mundo, não atenderão apenas a segmentos restritos de alunos de determinada faixa etária, social e educacional, tendo que serem olhadas com nova mentalidade para que se faça educação de qualidade. Do lápis ao teclado, do correio à internet, houve um avanço considerável na incorporação da tecnologia ao processo ensino-aprendizagem tanto presencial como à distância. Espaços virtuais como Messenger, Blogs, Wikipédia, entre outros mostram sua força nesse movimento cotidiano de alunos e docentes, enfim das pessoas que acessam esses novos espaços de interação, comunicação e aprendizagem.

MÉTODO

Neste artigo, optou-se por um método de pesquisa descritiva, de caráter exploratório. Trata-se de um estudo de campo, que busca a identificação e descrição de

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

características dos fenômenos presentes e na análise e entendimento das relações entre as variáveis, sem intervenção no ambiente pesquisado, com uma amostra de 18 alunos que frequentam cursos à distância em Ribeirão Preto.

Para análise dos resultados, os dados obtidos foram tabulados e organizados em tabelas e gráficos com distribuição de frequências percentuais. Na sua interpretação, foi utilizada a abordagem quantitativa com suporte qualitativo, visando a valorização dos dados objetivos e subjetivos.

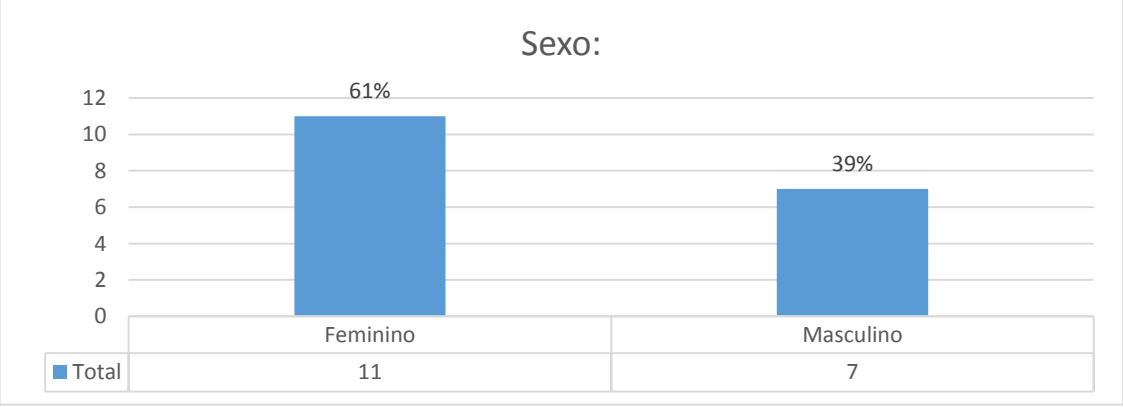
RESULTADOS

Para análise dos dados obtidos com o questionário formulado através de um conjunto de 22 questões, sendo 17 questões fechadas, cada qual composta por vários itens a serem respondidos e de 05 questões abertas. Os resultados serão apresentados e analisados a partir de dois grandes blocos: um referente às respostas dos alunos às questões fechadas, e outro referente às respostas dos alunos às questões abertas.

ANÁLISE DAS QUESTÕES FECHADAS

APRESENTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS - PESQUISA QUANTITATIVA

Gráfico 01 – Sexo dos entrevistados



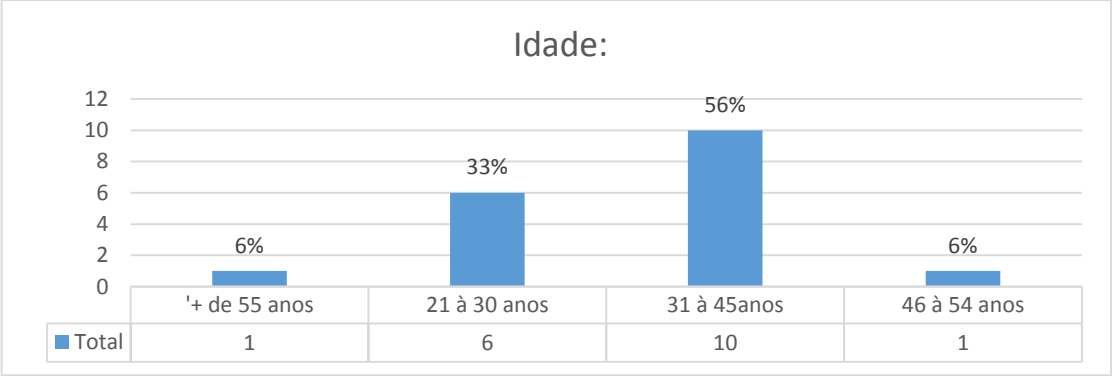
Fonte: Dados do questionário específico sobre motivação aplicado a alunos de EAD de Ribeirão Preto, 2013.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Com base nas respostas obtidas no questionário, conforme gráfico acima, identificou-se a predominância de alunos do gênero feminino num total de 61% e apenas 39% do gênero masculino.

Observa-se aqui a mesma tendência de participação feminina nos cursos apresentados pelo Censo EaD da Associação Brasileira de Educação a Distância (ABED), que é de 57% (ABED, 2012) e o Censo do INEP-MEC apresenta também o percentual de 57% de participação feminina.

Gráfico 02 – Idade dos entrevistados



Fonte: Dados do questionário específico sobre motivação aplicado a alunos de EAD de Ribeirão Preto, 2013.

Com relação à faixa etária percebeu-se a predominância na faixa compreendida entre 31 a 45 anos num total de 56% das ocorrências, seguida pela faixa de 21 a 30 anos num percentual de 33% e os 12% restantes estão na faixa de 46 anos ou mais.

Estes dados nos permitem dizer que os alunos respondentes são pessoas que já possuem alguma experiência de vida. Segundo o INEP-MEC o ingresso dos alunos na Educação a Distância:

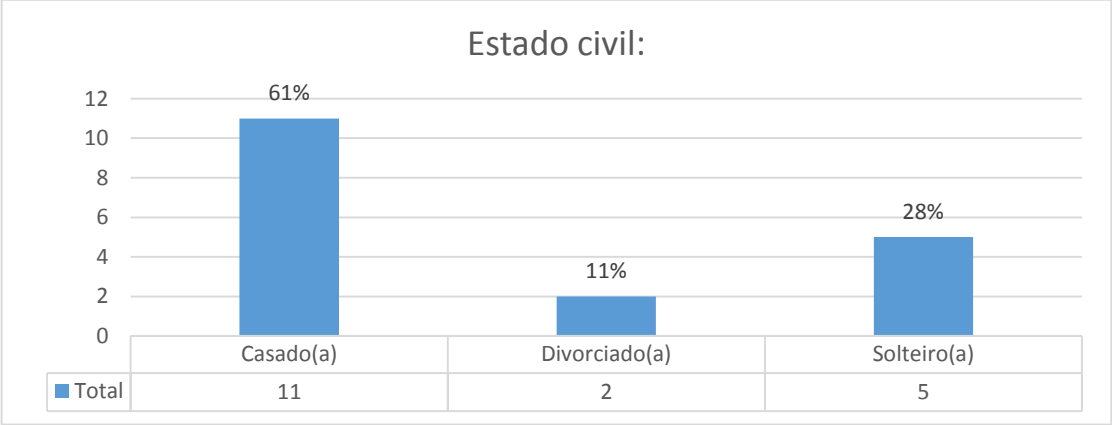
> [...] é mais tardio: em média aos 32 anos, sendo 28 anos a idade mais frequente (moda) e até 31 anos a idade da metade dos indivíduos (mediana). [...] Nos cursos a distância, metade dos indivíduos possui até 32 anos (mediana), a idade mais frequente

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

(moda) é 29 anos e a idade média é 33 anos. Além disso, os 25% mais velhos dos matriculados possuem mais de 40 anos, 3º quartil (INEP, 2012, p.45).

Assim, além de suprir necessidades de um público com faixa etária maior, percebe-se que a EaD está chamando atenção de jovens como opção para sua Educação Superior.

Gráfico 03 – Estado civil dos entrevistados



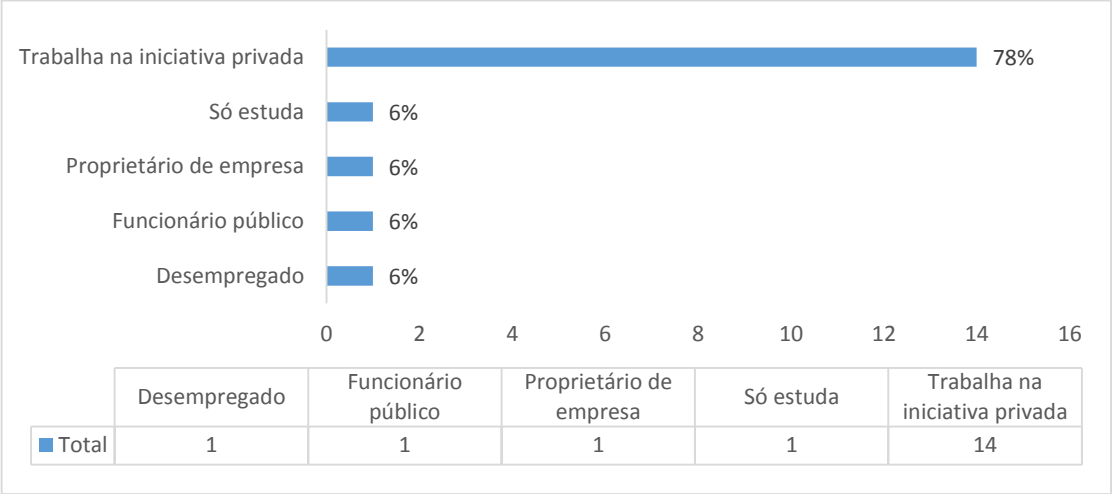
Fonte: Dados do questionário específico sobre motivação aplicado a alunos de EAD de Ribeirão Preto, 2013.

Com relação ao estado civil, observa-se que a maioria dos alunos que participaram da pesquisa são casados (61%) contra 39% de alunos solteiros e divorciados.

Dentre os alunos entrevistas houve uma igualdade para quem tem filhos ou dependentes menores de 18 anos e os que não possuem filhos. E pelos respondentes o número de filhos fica entre 1 e 2.

Gráfico 04 – Ocupação principal dos entrevistados

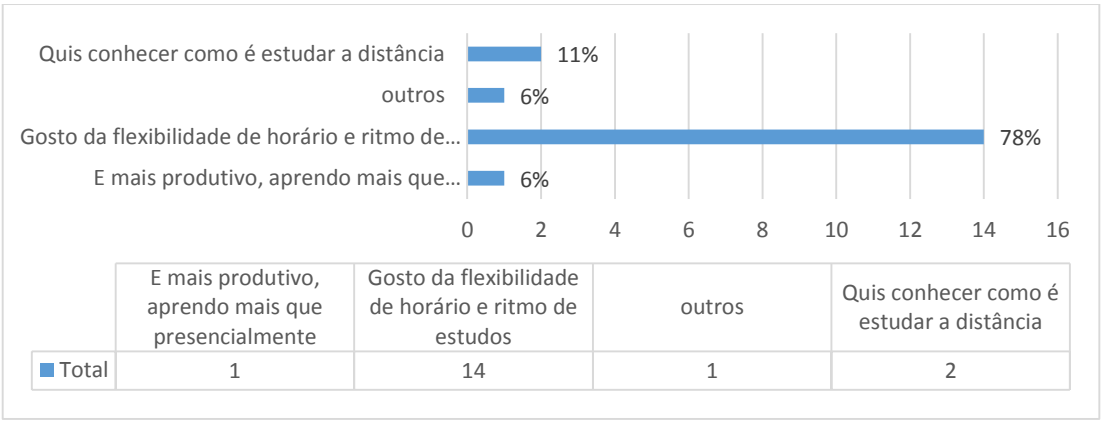
ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013



Fonte: Dados do questionário específico sobre motivação aplicado a alunos de EAD de Ribeirão Preto, 2013.

Quando observada a ocupação, 78% dos estudantes trabalha na iniciativa privada nos mostrando a importância da inclusão social que os cursos EaD possibilitam na sociedade, proporcionando a ampliação do conhecimento e acesso ao Ensino Superior.

Gráfico 05 – O que o motivou à escolher estudar a distância?



Fonte: Dados do questionário específico sobre motivação aplicado a alunos de EAD de Ribeirão Preto, 2013.

Ao serem questionados quanto ao motivo que os levaram a escolher a educação à distância como modalidade de estudo, as respostas foram variadas: 78% relatou a flexibilidade de horário e ritmo de estudo, 11% citou a curiosidade pela nova modalidade de ensino e 6% considera que aprende mais do que presencialmente. Por fim, 6% listou outros motivos.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Tabela 01: Ao ingressar, quais eram as suas expectativas em relação ao curso?

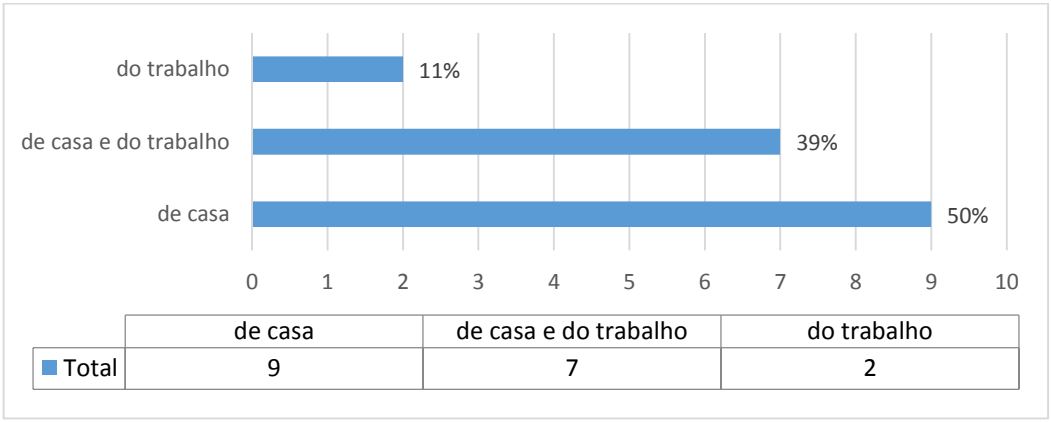
Alternativa	**Quantidade**	**%**
Adquirir conhecimento em áreas correlatas	6	33%
Aprimorar seu desempenho em tarefas atuais	1	6%
Capacitar-se para novas tarefas	2	11%
Possibilidade de crescimento profissional na empresa	9	50%
TOTAL	**18**	**100%**

Fonte: Dados do questionário específico sobre motivação aplicado a alunos de EAD de Ribeirão Preto, 2013.

Nota-se que a grande maioria dos alunos pesquisados procuraram um curso a distância para o crescimento profissional na empresa (50%) e a segunda opção dos alunos pesquisados (33%) procuraram os cursos para adquirir conhecimento em áreas correlatas. Capacitar-se para novas tarefas ficou com 11% seguida de 6% para aprimorar seu desempenho em tarefas atuais.

Com isso, evidencia-se que cidadãos que não tiveram a oportunidade de fazer um curso superior após concluir o ensino médio buscam agora a formação para enriquecer o currículo e optam pelo ensino a distância em razão do trabalho e do deslocamento (TOMAZELA, 2013). Com objetivos de viabilizar conhecimentos onde o saber pode evoluir sem dificuldade ao saber fazer (ARETIO, 2002).

Gráfico 06 – Para este curso você acessa a internet:

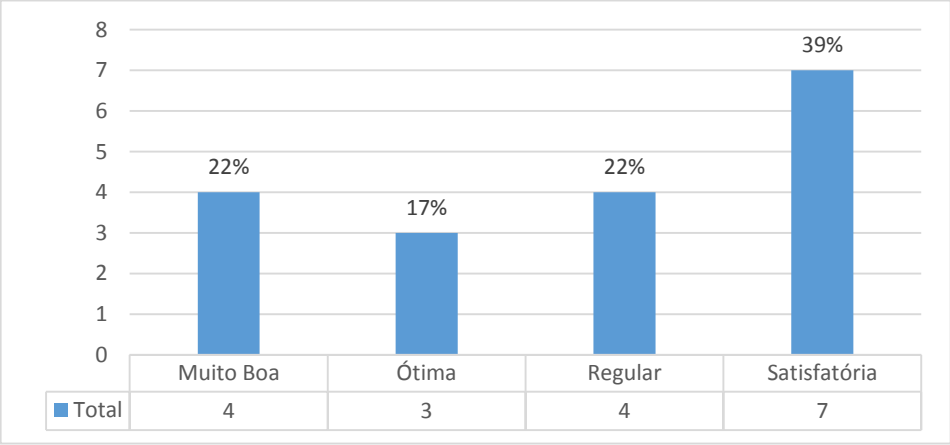


Fonte: Dados do questionário específico sobre motivação aplicado a alunos de EAD de Ribeirão Preto, 2013.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

No tocante à forma de acesso à internet, verifica-se que a facilidade de acesso à internet é um dos principais fatores para a promoção e desenvolvimento do Ensino à Distância, já que a maioria o faz de suas residências (50%), Seguido por 39% de acesso de casa e do trabalho. E os 11% restantes de acesso a rede é o local de trabalho.

Gráfico 07 – Como você avalia sua convivência com os colegas (interação, participação em atividades colaborativas), por meio do Espaço interativo de aprendizagem:



Fonte: Dados do questionário específico sobre motivação aplicado a alunos de EAD de Ribeirão Preto, 2013.

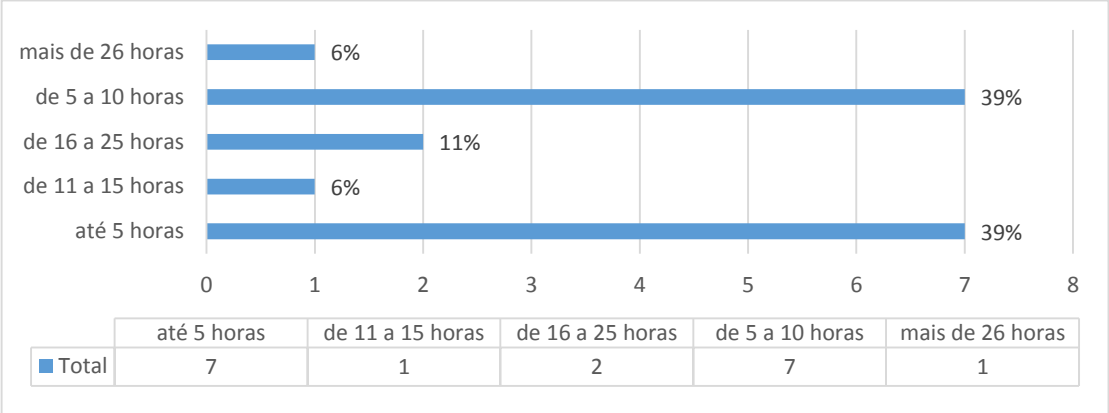
De acordo com o gráfico, cerca de 39% considera a conivência com o grupo satisfatória, para 44% dos alunos entrevistados consideram muito boa ou regular e somente 17% ótima.

Tendo em vista a tendência da sociedade, é fundamental para a formação dos alunos a atividade grupal, principalmente aquelas que dependem de decisões em conjunto, aprender a trabalhar em grupo torna-se fundamental para o ingresso ou a manutenção do indivíduo no mercado de trabalho (DURKHEIM, 1987).

E em consequência a esse convívio ou integração os alunos responderam que 61% sentem-se integrado ao universo virtual contra 22% que ainda se consideram pouco integrado, e os 17% restantes se consideram somente integrado ao polo presencial.

Gráfico 08 – Qual é a sua média semanal de tempo dedicado ao estudo as disciplinas deste curso?

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013



Fonte: Dados do questionário específico sobre motivação aplicado a alunos de EAD de Ribeirão Preto, 2013.

Questionados sobre a carga horária semanal utilizada para a realização dos estudos, a maior parte 78% dos alunos diz estudar até 10 horas semanal. Destaca-se que um percentual de 11% estuda entre 16 a 25 horas por semana, 6% estuda entre 11 a 15 horas e outros 6% dos alunos pesquisados dedicam mais de 26 horas por semana de estudo.

Tabela 02 – Quais os fatores motivacionais que levaram a fazer o curso de graduação a distância?

Alternativa	**Quantidade**	**%**
Autonomia	1	6%
Custo menor de uma graduação a distância do que uma presencial	6	33%
Flexibilidade de horário	9	50%
Por ser uma universidade conceituada	2	11%
TOTAL	**18**	**100%**

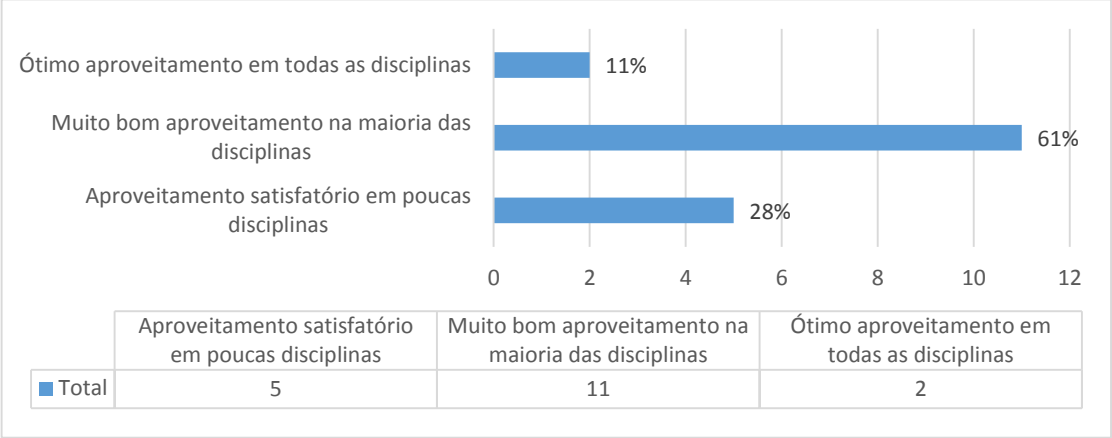
Fonte: Dados do questionário específico sobre motivação aplicado a alunos de EAD de Ribeirão Preto, 2013.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

No intuito de conhecer melhor o perfil dos respondentes fez-se necessário conhecer, também, quais os motivos que os instigaram a fazer um curso de graduação a distância. "Motivos são as forças que estimulam a satisfação das necessidades humanas que vão desde as mais essenciais, como as de comida, bebida e repouso, até as mais sofisticadas, como as de estima ou de auto realização" (GIL, 2008).

E pela amostragem percebe-se que a grande maioria 50% optaram pela flexibilidade de horário seguidos pela opção do custo menor que a graduação presencial (33%). Sendo estes fatores que estimulam a procura pelo ensino a distância como alternativa mais adequada à rotina dos estudantes.

Gráfico 09 – Como você avalia o seu aproveitamento neste curso na modalidade à distância?



Fonte: Dados do questionário específico sobre motivação aplicado a alunos de EAD de Ribeirão Preto, 2013.

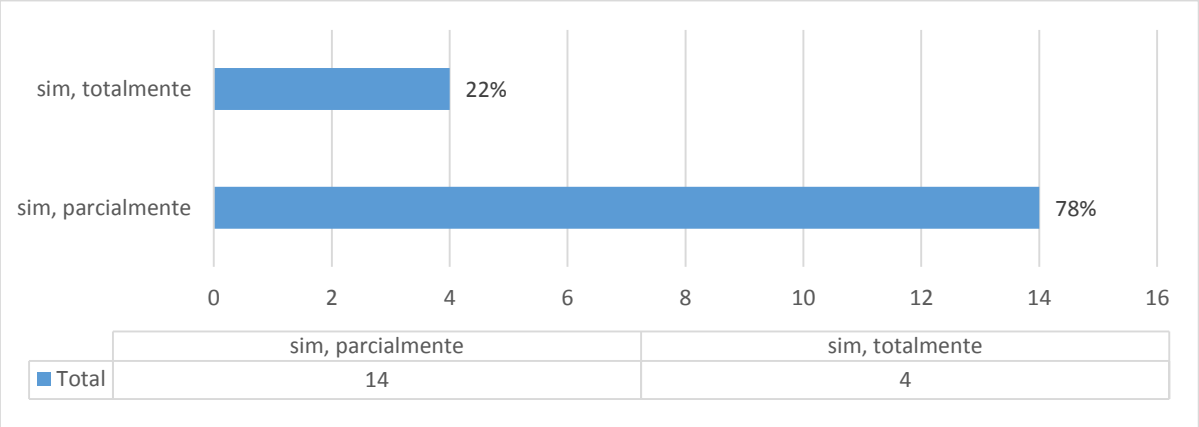
Quanto ao aproveitamento que estão tendo nessa modalidade de ensino os alunos apontam que 61% deles tiveram um aproveitamento muito bom seguido de 28% satisfatório e 11% considera um ótimo aproveitamento.

Esse aproveitamento é resultado, também, da atuação da tutoria na motivação, demostrado pela aprovação (66%) pela maior parte dos alunos, contra 22% satisfatória e 11% regular.

Quando analisado a capacidade dos tutores e professores 83% dos alunos pesquisados demonstram que os mesmo têm segurança quanto ao conteúdo repassado, contra 17% com opinião contrária.

Gráfico 10 – O curso cumpre com seus objetivos?

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

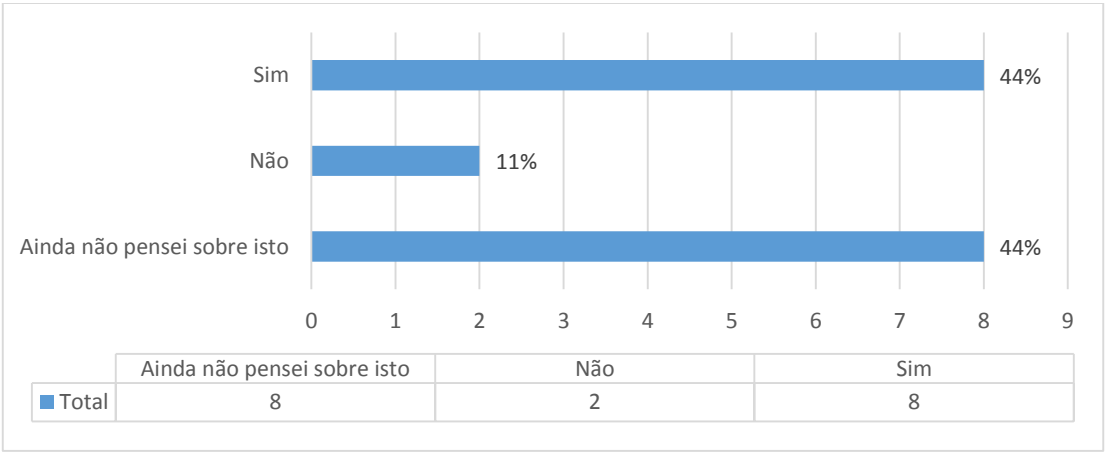


Fonte: Dados do questionário específico sobre motivação aplicado a alunos de EAD de Ribeirão Preto, 2013.

Com relação aos objetivos pelos quais os alunos buscaram o curso EaD, a grande

maioria dos entrevistados (78%) afirmam que o curso cumpre parcialmente seus objetivos contra 22% que consideram os objetivos totalmente cumpridos.

Gráfico 11 – Após a conclusão deste curso você fará outro curso na modalidade a distância?



ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Fonte: Dados do questionário específico sobre motivação aplicado a alunos de EAD de Ribeirão Preto, 2013.

Talvez pelo motivo de ainda não estar bem claro para os alunos entrevistados sobre o aproveitamento total do curso, fica a dúvida quanto a continuar estudando nesta modalidade onde 44% desejam continuar estudando no EaD contra 44% que ainda não se decidiram e apenas 11% tem certeza de não continuar nesta modalidade de ensino.

ANÁLISE DAS QUESTÕES ABERTAS – PESQUISA QUALITATIVA

As respostas dos alunos às questões abertas foram, transcritas e analisadas buscando reuni-las e analisá-los por idade.

Pelos dados da tabela percebe-se que estudantes com mais de 55 anos apresentam dificuldades nas interações e trabalhos em Grupo. As funções da tutoria nesta faixa etária vão desde a orientação geral ao apoio e facilitação diante das situações de tarefas grupais.

Já para alunos de 46 a 54 anos, a dificuldade está no domínio técnico das TIC, a inabilidade em lidar com as TIC cria dificuldades em acompanhar as atividades propostas pelos cursos a distância, como participar de chats, de grupos de discussão, visitar links sugeridos. A EaD baseada nas TIC requer uma alfabetização tecnológica que pode se tornar um obstáculo insuperável para alguns.

Os alunos entre 31 a 45 anos apresentam, durante seu processo de estudo dificuldades de tempo, de organização e planejamento sobre quando e como estudar, além da confusão sobre as condições e demandas das tarefas de aprendizagem, já que vivenciam uma experiência de aprendizagem nova e que no início não sabem bem como lidar.

Para alunos de 21 a 30 anos, apresentam dificuldades de comunicação, falta de estímulo, demora no feedback dos exercícios enviados, falta ou pouca participação do tutor e do professor nas ferramentas interativas do ambiente virtual de aprendizagem. Percebe-se também a dificuldade quanto ao apoio e suporte técnico para a manutenção das equipes necessárias e dos usuários.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Essa faixa etária exige um gerenciamento da aprendizagem mais presente onde o tutor e o professor devam entrar diariamente no espaço virtual da disciplina para resolver dúvidas, questionamentos e problemas.

Tabela 03 - Escreva pelo menos três coisas que até o presente momento do curso levaram você a precisar de ajuda. Pode ser referente a essa disciplina ou a qualquer uma das outras que você está fazendo:

+ de 55 anos
O TCC feito em Grupo de até 5 alunos; O Projeto Interdisciplinar feito em Grupo de três alunos; Comunicação variada com o cadastramento de cada um num Grupo.
21 a 30 anos
Algumas atividades avaliativas que o professor devido ao curto tempo acabou não tirando as dúvidas.
Suporte à plataforma AVA - provas - correções
31 a 45anos
Tempo - TCC – cálculos - estágio
Dúvidas. Acesso ao AVA e acesso a materiais didáticos
Integração com ambiente virtual de aprendizagem, conectividade, *feedback* dos tutores.
46 àa54 anos
AVA, dúvidas postagem e vídeo-aulas

Fonte: Dados do questionário específico sobre motivação aplicado a alunos de EAD de Ribeirão Preto, 2013.

De acordo com a tabela abaixo, ao serem indagados acerca dos motivos pelos quais continuam estudando na modalidade EAD, responderam apontando razões de ordem pessoal.

Na faixa etária de mais de 55 anos é o baixo custo e a grande oportunidade de possuir um curso superior.

Alunos entre 46 a 54 anos enfatizaram a flexibilidade e o menor custo.

Na faixa etária entre 31 a 45 anos percebe-se que as razões de ordem profissional também aparecem com destaque, tais como, a qualificação e atualização profissional, seguida de razões práticas como tempo, custo e flexibilidade.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O aluno na faixa de 21 a 30 anos, deseja validar oficialmente suas aspirações no terreno profissional. Assim, busca um certificado ou um título que lhe proporcione legalmente uma ascensão no trabalho com um menor custo e num menor tempo.

Tabela 04 - Aponte dois fatores que você acredita serem os principais motivadores para você continuar seu curso EAD.

+ de 55 anos
O baixo custo e a oportunidade do Curso Superior.
21 a 30 anos
Flexibilidade de horários, diploma, custo e tempo investido.
31 a 45anos
A curta duração do curso e o fato de estudar disciplina voltadas ao mercado de trabalho atual
Aprimoramento e crescimento profissional
Flexibilidade de horários, custo, tempo e facilidade
Atualização e conceito da universidade e qualidade do material didático
46 a 54 anos
Flexibilidade e menor custo

Fonte: Dados do questionário específico sobre motivação aplicado a alunos de EAD de Ribeirão Preto, 2013.

Atualmente, o Ensino a Distância vem se tornando a opção de muitas pessoas que possuem características diferentes. A maioria delas escolhe essa modalidade de ensino, principalmente, pelo fato de não terem tido a oportunidade de estudarem nas idades indicadas ou pela falta de tempo para continuar estudando.

Partindo do pressuposto de que devemos levar em consideração a individualidade do sujeito e de sua cognição, na análise das respostas levantadas pelos alunos entrevistados, percebe-se que o Professor ou Tutor no EaD é um gestor do processo didático sendo o grande responsável pela disposição do aluno querer desenvolver sua aprendizagem com motivação. Já que a falta de apoio acadêmico foi a razão principal nas dificuldades de aprendizagem. Tal falta de apoio esteve relacionada principalmente aos seguintes aspetos: falta de *feedback* por parte do tutor; falta de experiência em EaD, o que foi dificultado pela falta de orientação da parte do tutor para melhor interação com os participantes e esclarecimento de dúvidas; e principalmente na falta de auxilio nas reflexões e na auto avaliação dos alunos sobre produção e aprendizagem.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Dessa forma, verifica-se, pelas respostas, que os fatores motivacionais no processo de ensino-aprendizagem estão relacionados a participação facilitadora do Professor ou Tutor para integração, mobilização e motivação dos participantes em cursos de EaD.

Tabela 05 - Na sua opinião quais são as maiores dificuldades encontradas pelos alunos para aprender na modalidade EAD.

+ de 55 anos
A falta de Internet em casa pelo alto custo.
21 a 30 anos
Adaptação a não ter o professor sempre presente e se disciplinar para estudar
Disciplina – Disposição - Estudar sozinho - Falta de preparo dos tutores
Falta de contexto do curso, problemas na plataforma, carência de informações e falta transparência da instituição, suporte deficiente, material didático insatisfatório.
31 a 45anos
Alguns orientadores e tutores deveriam estar mais efetivos junto com os alunos, procurando saber onde estão as dificuldades e facilidades no aprendizado do seu aluno.
Contato físico com professores e falta de *feedback* do polo, professores e tutores.
Dificuldade de acesso ao AVA
Disciplina, comprometimento e estudar sozinho
46 a 54 anos
Autodisciplina e motivação

Fonte: Dados do questionário específico sobre motivação aplicado a alunos de EAD de Ribeirão Preto, 2013.

CONCLUSÃO

Assim sendo, com este estudo, procuramos entender como é o perfil do aluno na modalidade de ensino de EaD na cidade de Ribeirão Preto.

Percebe-se que os alunos apresentam, durante seu processo de estudo, dificuldades de tempo, de organização e planejamento sobre quando e como estudar, além da confusão sobre as condições de aprendizagem, talvez pelo fato de ser uma experiência de aprendizagem nova diante da qual não sabem como atuar. Essas dificuldades respondem a uma diferença entre suas expectativas iniciais de dedicação e

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

esforço, e as demandas reais de estudo a distância, que se apresentavam desconhecidas, devido a sua falta de experiência como alunos dessa modalidade.

Quanto ao perfil, o aluno EaD de Ribeirão Preto é adulto, se caracteriza por ter mais de 31 anos (68%), com predominância do sexo feminino (61%), sendo que 90% exercem atividade remunerada quer seja na iniciativa privada, como em empregos públicos ou proprietários de empresas, que foram motivados a se matricularem no Ensino à Distância buscando autonomia, flexibilidade de horário e ascender profissionalmente. Para Maslow, o atendimento as necessidades de auto realização são as necessidades humanas mais elevadas. Neste caso, para conseguirem satisfazer essa necessidade, as pessoas querem tornar o trabalho mais desafiante e significativo (PALLOF, 2004).

Aprender tem que ser prazeroso, fazer sentido, ter significado, ser motivador. Segundo Piaget, o sujeito constrói seu conhecimento quando interage com o meio e quando este meio possui algum significado para ele, ou seja, quando este sujeito sente a necessidade ou desejo de entender o que está acontecendo. Conceito este, comprovado quando os alunos respondem que 62% apresentam um aproveitamento do curso, nesta modalidade de ensino, ótimo e muito bom (MOREIRA, 2009).

Com os resultados obtidos com esta pesquisa, pode-se concluir que o ensino EaD, tornou-se um grande incentivador para as pessoas que não dispõem de muitos horários, voltarem a estudar ou começarem um curso. As exigências do mercado, a busca por melhores competências técnicas, a flexibilidade de horário, a autonomia certamente contribuem para o crescimento desta nova modalidade de ensino no País. Mas, se faz necessário novos estudos para verificar se nesse novo cenário educacional, a figura tradicional do aluno passivo está dando lugar ao aluno que busca ampliar seus conhecimentos e procura estar a par dos vários recursos de estudo que são ofertados nessa modalidade.

Finalmente, vale mencionar a contribuição do processo de pesquisa para a própria autora, que tem experiências como aluna e como docente tanto em instituições públicas como em privadas. Pode-se afirmar que o desenvolvimento da presente produção permitiu a compreensão da intensidade e pluralidade de aspectos envolvidos na motivação do aluno para aprender.

REFERÊNCIAS

ABDE, 1012. **Relatório analítico da aprendizagem a distância no Brasil**. Disponível em: http://www.abed.org.br/ censoead/CensoEaDbr0809_portugues.pdf. Acessado em agosto de 2013.

ARETIO, Lorenzo García. ***La Educación a distancia***: de la teoría a la práctica. Barcelona: Ariel, 2002.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

BELLONI, Maria Luiza. **Educação à distância**. 3ª ed., Coleção educação contemporânea. Campinas, SP: Autores Associados. 2003.

DURKHEIM, Emile. **As regras do método sociológico**. São Paulo: Editora Nacional, 1987.

GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo: Atlas, 2008.

GONZALEZ, Mathias. **Fundamentos da Tutoria em Educação à Distância.** São Paulo: Editora Avercamp, 2005.

KENSKI, Vani Moreira. **Educação e tecnologias**: O novo ritmo da informação. 8ª ed. Campinas, SP: Papirus, 2011. (Coleção Papirus Educação)

INEP 2012 Disponível em: http://portal.inep.gov.br/basica-censo. Acessado em agosto de 2013.

MAGALHÃES, H. 2001, "**A prática docente na era da globalização".** [Online] Disponível em http://www. pedagogiaemfoco. pro.br/prof04.htm consultado em agosto de 2013.

MOREIRA, Marco Antônio. **Coletânea de breves monografias sobre teorias de aprendizagem como subsídio para o professor pesquisador**. Porto Alegre, 2009.

PALLOF, Rena M. **O aluno virtual:** um guia para trabalhar com estudantes on-line. Tradução de Vinícius Figueira. Porto Alegre: Artmed, 2004.

PONTE, J. **"As novas tecnologias e a educação".** Coleção Educação Hoje, Editora: Lisboa. 1997.

SZLAK, Carlos David. **Como as pessoas aprendem**: cérebro, mente, experiências e escola/John D. Bransford, Ann L. Brown e Rodney R. Cocking. São Paulo: Editora SENAC São Paulo, 2007.

TOMAZELA J. M. **Procura por curso a distância cresce no interior de SP**. Disponível em: http://www.estadao.com.br/noticias/geral,procura-por-curso-a-distancia-cresce-no-interior-de-sp, 1025 025,0.htm. Acessado em 27/08/2013.

Anais do 2º Encontro Senac de Conhecimento Integrado:
Gestão, Contemporaneidade e Mercado de Trabalho
04 a 09 de novembro de 2013

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 201

Tecnologia da Informação

RIBEIRÃO PRETO

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

ESTUDO DE EMPRESAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO, MODALIDADES DE ARRANJOS/PARCERIAS E COMO ESTÃO RELACIONADAS À BUSCA POR INOVAÇÃO/INTERNACIONALIZAÇÃO

Renato Rodrigues Pereira (Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade - FEA-RP/USP); renato.rpereira@sp.senac.br*

Resumo

Entendendo o processo do desenvolvimento evolutivo e estratégias das empresas, vislumbra-se obter elementos relevantes desde a criação até o presente momento e que apontam para operações no mercado internacional com a criação de parcerias na busca por inovação de produtos ou processos. Dessa forma, buscamos enquadrar características comuns que indiquem a predisposição da empresa na busca de novos mercados no exterior ou inovação. Este estudo utiliza metodologia quantitativa com o levantamento primário de dados, submetido às empresas TIC´s e, qualitativa na busca de traços característicos não tabulados. O universo é composto por dois grupos de empresas: companhias TIC´s nacionais que possuem atividades *offshore* e que têm mais de 11 anos de existência e TIC´s que possuem as mesmas características, mas que possuem menos de 11 anos de fundação.

Palavras-chave: *Startup*, internacionalização, inovação, tecnologia da informação e comunicação.

Abstract

Understanding the process of evolutionary development and corporate strategies, it is envisaged to obtain relevant elements from creation to the present moment and pointing to international operations with the establishment of partnerships in the search for innovative products or processes. Therefore, we sought to frame common characteristics that indicate the willingness of the company in search of new markets abroad or innovation. This study uses quantitative methodology with primary survey data submitted to ITC's companies, in search of qualitative traits not tabulated. The universe is composed of two groups of companies: companies that have national ITC activities offshore and have over 11 years of existence and ITC´s that have the same characteristics, but have less than 11 years of foundation.

1. Introdução

Na busca constante do entendimento das variáveis mercadológicas que apontam para a sobrevivência, crescimento e desempenho de empresas, observa-se que pontos importantes de conhecimento se manifestam de maneiras diferentes ao longo do tempo. A dinâmica dos mercados tecnológicos está em constante mudança, com acirrada competição. Com este novo cenário competitivo, empresas de determinados países concorrem com outros competidores de outras geografias que avançam continua e

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

rapidamente, ou seja, a concorrência além de estar dispersa, exige respostas rápidas, conforme apontado por Takano (2009).

O universo de estudo deste trabalho são as empresas de tecnologia da informação e comunicação (TIC´s), fundadas nos últimos 40 anos e as *startup´s*. Segundo Gitahy (2011), o termo *startup* tornou-se popular nos anos 90 quando surgiu a bolha da internet nos Estados Unidos e se difundiu para o Brasil aproximadamente 10 anos depois.

Cientes de alguns desafios inerentes a esta modalidade de empreendedorismo tecnológico, como maior necessidade de recursos para o desenvolvimento, constante atualização tecnológica dos produtos e serviços e ainda, sem as definições sólidas dos produtos inovadores que estão em desenvolvimento, as *startup´s* precisam, ademais as dificuldades naturais da entrada no mercado, criar as necessidades para tais produtos, tentando obter *feedback* dos clientes de forma otimizada (TAKANO, 2009) e tornando o processo de tentativa e erro o mais eficiente possível.

Definindo finalmente o termo inovação como importante elemento aos pilares das empresas de tecnologia da informação e comunicação, este se manifesta como uma estratégia determinante para as empresas conseguirem vantagem competitiva (STAL, 2007) no âmbito nacional e internacional (RODRIGUES, 2012).

Com base nestas definições e nos resultados da pesquisa quantitativa feita com empresas do mercado brasileiro de TIC – Tecnologia da Informação e Comunicação, a construção da amostra foi feita em conjunto com pesquisadores do ININT (Grupo de estudos em Inovação e Internacionalização de Empresas), pois serviria de base para vários trabalhos. A lista foi composta por 398 empresas que atendiam aos requisitos dos estudos propostos dos diversos trabalhos do grupo de pesquisadores. Posteriormente, refinamos a amostra na busca de empresas brasileiras que atuam ou já atuaram no mercado internacional, que possuem produtos ou processos inovadores e que utilizaram arranjos e/ou parcerias ao longo da existência. O grupo de empresas resultante foi novamente dividido em dois grupos, sendo o primeiro composto com companhias com mais de 11 anos de existência e o segundo formado por empresas mais recentes, com menos de 11 anos desde a criação. Com base nas informações listadas através da internet, endereços eletrônicos, nome dos responsáveis e outras informações sobre as companhias, o questionário foi submetido via e-mail e direcionado às pessoas com maiores chances de possuírem as informações requeridas. No entanto, poucas respostas foram recebidas nesta primeira fase de contato. Novas abordagens foram consideradas e outras tentativas de contato foram realizadas como e-mails lembrete, contatos

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

telefônicos, busca por outros endereços de e-mail e networking. Alguns novos contatos foram obtidos por redes sociais, como LinkedIn[7].

Dessa forma, como a amostra resultante é de baixo número e o fato de algumas empresas terem sido acionadas pela rede de contatos do pesquisados e por outros integrantes do grupo de pesquisa ININT pode-se classificar a amostra como não probabilística por acessibilidade.

Portanto, o entendimento do papel dos arranjos e parcerias realizadas pelas empresas tecnológicas observando a internacionalização é fundamental para a potencialização positiva do sucesso destas, principalmente quando inserida em ambientes também inovadores como parques tecnológicos, incubadoras e outros modelos colaborativos (FERNAHABER, 2003).

Com isso, levanta-se a hipótese a ser estudada utilizando a amostra em questão, confrontando com o referencial teórico exposto, relacionando com a possível importância da geografia colaborativa no processo de internacionalização de empresas de tecnologia e comunicação brasileiras, quando comparadas ao período de existência.

2. Desenvolvimento teórico

Considerando a atualidade do tema proposto neste trabalho e alinhada a diversas outras nomenclaturas traduzidas e/ou adaptadas de outros idiomas, far-se-á pertinente a definição e explicação de alguns conceitos e termos para que o entendimento deste trabalho não seja derivativo.

2.1. Inovação tecnológica

Partindo do princípio de que as competências tecnológicas são os recursos necessários para que uma firma possa gerar e gerenciar mudanças técnicas em suas atividades, conforme destaca Bell (1984), e ainda, entendendo que a decisão de criação de empresas, principalmente de tecnologia e comunicação, em países em desenvolvimento exige alguns atributos diferenciados, o conhecimento e domínio da tecnologia se tornam essenciais para a sobrevivência da empresa. Ariffin (2003) define como a capacidade para produzir bens e serviços com certos níveis de eficiência e certos requisitos de insumos, podendo ser conceituada como competências, conhecimentos e

1 Rede de negócios fundada em dezembro de 2002 e lançada em 5 de maio de 2003.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

arranjos organizacionais ligados ao uso da tecnologia existente. Com a contribuição das citações de Schumpeter que surgem na década de 30, os faróis são apontados para a importância da inovação e suas contextualizações. Poucos anos depois, iniciam-se estudos mais específicos sobre aspectos relacionados à inovação, considerando o impacto sobre performance competitiva, ainda que restritas a determinados nichos de mercado.

Derivados desses estudos, mas com importantes contribuições evolutivas e colaborativas, começa uma nova onda intelectual baseada em olhares sistêmicos que induziam ao entendimento contextualizado dos impactos da evolução tecnológica nos mercados. Surge nesta fase o eixo intelectual fundamentado nesses princípios, chamado de teoria evolucionista ou neo-schupteriana. O desenvolvimento tecnológico é um dos principais impulsionadores da competitividade industrial (GALINA, 2005). O sucesso e a competitividade das empresas, dessa forma, precisam estar alinhados a uma gestão integrada dos processos de inovação, colaborando para o surgimento de idéias que geram novos produtos, garantindo novos espaços no mercado e novos modelos de negócios (GOMES, 2007). Ainda, o empreendedorismo tecnológico caracteriza-se por um empreendedor mais bem qualificado (em termos de formação, mas não necessariamente de experiência profissional), pela presença de equipes empreendedoras e pela necessidade de um volume maior de recursos para bancar o desenvolvimento e a constante atualização tecnológica dos produtos e serviços.

2.2. Visão sobre *Startup´s* e mercado brasileiro e termos correlatos

Conceitualmente, o termo *startup* é utilizado para nomear companhias fortemente adaptáveis às mudanças e ajustes. Segundo a FINEP: empresas nascentes de base tecnológica ou "start up" é aquela cuja estratégia empresarial e de negócios é sustentada pela inovação e cuja base técnica de produção está sujeita a mudanças frequentes, advindas da concorrência centrada em esforços continuados de pesquisa e desenvolvimento tecnológico. Principais características das empresas nascentes de base tecnológica:

a) em estruturação empresarial ("quase-empresa");

b) sem posição definida no mercado;

c) inseridas ou não em incubadoras;

d) que buscam oportunidades em nichos de mercado com produtos/serviços inovadores e de alto valor agregado.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Similarmente ao termo, encontramos na literatura algumas variações e complementos que contribuem para o entendimento das características comuns e dispares. Exemplo que se posiciona, dessa forma, complementado o termo *startup* são as EBTs (empresas de base tecnológica), que são definidas como pequenas e médias empresas de setores de alta tecnologia que realizam esforços tecnológicos significativos e concentram suas operações na fabricação de novos produtos.

As EBTs são caracterizadas por esforço tecnológico expressivo, mas, no contexto de pequenas e médias empresas de países em desenvolvimento, tal iniciativa pode ser realizada em outros formatos que não o de P&D agregado à estrutura da empresa. Dessa forma, o conceito de EBT não deve se restringir aos critérios clássicos de intensidade em P&D, mas também cobrir arranjos menos formalizados e a articulação direta com instituições de pesquisa e universidades.

Seguindo o referencial teórico disponível, podemos observar que diversos trabalhos publicados utilizam como universo de estudo países desenvolvidos, com características e atributos específicos e muitas vezes únicos (FERNHABER *et al.*, 2008). Ou seja, para o estudo das empresas de tecnologia e comunicação, além das *startup´s* brasileiras se faz necessário o entendimento das variáveis e condições locais.

Quando consideramos dados sobre inovação, aspectos que fundamentam esta característica colocam o Brasil em 42º no ranque que avalia aspectos intrínsecos como capacidade de inovar, gastos em P&D, colaboração entre universidade e indústria em P&D e qualidade de instituições de pesquisa científica, seguindo o relatório *The Global Competitiveness Report* 2009-2010, elaborado no Fórum Econômico Mundial. Ainda sobre o relatório, outra tabulação foi apresentada indicando aspectos relacionados à competitividade, colocando o Brasil, desta vez, em 56º. Os aspectos considerados foram: instituições, infraestrutura, estabilidade macroeconômica, educação primária e saúde, educação superior e treinamento, eficiência de mercado de bens, eficiência de mercado de trabalho, sofisticação do mercado financeiro, prontidão tecnológica, tamanho de mercado, sofisticação para negócios e finalmente a inovação.

Dessa forma, tendo em vista os dados apresentados acima, observa-se a necessidade de inovação por parte das empresas brasileiras e a consciência desta característica deve estar presente na estrutura, com atores influenciando, posicionados nas diversas camadas hierárquicas, provendo, dessa forma, maior competitividade e consequentemente posicionamento de mercado sustentável. A inovação é uma variável que influencia diretamente sua competitividade. Como as empresas concorrem nos mercados com empresas de outros países e como estes competidores avançam

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

continuadamente, precisamos de soluções rápidas para que empresas consigam se manter competitivas. Se a empresa brasileira inovar menos que os seus competidores, estaremos perdendo competitividade e ficando para trás (GRYNSZPAN, 2010). Portanto, os empreendedores, atuando como elementos chave dentro da contextualização coorporativa, se tornam importantes propagadores da cultura inovadora. Dornelas (2008) refere-se ao empreendedor como o agente responsável pelo crescimento econômico, através da sua habilidade de visão de futuro, inovação, das suas tomadas de decisões, do seu dinamismo, conhecimento, dedicação, trabalho em equipe e principalmente ao valor que o mesmo cria para a sociedade.

2.3. Busca pelo mercado internacional – TIC e redes de relacionamentos

Na tentativa de identificarmos os motivos que levam as empresas a buscarem o mercado internacional, duas grandes teorias são apresentadas. Primeiramente uma abordagem mais financeira, entendendo que a decisão dar-se-á estritamente pela busca do lucro e outro corte, um pouco mais comportamental, aponta a decisão de internacionalização como sendo baseada no conhecimento, sensibilidade tátil e atitudes dos tomadores de decisão, orientados essencialmente a minimização de riscos (ANDERSEN e BUVIK, 2002).

Sob o ponto de vista dos administradores, muitos são os motivos que impulsionam as empresas a buscarem o mercado externo, sendo que no caso de empresas de tecnologia da informação, a acirrada competição no mercado interno é um deles, em busca de um diferencial competitivo, conforme Sonhn, Aperstedt e Cunha (2004) fundamentam. De forma sintética, segue abaixo as principais contribuições que orientam o entendimento do processo de internacionalização:

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Teoria	Classificação	Síntese
Poder de mercado	Econômica	Empresas se internacionalizam para aumentar seu poder de mercado. É feita basicamente através de investimento direto.
Ciclo do produto	Econômica	Internacionalização para locais em que se possa reduzir custos das empresas.
Internalização	Econômica	A decisão de expandir a internacionalização tem relação com a análise dos custos de transação da operação.
Paradigma Eclético	Econômica	Empresas se internacionalizam quando possuem vantagens competitivas de propriedade, localização e internalização.
Modelo de Uppsala	Comportamental	Empresas se internacionalizam de forma gradual. Influência da distância psíquica e *networks* na internacionalização.
Escola Nórdica	Comportamental	A figura do empreendedor é importante na internacionalização das empresas.

Quadro1: Principais teorias de internacionalização de empresas

Fonte: Adaptado de Silva, Chauvel, Bertrand (2010)

Segundo Hynes (2010), analisando pequenas empresas, o espírito empreendedor do proprietário em busca de novas oportunidades é um dos motivos que propiciam a internacionalização desse tipo de empresa. No entanto, Oviatt e MCDougall (1995), por exemplo, argumentam que algumas empresas desde o nascimento são caracterizadas como ambiciosas e vislumbram serem globais e de forma inerente alguns pontos característicos desse arranjo estrutural administrativo base, potencializa o sucesso internacional. Segundo Oviatt e MCDougall (1995), alguns fatores podem ser evidenciados como: 1) visão global desde o inicio do projeto; 2) equipe de direção com experiência no mercado internacional; 3) rede de relação de negócios internacionais, 4) escolha de mercados ou tecnologias proeminentes; 5) controle sobre algum recurso intangível único; 6) estreita ligação entre produtos e serviços; e 7) coordenação global. Nesta linha de raciocínio, o termo *Born Global* passa a caracterizar este tipo de empresa e alguns estudos colaboram com o embasamento teórico. Em decorrência dos trabalhos desses autores, introduziu-se o termo a literatura acadêmica, complementada e suplementada por estudos práticos (*case use*) de outros estudiosos, como Fleury (2007). Abaixo Ropelato (2009) é apresentado o quadro comparativo sobre as definições e contribuições dos respectivos autores.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Autores	Conceito
Rocha, Mello, Dib e Maculan (2005)	Empresas que, desde seu surgimento, ou logo após, têm por objetivo os mercados internacionais ou o mercado global.
Baêta, Borges e Tremblay (2005)	Empresas que já nascem com a ambição de serem internacionais.
Carvalho e Paes (2006)	Negócios no exterior logo nos primeiros anos de sua existência.
Fernandes, Rocha e Seifert Junior (2007)	Atividades realizadas no exterior desde a fundação.
Mello, Maculan e Casotti (2008)	Atuação precoce no mercado internacional, onde obtém 30% de seu faturamento.
Dib e Rocha (2008)	Empresas que tenham iniciado suas atividades internacionais até cinco anos após sua fundação.
Dib (2008)	Tempo de até cinco anos desde sua fundação e a realização de negócios em pelo menos um mercado internacional. Percentual do faturamento variável.
Pereira, Dalmoro e Venturini (2008)	Período de 3 anos entre a fundação e o início das atividades de exportação.
Dalmoro (2008)	Empresas que possuem no mínimo 25% do seu faturamento fruto de vendas fora de seu país sede dentro de três anos depois da sua criação.

Quadro2: Definição Born Global

Fonte: Adaptado de Ropelato et al. (2009)

Entendendo o processo de internacionalização como estratégico e dependente de variáveis específicas, considera-se em consenso, que o mesmo é potencializado quando fatores comuns e propulsores são observados. O perfil do gestor, com características empreendedoras, surge como facilitador do processo e consequentemente contribuí, de forma efetiva, com a diminuição da distância psíquica, haja vista interna e externamente. Além de influenciar a decisão de ir para mercados externos, a experiência, a rede e os contatos do empreendedor em outros mercados podem trazer oportunidades e auxiliar consideravelmente na superação de dificuldades (SILVA, CHAUVEL, BERTRAND, 2010). Outro fator considerado preponderante na busca pelos mercados *offshore*, é a inserção e/ou criação de redes colaborativas, muitas vezes compostas por agentes de uma mesma cadeia de suprimentos, ou seja, cada elemento contribuindo de forma definida dentro de um mesmo contexto.

> As redes de relacionamento [...] exerceram um papel fundamental, favorecendo sua internacionalização,[...] redes não precisam, necessariamente, ser amplas. O que parece ser crucial é a qualidade dos relacionamentos: a troca de informações, a

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> capacidade de resposta às demandas da outra parte, a disposição de ambas as partes em buscar soluções para superar eventuais dificuldades. (SILVA, CHAUVEL, BERTRAND, 2010)

Dessa forma, arranjos coorporativos tendem a suportar as relações necessárias entre atores. Diversos benefícios podem ser obtidos quando a instalação de parques tecnológicos, como propagação de conhecimento, compartilhamento de problemas/soluções, centros de pesquisa, inovação, incubação e realização de feiras e exposições (GALINA, 2003).

2.4 Inovação e competitividade dentro no setor – TIC

Ciente que o conhecimento precisa ser aumentado para o entendimento das variáveis mercadológicas, este não necessariamente precisa ser gerado internamente a empresa. De acordo com as estimativas da Associação Nacional de Pesquisa e Desenvolvimento das Empresas Inovadoras (Anpei), calcula-se que o investimento brasileiro em P&D em 2008 girou em torno de U$$14 bilhões, representando menos de 1% do Produto Interno Bruto (PIB) nacional. Comparativamente, outros países como Estados Unidos anunciaram aumentos dos investimentos para 3% (CRUZ, 2011). Evidencia-se com isso a crescente necessidade de desenvolvimento tecnológico inovador e que são, fundamentalmente, baseados em pesquisas financiadas pelos governos, principalmente de países emergentes e difundidas pelos arranjos coorporativos entre companhias.

3. Metodologia de pesquisa

Observadas as lacunas de material acadêmico sobre o estudo deste trabalho, direcionamos as atenções nos elementos relevantes quando analisamos as estruturas organizacionais cooperativas e os resultados de internacionalização de empresas de tecnologia e comunicação (TIC´s) e *startups* brasileiras, consequentemente como a consolidação de mercado far-se-á observadas à luz das formas de arranjos e internacionalização das companhias.

A definição da metodologia de pesquisa se deu observando o fluxo: iniciado na determinação do problema a ser entendido e respondido, consolidação de material teórico analisando tanto estudos conceituados e validados como trabalhos recentes e finalizando com a definição mais adequada para a validação da hipótese, conforme

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

aponta Salomon (1996). Dessa forma, foi realizada uma pesquisa descritiva quantitativa, que de acordo com Gil (1999).

Baseada na amostra de empresas previamente selecionadas pelos pesquisadores do ININT (Grupo de estudos em Inovação e Internacionalização de Empresas), foram montados 2 grupos:

1) Empresas brasileiras de TIC mais internacionalizadas:

Fonte 1: ranque das multinacionais mais internacionalizadas do Valor Econômico. São elas: Itautec, Stefanini, CI&T, Totvs, Bematech, Módulo Security Solutions, Altus. O estudo com este grupo também é importante para entender melhor a internacionalização das empresas.

Fonte 2: Ranking Fundação Dom Cabral

Fonte 3: Empresas brasileiras associadas da BRASSCOM, que é uma organização empresarial cujo intuito é promover o Brasil como pais importante receptor de investimentos na área de serviços de TIC.

2) Empresas nacionais promissoras, que já estão no caminho da internacionalização e/ou que têm "vocação/porte" para isto. Para elencar essas empresas que utilizam recursos de políticas públicas para inovação ou para internacionalização foram analisadas as seguintes listas públicas:

Fonte 1: Relatório Anual da Utilização dos Incentivos Fiscais (Lei do Bem) – Ano Base 2006, 2007, 2008 e 2009;

Fonte 2: Empresas aprovadas nas chamadas públicas Subvenção Econômica à Inovação – 2006, 2007, 2008, 2009 e 2010.

3.1. Coleção de dados e abordagem

Contemplando a somatória das duas amostras indicadas acima, listamos as empresas com os respectivos contatos e endereços eletrônicos. Essas informações foram captadas através da internet e consequentemente nos próprios sites das empresas. Posteriormente foi feita a abordagem utilizando os correios eletrônicos previamente listados das pessoas e cargos com maior potencial de conhecimento sobre as respostas requeridas. A submissão do questionário foi feita eletronicamente e o mesmo foi gerido pela ferramenta de código aberto *Lime Survey*, instalada nos servidores da FEA/USP/Ribeirão Preto e disponível 24 horas por dia desde outubro de 2011, quando as pesquisas do grupo ININT se iniciaram.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

No entanto, apesar da lista de empresas ser relativamente ampla, a taxa de respostas foi pequena quando comparadas ao grupo macro das amostras. Das mais de 300 empresas das amostras, apenas 31 empresas responderam completamente o questionário. Dessas empresas respondentes, selecionamos as empresas que já estão internacionalizadas resultando numa lista de 17 empresas. Dessa forma, apesar dos esforços dos pesquisadores, a amostra resultante não é suficiente para inferências estatísticas.

4. Apresentação e análise dos resultados

A avaliação da amostra resultante nos permitiu realizar deduções de acordo com tendências. Sob faróis descritivos e intuitivos, análises estatísticas não foram inferidas em função da baixa taxa de respostas.

Inicialmente, refinando o grupo de respondentes de acordo com a pergunta que apontaria a ocorrência de atividades (venda direta, indireta e/ou criação de parcerias colaborativas) nacionais ou no exterior, segue:

Grupos	Quantidade	Porcentagem
Atividades estritamente nacionais	14	45,16%
Atividades estritamente internacionais	0	0,00%
Atividades nacionais e internacionais	17	54,83%
Total	31	100,00%

Tabela 1: Atividades comerciais/arranjos nacionais ou internacionais

De acordo com o volume total de respostas completas, as 31 empresas foram divididas em dois cortes de forma a fundamentar uma primeira observação. Desconsiderando a idade das companhias e com olhares para a ocorrência histórica ou presente de atividades no exterior, observa-se ligeira tendência das empresas a já terem tido algum tipo de relacionamento com o mercado exterior (54,83%).

Do agrupamento das empresas que possuem relacionamentos internacionais, fizemos um novo refinamento na busca pela resposta parcial do objeto de estudo deste trabalho. Entendendo a importância da escala evolutiva e mutação natural dos mercados, dividimos este grupo de forma a categorizar as empesas mais antigas das mais novas. Como método para divisão não consideramos possíveis influências do mercado (crises,

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

momentos históricos econômicos ou mudanças), mas sim, divisão do grupo próximo do mediano, resultando em dois grupos compostos por 7 e 10 companhias, respectivamente em função da data da criação.

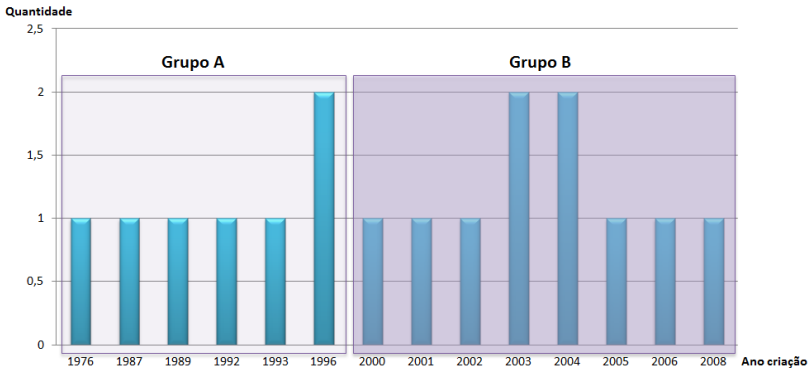


Gráfico 1: Ano de criação x quantidade de empresas

Analisando o Grupo A, podemos identificar que a média de idade entre as 7 companhias foi de 23,14 anos, ao passo que o Grupo B, composto por 10 companhias, possui média de 9,4 anos.

Na sequencia, selecionamos as empresas do Grupo A e observamos que as atividades internacionais foram relativamente equilibradas quanto aos canais utilizados para tal. Quanto ao método de exportação direta, se mostra como principal caminho, segue:

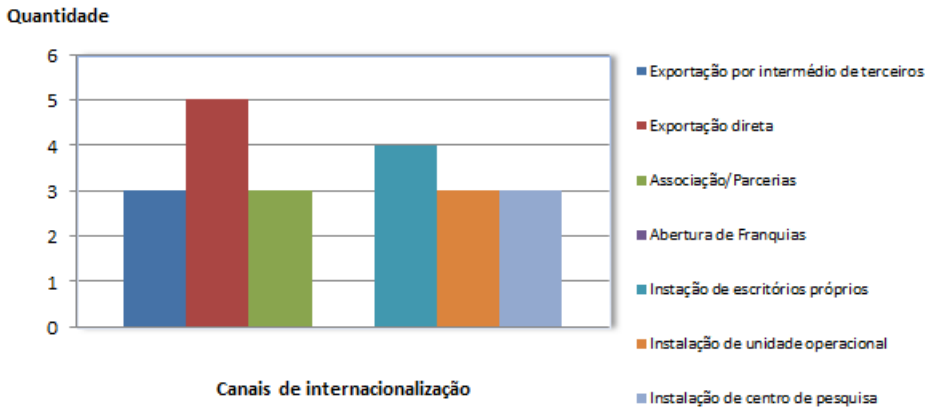


Gráfico 2: Quantidade de empresas Grupo A x Canal de internacionalização

Comparativamente, olhando com a mesma ênfase as empresas do Grupo B, conclui-se que o principal canal para internacionalização das empresas, independente da idade das mesmas, é via exportação direta. Segue:

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

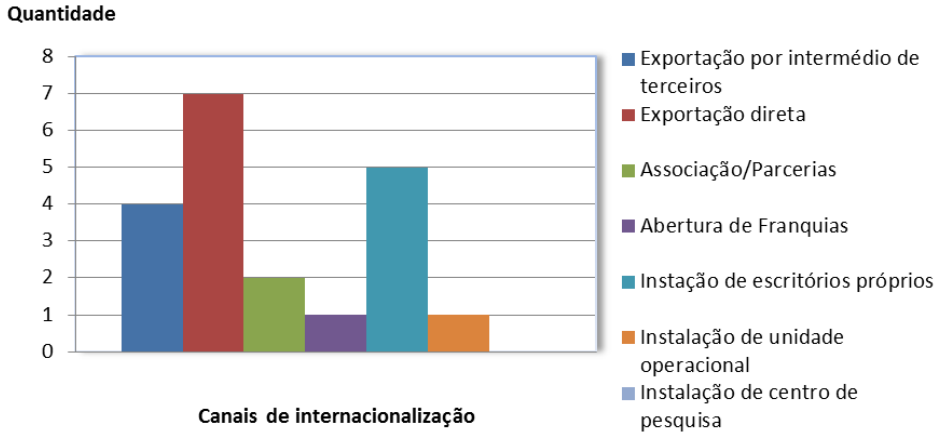


Gráfico 3: Quantidade de empresas Grupo B x Canal de internacionalização

No entanto, observa-se haver maiores discrepâncias entre os outros canais. A criação de escritórios próprios surge como segundo maior canal dentro do grupo, seguido por exportação por intermédio de terceiros. De acordo com o pressuposto, a instalação de centros de pesquisa no exterior teve resultado nulo neste segundo grupo, indicando a tendência crescente em função da data da criação das empresas, haja vista que o Grupo A é composto por 7 empresas e 3 delas possuem ou possuíam centros de pesquisa, ou seja, Grupo B é composto por 10 empresas e nenhuma delas tem ou teve os departamentos de P&D internacionais.

Com olhares para os arranjos e/ou busca de parcerias e conhecimento, o Grupo A indica que a contratação de pessoas é o principal ponto para tal dentro do Brasil. De acordo com as respostas (sendo 1- nunca, 2- quase nunca, 3- às vezes, 4- quase sempre e 5-sempre), foi feita a somatória das mesmas de acordo com os valores apontados pelos respondentes. As opções de canais colocadas nesta pergunta foram:

- Parcerias para transferência de tecnologia;
- Aquisição de tecnologia de outra empresa ou instituição;
- Implantação de unidade próxima a fonte de conhecimento;
- Tecnológico;
- Aquisições de outras empresas;
- Contratação de pessoas;
- Contratação de Serviços;
- Outros.

Com o mesmo enfoque sobre o Grupo B, vemos o mesmo comportamento relacionado a fornecedores nacionais e distribuidores do exterior, indicando também irrelevância dentro dos contextos amostrais. No entanto, podemos salientar a importância além das parcerias com Universidades nacionais, a relevância da existência

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

de outros tipos de parcerias e da existência de outras empresas dentro do cenário nacional, indicando ser esta, um importante fator de capilaridade para aquisição de conhecimento dentro do Brasil.

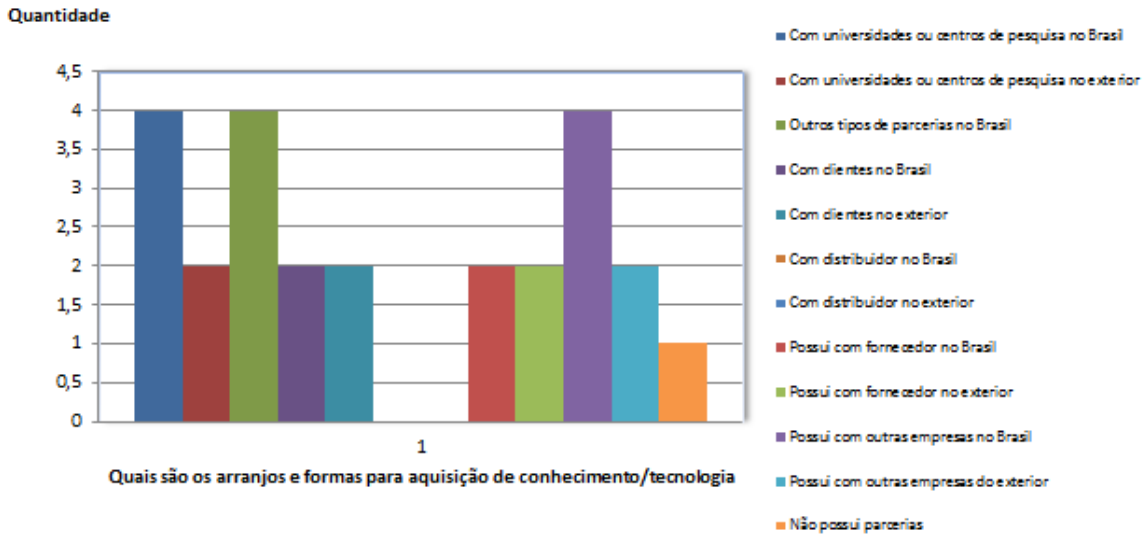


Gráfico 6: Quais são os arranjos e formas para aquisição de conhecimento – Grupo B

A criação de parcerias com Universidades ou centros de pesquisa, apesar de maior número de empresas dentro da amostra, diminuiu uma posição no ranque, quando comparada ao Grupo A, contrariando apontamentos da literatura, como Dib et al. (2010), Oviatt & McDougall (1994). Possivelmente com o aumento do volume amostral tais resultados poderiam ser diferentes.

5. Considerações finais

De forma ponderada, podemos observar através dos estudos e indicativos acima, uma ligeira necessidade crescente de criação de parcerias em função tempo de existência da companhia, sejam entre universidades nacionais, internacionais, outras modalidades de arranjos, clientes, fornecedores, adquirindo outras empresas no Brasil ou no exterior. A divisão da amostra global em 2 grupos pode trazer apontamentos importantes no que tange evolução mercadológica brasileira. Subvertendo aspectos financeiros e não os colocando dentro dos ranques e graduações, não o tomamos como elementos conclusivos, tampouco tínhamos em mente categorizar desempenho financeiro com atividades inovadoras ou internacionalizadas. Então, olhando para os Grupos A e B, conclui-se que, alinhadas as estratégias de criação das parcerias, a contratação de funcionários se mostra como importante elemento dentro dos grupos amostrais. Isso justificaria a teoria apresentada pelos autores Silva, Chauvel, Bertrand (2010). A

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

contratação de serviços e tecnologia também se apresentam relevantes dentro do contexto. Observadas com grau de impacto similar entre os grupos de amostras, a internacionalização utilizando a exportação direta foi praticamente o mesmo e indica ser, sem as devidas inferências estatísticas, uma propensão natural das empresas brasileiras e independe da idade das mesmas. Outra informação extraída dos estudos e que pode estar alinhada a escola comportamental Uppsala, foi a presença de três apontamentos, dentro do Grupo A (mais antigas), indicando possuírem centros de pesquisa como canal para a internacionalização. Nenhuma empresa do Grupo B (mais recentes) indicou a presença deste canal. Justificando dessa forma as teorias que indicam a internacionalização, primariamente iniciando por tal canal e evoluindo de forma gradual.

Dada a pequena quantidade de empresas respondentes, o estudo ficou restrito a conclusões subjetivas a cerca do comportamento das empresas quanto as formas que se internacionalizaram ou buscaram inovação, montagem de parcerias e arranjos interna ou externamente ao Brasil.

6. Referências

ANDERSEN, O.; BUVIK, A. Firms internationalization and alternative approaches to the international customer/market selection. International Business Review, Oxford, v.11, n.3, p.347-363, June 2002.

ARIFFIN, N. The internationalization of innovative capabilities: the Malaysian electronics industry, Brighton, Science and Technology Policy research (SPRU), University of Sussex, 2003.

ARMANDO, E; FISCHMANN, A. A. Alianças estratégicas e competitividade internacional: recomendações para empresas de confeccionados têxteis. Anais do XVII Congresso Latino-Americano de Estratégia, Itapema-SC, 2004.

BELL, M. Learning and the accumulation of industrial technological capacity in developing countries. In: KING, K. & FRANSMAN, M. (eds), Technological capability in the third world. Londres: Macmillan, 1984.

CRUZ, Renato. TV Digital no Brasil: tecnologia versus política. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2011.

DIB, L. A., ROCHA, A., & SILVA, J. F. (2010). The internationalization process of Brazilian software firms and the born global phenomenon: examining firm, network, and entrepreneur variables. Journal of International Entrepreneurship, 8(3), 233-253. doi: 10.1007/s10843-010-0044-z

DORNELAS, J. C. A.,1971. Empreendedorismo corporativo / José Carlos Assis Dornelas. – 2.ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2008 – 2 reimpressão.

FERNAHABER, S. A., GILBERT, B. A., & McDOUGALL, P. P. (2003). International entrepreneurship and geographic clusters: an empirical examination of new venture internationalization. Proceedings of the Babson-Kauffman Entrepreneurship Research Conference, Wellesley, Massachusetts, United States.

FERNAHABER, S. A., GILBERT, B. A., & McDOUGALL, P. P. (2008). International entrepreneurship and geographic location: an empirical examination of new venture internationalization. Journal of International Business Studies, 39(2), 267-290. doi: 10.1057/palgrave.jibs.8400342

FINANCIADORA DE ESTUDOS E PROJETOS. FINEP. Disponível em: <http://www.finep.gov.br/>. Acesso em: 13 junho 2013.

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L.(Org.). Internacionalização e os países emergentes. São Paulo: Atlas, 2007.

GALINA, S.V.R, Internacionalização de atividades de P&D: participação afiliadas brasileiras mensuradas por indicadores de C&T. 2005.

GALINA, S.V.R, Desenvolvimento Global de produtos: o papel das subsidiárias brasileiras de fornecedores de equipamentos do setor de telecomunicações. São Paulo, 2003.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 1999.
GOMES, C. M. Gestão de Fontes de Informação Tecnológica e desempenho inovador na empresa. 221 f. Tese (Doutorado em Administração). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo – USP, São Paulo, 2007.

GRYNSZPAN, F. A internacionalização da inovação empresarial brasileira. Inovação na empresa - Demandas de mercado por CT&I. Par. Estrat. Ed. Esp Brasília/DF Volume 15 n.31, pag. 107-124, jul-dez 2010.

GITAHY, Yuri. O que é uma start up?. Empreendedor Online – Empreendedorismo na Internet e negócios online,2011 . Disponível em:<http://www.empreendedoronline.net.br/o-que-e-uma-startup/> Acessado em 23/10/2013.

HYNES, B. International Small Business Growth: a process perspective. The Irish Journal of Management. March, 2010.

OVIATT, B. M.; MACDOUGALL, P.P. Global start-ups: entrepreneurs on a worldwide stage. *Academy of Management Executive*, 9 (2), p. 30-43, 1995.

RODRIGUES, L. A. R. M. A relação entre a inovação aberta e a inserção internacional das empresas brasileiras de Tecnologia da Informação e Comunicação. Monografia (Trabalho de conclusão de curso da graduação). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo 2012.
ROPELATO, M.; FRONZA, F.; AMAL, M.; SILVEIRA, M. Como é tratado o conceito de Born Global na literatura nacional da área de administração? XII Semead - Empreendedorismo e inovação: 2009. São Paulo.
SALOMON, D.V. Como fazer uma monografia. 4. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1996.
SANTARITA, Cleverton; BAÊTA, Adelaide M.C. Start-Ups de Base Tecnológica: a Capacitação dos Empreendedores-Pesquisadores, XXIV Simpósio de Gestão de Inovação Tecnológica, Gramado, RS, 2006.
SILVA, R. C. M. ; CHAUVEL, M. A.; BERTRAND, H. Internacionalização de Pequenas Empresas: Um Estudo de Caso com uma Empresa Brasileira de Tecnologia. Gestão & Regionalidade - Vol. 26 - Nº 76 - jan-abr/2010. Disponível em:
<http://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/199>. Acesso em: 13 jun. 2013.
SOHN, A. P. L.; APERSTEDT, G. D.; CUNHA, I. J. C. A estratégia de internacionalização da Datasul: um caso baseado na formação de parcerias de distribuição. Anais do XXIV ENEGEP, Florianopolis, 2004.

STAL, E.; CAMPANARIO, M. A. Países em desenvolvimento e a atração de centros de pesquisa e desenvolvimento de empresas multinacionais. In: FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. (orgs.). Internacionalização e os países emergentes. São Paulo: Atlas, 2007. p. 267-283.

TAKANO, Y. Estudo do processo de internacionalização de uma empresa multinacional brasileira do ramo de integração de sistemas de tecnologia da informação e comunicação. Dissertação (mestrado). Fundação Getúlio Vargas. São Paulo 2009.

Anais do 2º Encontro Senac de Conhecimento Integrado:
Gestão, Contemporaneidade e Mercado de Trabalho
04 a 09 de novembro de 2013

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

GERENCIAMENTO DE PROJETO DE TI COM PRÁTICAS DO PMI:IMPLANTAÇÃO DE UM SISTEMA DE GESTÃO EM UMAINSTITUIÇÃO DE ENSINO DE IDIOMAS

Rafael A. Ferreira (Especialização Senac Ribeirão Preto); rafael@rafweb.com.br *

Marcelo de Azevedo Prado (Especialização Senac Ribeirão Preto); mapprado08@yahoo.com.br

Lucas D' Antônio (Especialização Senac Ribeirão Preto); lucasdantonio@bol.com.br

Resumo

O presente relato descreve o desenvolvimento e a implantação de sistema modular de gestão online com base em pesquisas e experiência real, tal experiência apresenta a contribuição da tecnologia e gestão da informação nas pequenas empresas com base nas boas práticas do PMI, uma questão importante, pois essa prática apresenta uma série de barreiras a serem transpostas, como a busca por tecnologias acessíveis financeiramente, conseguir maior envolvimento dos colaboradores na implementação, apresentar medidas claras e objetivas na implantação de metodologias e processos, como a padronização de documentos e a definição de métodos e rotinas, com isso houve um grande ganho de produtividade e desempenho de todos os envolvidos nas atividades da empresa.

Palavras chave: sistema, tecnologia, informação, PMI, metodologias, processos.

Abstract

This report describes the development and deployment of modular online management based on research and actual experience, such experience presents the contribution of technology and information management in small businesses based on good practices from PMI, an important question, because this practice presents a number of barriers to be overcome, such as the search for financially accessible technologies to achieve greater involvement of employees in the implementation, provide clear and objective measures in the implementation of methodologies and processes such as the standardization of documents and developing methods and routines, it was a big gain in productivity and performance of all involved in the activities of the company.

Keywords: system, technology, information, PMI, methodologies, processes.

1. INTRODUÇÃO

A globalização e o avanço tecnológico trouxeram inúmeros obstáculos para as organizações, pois estas estão inseridas em um ambiente altamente competitivo e turbulento, que se transforma a todo instante com uma velocidade alucinante, exigindo assim um sistema de informação e gestão ágeis que acompanhem o ritmo dessas transformações.

Neste contexto, a utilização de novas tecnologias tem sido considerada vital para a sobrevivência da organização, principalmente a utilização da Tecnologia de

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Informação (TI), que já está presente no dia a dia das organizações, provocando mudanças profundas em toda a empresa. Recentemente a informática uniu-se às telecomunicações e a automação de escritórios para dar lugar a tecnologia da informação que por sua vez alia-se a implantação da metodologia de projetos nas práticas do PMI e outros guias de referência voltados para gestão da TI.

A utilização de sistemas de informação adequados às necessidades e finalidades desejadas, além de pessoas capacitadas, são as condições básicas para a obtenção do sucesso no uso dos recursos de TI. Mas para que o impacto do uso da TI seja positivo, torna-se necessário que a aquisição desses recursos seja planejada e que os proprietários das empresas e os principais usuários desses recursos, tenham conhecimento das mudanças de processos necessárias, assim como as potencialidades e limitações existentes das tecnologias e das pessoas envolvidas, fazendo assim bom uso estratégico da informação gerada e disponibilizada pelas ferramentas de TI.

Na concepção de Beraldi e Filho (2000, p. 49) "a partir da informatização a pequena empresa pode obter uma série de vantagens, caso o processo seja efetuado de maneira correta, pois a informatização promove o enxugamento da empresa."

Esse pensamento é corroborado por Lima (2000, p.110) quando menciona a importância de "converter a informação disponível em papel em informação digital, eliminando burocracia e libertando os empregados para as tarefas mais importantes".

Considera-se que com o uso das ferramentas da informática eliminam-se atividades burocráticas como: elaboração de anotações, fichas, pastas, cadernos, folhetos, arquivos e outros e que em sua maioria são executados manualmente.

Zimmerer (apud Silva et. al, 2004, p. 90) aponta algumas das vantagens que podem ser mencionadas sobre a informatização das pequenas empresas:

- Melhora as informações para a tomada de decisão;
- Automatiza as tarefas rotineiras;
- Melhora o controle interno das operações;
- Melhora o atendimento ao cliente;
- Aumenta a capacidade de reconhecer problemas mais cedo;
- Ajuda o gerente a testar algumas decisões antes de colocá-las em prática;
- Melhora o processo produtivo;
- Aumenta a produtividade e competitividade.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O planejamento de TI deve contemplar todos os recursos necessários para atingir os objetivos, isso porque, uma nova estratégia pode até parecer promissora, mas ela depende de questões práticas, que incluem recursos financeiros, competências técnicas e tecnologias. Além disso, qualquer projeto deve estar alinhado aos objetivos e à cultura da empresa.

Este relato tem como objetivo descrever uma situação real de como foi implementado sistema de controle gerencial, envolvendo recursos humanos, financeiro, comercial entre outros, em um escola de idiomas na região de Ribeirão Preto.

Em contato com profissionais de TI de vários seguimentos, nota-se que muitos sentem incômodo com a falta de organização e controle dos projetos que participam, onde regras são continuamente quebradas por suas lideranças pela incapacidade em planejar adequadamente as demandas de trabalho, não adianta uma metodologia ruim com pessoas boas, mas uma boa metodologia mesmo com pessoas não tão boas pode gerar resultados satisfatórios.

A importância desse trabalho justifica-se além da busca de conhecimento, mostrar que é possível consolidar as principais técnicas de gestão dentro das práticas do PMI aliada a Tecnologia da Informação dentro das empresas de pequeno e médio porte.

2. RELATO DE EXPERIÊNCIA

Experiência vivida em uma empresa de consultoria linguística e idiomas na região de Ribeirão Preto – SP. No início das atividades, tínhamos aproximadamente vinte alunos e três professores dessa forma, tudo podia ser facilmente controlado com anotações em fichas de papel. Dentro de algum tempo, a organização tomou forma, conquistou novos clientes e logo estava com cerca de mais de duzentos alunos e quinze professores, as simples anotações em fichas de papel começaram fugir ao controle.

Iniciado um trabalho e informatização, a princípio visando digitalizar as fichas de papel para o computador, perceberam a grande necessidade, senão indispensável, do uso da tecnologia no cotidiano da organização.

A tecnologia da informação hoje representa um grande diferencial de disputado mercado, agilidade nos processos, otimização de recursos tecnológicos e humanos podem ser chave para o sucesso de um negócio.

Um grande obstáculo encontrado nas pequenas e médias empresas é a aceitação das mudanças inicialmente apresentadas, o que pode influenciar positiva ou

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

negativamente no cotidiano da empresa, como exemplo, em uma organização com estrutura familiar, em que envolve costumes herdados por gerações no modo operante do negócio, é muito difícil impor novas regras, métodos e processos.

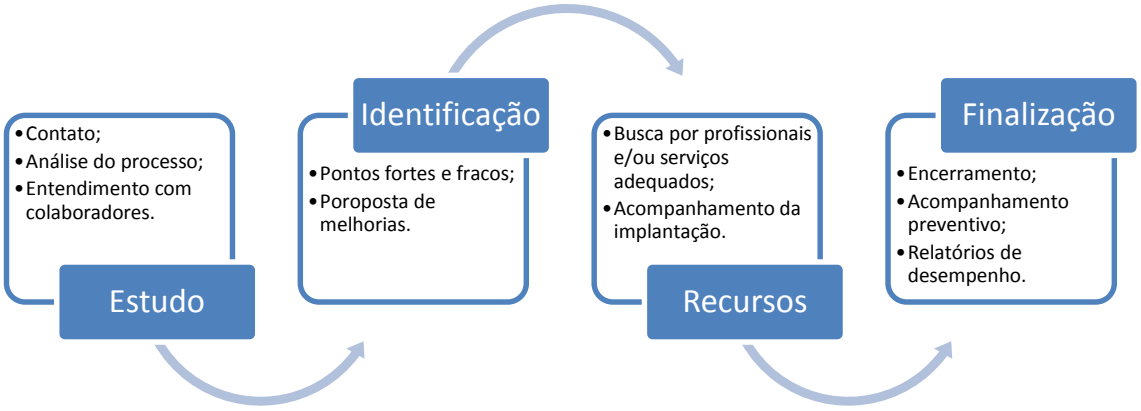
Muitas empresas menores acabam sendo influenciadas pelas demais (maiores) impondo regras e novos meios de comunicação, porém, ainda assim mantem o receio quanto as mudanças, porém devem perder esse medo e encarar a realidade tecnológica dos dias atuais, grandes empresa do setor suco energético e governamentais por exemplo, trabalham com pregão eletrônico, que é uma forma de concorrer a licitações por meio de programas na internet onde tudo acontece de forma virtual, a empresa que não estiver tecnologicamente preparada já não pode participar da concorrência.

Manter um profissional de TI qualificado dentro da empresa torna-se inviável, pois é um profissional de alto custo e que não terá atividades permanentes ou rotineiras que justifique sua contratação, uma saída é contratar empresas terceiras, um especialista ou consultores de tecnologia, pagando por serviço ou por horas de atividade.

Assim aconteceu na organização base desse relato, foi contratada uma empresa que disponibilizava um profissional de TI por algumas horas semanais dentro da organização, onde eram apresentadas soluções de acordo com as necessidades apontadas, entre elas, controle de alunos, de aulas, financeiro, comercial, marketing e website.

A forma de aplicação de metodologias e novos processos dava-se a partir do estudo de cada situação dentro da empresa, como estava sendo feito manualmente e como poderia melhorar passando a fazer através de recursos tecnológicos, dentro de um sistema desenvolvido de forma a induzir os colaboradores a fazer suas atividades com base em estudos das melhores práticas e aproveitamento dos recursos e tecnologias disponíveis alinhado às boas práticas de gerenciamento do projeto que estava sendo desenvolvido. Foi assumido o compromisso de propor soluções adequadas a cada processo, respeitando a cultura gerencial da empresa da seguinte forma basicamente:

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013



Dessa forma, foi implantado cada módulo de gestão, capacitando os colaboradores de cada área de acordo com seu nível de acesso e recursos do sistema.

Aproveitando essa revolução tecnológica, foram melhor definidos os cargos e função de cada pessoa envolvida, podendo assim a diretoria ter um maior controle e visão das atividades rotineiras, focando apenas nos pontos em que apresentava falhas. Isso fez com que a empresa ganhasse tempo e um melhor aproveitamento dos recursos humanos, pois ficaram claras as funções de cada um dentro do processo.

De modo geral, houve um maior equilíbrio de funções, pois antes, processos manuais e em papel demandavam muitas tarefas à uma única pessoa, com a implantação de um sistema de gestão multinível, cada departamento ou função ficou responsável por alimentar uma parte do sistema. Assim, a diretoria, que tem acesso total ao sistema, pode acompanhar em tempo real todas as informações inseridas no sistema, desde uma nova matrícula até o conteúdo da última aula de cada aluno.

Seguem algumas comparações para mostrar o quanto a implantação do sistema foi importante e trouxe benefícios competitivos para a organização:

Antes da implantação:

- Cadastro em fichas de papel;
- Procura dificultosa após um aumento no número de alunos;
- Histórico do aluno em folhas arquivadas, dificuldade na procura de uma aula específica;
- Aluno não tinha acesso ao histórico de aulas;
- Professor anotava aula em fichas de papel;

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

- Fechamento do mês manual, soma de horas pela ficha do professor;
- Recibo manual;
- Não havia relatório de desempenho;
- Contratos arquivados que dificultava consultar os vencimentos;

Depois a implantação:

- Cadastro no sistema;
- Procura simples e rápida com apenas um clique;
- Pesquisa por data, aluno ou professor;
- Aluno tem acesso ao histórico de aulas pelo site;
- Professores lançam suas horas de aulas no sistema de forma simplificada, apenas selecionando o aluno;
- Fechamento do mês com soma automática das aulas dadas, filtro por aluno e entre datas;
- Recibo gerado para impressão com os dados do professor, quantidade de aulas e valor a receber;
- Diversos relatórios de desempenho, permitindo comparar a quantidade de aula no mês com outros meses ou mesmo período do ano anterior;
- Contratos ficam disponíveis no sistema, cada matricula mantem um histórico de contratos exibindo o vencimento para renovação.

Dentre os recursos apresentados, é possível notar um grande ganho com relação ao tempo e a disponibilidade fácil e rápida à informações importantes usadas para tomada de decisões no cotidiano da organização.

A padronização de documentos, contratos, métodos e rotinas aplicadas após estudo e acompanhamento próximo de cada atividade dentro da empresa, fez com que houvesse um grande rendimento de produtividade, pois segundo relato da diretoria, "todos passaram a participar do abastecimento de informações no sistema e com isso, sentem-se responsáveis pelo andamento da empresa de maneira geral."

Recentemente foi implantada uma infraestrutura de rede, onde cada usuário tem acesso a determinados arquivos na rede definido pelos cargos e hierarquia da empresa. O grande desafio dessas mudanças é fazer com que cada envolvido se acostume com as novidades, secretaria, financeiro, coordenação e diretoria, toda mudança sempre traz alguns desafios e barreiras a serem transpostas.

Para ajudar na adaptação dos envolvidos, foram desenvolvidos manuais de utilização do sistema, tutoriais de procedimentos para casos específicos, por exemplo, geração de matricula, renovação de contratos, negociação de dívida, reposição de aulas

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

entre tantos outros procedimentos.

3. RESULTADOS E CONCLUSÕES

Antes dos processos de TI serem implantados na organização, tudo era feito manualmente e arquivado de forma muito primária. O controle de aulas e notas, embora ainda seja feito em partes no papel, tem sido feito por cada professor diretamente no sistema, e com o acompanhamento deles, até mesmo o sistema de pagamento foi facilitado, pois tudo está pronto no dia de fazermos o levantamento do número de aulas de cada professor.

O controle de matrículas foi facilitado, atualmente com um clique conseguimos saber quem tem um contrato a vencer, a data correta, o valor das mensalidades e os recebimentos das mesmas. Foi desenvolvido um processo de carnês para pagamento mensal, o que antes era feito na secretária ou impressão mensal de dezenas de boletos. A biblioteca também foi informatizada e atualmente está catalogada e tombada. Com a ajuda do sistema o controle de entrada e saída de materiais ficou muito mais eficiente e os responsáveis são avisados quando existe um livro para ser devolvido no prazo para a escola.

Os cursos e os serviços são divulgados frequentemente, através de e-mail marketings, e impressos em cartazes ou informativos periódicos, elaborados pelo gestor da TI que recebe as informações, gerencia as artes e as prepara nos formatos necessários para o envio ou impressão. Este trabalho agregou valor à escola e a seu crescimento e é um dos principais responsáveis pelo sucesso das atividades desenvolvidas ao longo de todo o tempo de trabalho com a gestão da TI.

Esta experiência conclui que o bom planejamento e a implantação dos recursos certos da tecnologia da informação contribuem enormemente para o desenvolvimento da empresa, a ponto de não ser possível mais nos dias hoje trabalhar com tais recursos. Após a conclusão deste estudo, novos projetos surgiram e estão em andamento, o que mostra a sua eficiência.

REFERÊNCIAS

BERALDI, L.C ESCRIVÃO FILHO, E. Impacto da tecnologia da informação na gestão de pequenas empresas. **Revista Ciência da Informação**, Brasília, v.29, n.1, p. 46-50, jan./abr. 2000.

LIMA, F.O. (2000) - **A sociedade digital**: impacto da tecnologia na sociedade, na cultura, na educação e nas organizações. Qualitymark. Rio de Janeiro.

ZIMMERER, T. W. SCARBOROUGH, N. M. **Essentials of small business management.** Macmillan College Publishing Company, 1994.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

APÊNDICE

Questionário aplicado à diretoria da empresa sobre a implantação do sistema de TI

1. Existe diferencial com relação aos concorrentes?

R. Não conheço muito sobre esses detalhes internos dos concorrentes, no que diz respeito a organização geral, mas acredito que o diferencial existe nos recursos oferecidos aos alunos como a área para acesso online de informações sobre o curso vindas do sistema implantado.

2. Quais foram as principais mudanças na empresa?

R. De maneira geral a organização como um todo e a economia no uso de papéis arquivados.

3. O que mais impactou com relação às mudanças?

R. O uso constante do sistema e a profissionalização das metodologias utilizadas de agendamento, arquivos, relatórios, etc.

4. É possível descrever sucintamente como era antes da implantação da TI (recursos)?

R. Não haviam muitos recursos, tudo era feito manualmente em fichas de papel.

5. Como é agora após implantação de recursos de TI?

R. Fazemos tudo no computador, arquivamos muitas informações no sistema e temos acesso à informações que antes não conseguíamos ter com controles manuais.

6. A automação de processos melhorou o cotidiano da empresa? Em quais os aspectos?

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

R. Sim, muito, pois inclusive os professores tem acesso a informações sobre suas aulas, seus alunos, todos participam do abastecimento de informações no sistema e com isso, sentem-se responsáveis pelo andamento da escola de maneira geral.

7. Houve algum impacto financeiro de alguma forma (positivos)?

R. Não conseguimos avaliar, mas acredito que como consequência até mesmo por nos economizar tempo, já é um impacto financeiro, afinal, mais tempo gera mais dinheiro.

8. Houve algum impacto de tempo no dia a dia (positivos)?

R. Com relação ao tempo, não há dúvidas de que houve melhora e também na economia, o que é muito positivo.

9. Quais as principais melhorias proporcionadas por recursos de TI?

R. Melhoria na aparência de documentos, de relatórios, facilidade para a obtenção de informações, simplificação e metodologia no desenvolvimento de tarefas constantes como por exemplo, a geração de um novo contrato e o cadastramento do aluno na escola.

10. Como seria hoje sem a TI (sem a informatização)?

R. Não consigo imaginar devido ao volume de material e papel que temos atualmente, fica inimaginável tornar o dia a dia produtivo sem a informatização.

Anais do 2º Encontro Senac de Conhecimento Integrado:
Gestão, Contemporaneidade e Mercado de Trabalho
04 a 09 de novembro de 2013

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 201

Segurança e Saúde no Trabalho

RIBEIRÃO PRETO

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

ANÁLISE DE FATORES DE RISCO EM ATIVIDADES REALIZADAS POR SAPATEIROS

Pamela Asnath Ribeiro Avelar (Universidade Federal de São Carlos); pamelaasnath@hotmail.com*

Ana Claudia Silva Farche (Universidade Federal de São Carlos); anaclaudiafarche@hotmail.com

Angélica Cristina de Oliveira (Universidade Federal de São Carlos); angelica_cris3@hotmail.com

Ellen Gomes (Universidade Federal de São Carlos); ellen_gomes14@hotmail.com

Jéssica Bianca Aily (Universidade Federal de São Carlos); je.aily@hotmail.com

Helenice Jane Cote Gil Coury (Universidade Federal de São Carlos); helenice@ufscar.br

RESUMO

O estudo objetivou detectar e avaliar os fatores de riscos biomecânicos de três sapateiros do sexo masculino com idade média de 46,33 anos (±21,54) e média de tempo de profissão de 26,33 anos na execução das tarefas que ocupam há maior parte do tempo total da jornada de trabalho: corte com alicate, uso do pincel para colagem de solas e uso da máquina de lixar solar. Foram avaliados aspectos ambientais de uma sapataria, realizada uma análise dos trabalhadores sobre seus níveis de dor pelo mapa de Corlett e cansaço pela escala ENEDE, além de uma análise postural através dos protocolos RARME e Strain Index. Observaram-se diversos riscos: ausência de pausas, descontrole sobre o ritmo de trabalho; má iluminação e ventilação, odor predominante de cola de sapateiro e a análise postural demonstrou haver riscos nas tarefas analisadas. Foram sugeridas intervenções para reduzir a exposição aos riscos ocupacionais, melhorando assim a produtividade e qualidade de vida destes trabalhadores.

Palavras-chave: Sapateiros. Esforço repetitivo. Riscos biomecânicos. Postura.

ABSTRACT

The purpose of this study was to detect and asses the biomechanical risks of three shoemakers male with an average age of 46.33 years (± 21.54) and average length of service of 26.33 years in performing the tasks that occupy no greater part of the total working hours: cutting pliers, use the brush for bonding soles and use of solar sander. Environmental aspects of a shoemaker's workshop were assessed, an analysis of workers about their pain levels by map Corlett and tiredness by ENEDE scale, plus a postural analysis through the protocols RARME and Strain Index. Diverse risks were observed: absence of pauses; lack of control over the work rhythm; poor lighting and ventilation, odor predominant shoe glue and postural analysis showed that there was risk in the analyzed tasks. Proposals of intervention were done in order to reduce the exposition to the occupational risks, thereby improving productivity and quality of life of workers.

Keywords: Shoemakers. Repetitive stress. Biomechanical risks. Posture.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

1. INTRODUÇÃO

Sapatos têm desempenhado um papel importante na cultura humana ao longo da história, no entanto, os sapateiros e sua saúde recebem muito menos atenção (ELCI et al., 2007). Apesar de não ser a forma mais predominante de produção de calçados, as pequenas oficinas de sapateiros estão distribuídas em todas as regiões do país, onde observamos técnicas primitivas de produção e reparo, níveis elevados de exposição e más condições de trabalho em geral.

Os sapateiros, em geral, estão expostos a vários fatores de risco, incluindo o pó de couro, produtos derivados do petróleo, metais e solventes que deterioram a saúde dos sapateiros (ARMSTRONG, 1995). Há ainda a exposição a outros produtos químicos, ruídos, vibrações, stress (JOCKEL et al., 2000; DERNEGI, 1992).

Além disso, os trabalhadores que realizam as suas atividades laborais desenvolvendo posições não adequadas estarão exposto a inadequações na postura, que podem vir a gerar afecções, devido a esforços adicionais que podem atingir a coluna vertebral e membros inferiores e superiores (DELIBERATO, 2002).

Levando em consideração estes fatos, o presente estudo se faz relevante por ser comum a ocupação de sapateiro em negócios de pequeno porte no Brasil e por este estar exposto a fatores de riscos ambientais e biomecânicos que são passíveis de intervenções, melhorando assim sua produtividade e qualidade de vida.

Assim, o objetivo deste trabalho é analisar a exposição a riscos ocupacionais de três trabalhadores de uma sapataria de pequeno porte.

2. MÉTODOS

Foram observados três sapateiros destros, do sexo masculino, com idade média de 46,33 anos (±21,54) e média de tempo de profissão de 26,33 anos. Os trabalhadores estão submetidos a uma carga horária de 09 horas diárias de segunda a sexta com 1 hora de almoço e 4 horas de trabalho aos sábados, não havendo pausas (exceto horário de almoço). O controle do negócio é familiar, sendo o proprietário o pai,

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

o filho e um funcionário. Não há divisão de trabalho entre eles, todos executam todas as tarefas.

Os critério os de inclusão foram: aceitar participar do projeto assinando um termo de consentimento livre e esclarecido, estar trabalhando regularmente na sapataria escolhida por mais de um ano e realizar todas as atividades analisadas.

Os protocolos de análise biomecânica utilizados foram o RARME (Roteiro para Avaliação de Riscos Musculoesqueléticos) e o Strain Index na execução das tarefas que ocupam há maior parte do tempo total da jornada de trabalho: corte com alicate, uso do pincel para colagem de solas e uso da máquina de lixar solar, com auxílio de observações e máquina fotográfica digital (Sony Cyber-Shot DSC-W210 12.1Megapixels). Além disso, foram coletados relatos dos participantes em entrevista sobre o modo de realização das três atividades. Para avaliar a percepção de cada sapateiro a dor foi aplicado o mapa corporal de Corlett, relacionado às atividades executadas no período de trabalho. Foi aplicado também a ENEDE (Escala de necessidade de descanso) por ser um preditor dos efeitos cumulativos do trabalho, sendo sensível aos sintomas imediatos de fadiga e a modificações organizacionais.

Baseada nos dados coletados foram propostas possíveis intervenções, quando necessárias, levando em consideração a melhor alternativa para os trabalhadores e para a empresa em relação aos gastos e facilidade de aplicação.

3. RESULTADOS

Observaram-se diversos riscos: todas as tarefas são realizadas na posição ortostática com ausência de mobília para sentar, má iluminação e ventilação, odor predominante de cola de sapateiro, ausência de pausas e de controle sobre o ritmo de trabalho e descanso.

O protocolo RARME classifica as atividades da seguinte maneira: 0 a 6 pontos não há presença de risco; 6,5 a 12 pontos, baixo risco; 12,5 a 18 pontos, médio risco e mais de 18 pontos, atividade de alto risco. As atividades de uso do pincel para colagem de solas (12,5±1,04), corte com alicate (17±1,04) e máquina de lixar solar (12,5±0,76) enquadraram-se no nível de médio risco para o surgimento de lesões, havendo necessidade de investigação e medidas de controle. No protocolo Strain Index, as médias das atividades que fossem maiores que sete indicam alto nível de risco, entre cinco e sete existe algum risco, entre três e cinco os riscos são incertos, e uma média menor que

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

três a tarefa é considerada segura para aquele membro. A atividade corte com alicate apresentou risco aumentado para o membro superior direito (12±2,29) e nenhum risco para o membro superior esquerdo (0,47±0,09), o uso do pincel para colagem de solas (6±4,82) e uso da máquina de lixar solar (6,75±1,37) apresentou a existência de algum risco para o membro superior direito e não houve nenhum risco para o membro superior esquerdo no uso do pincel para colagem de solas (0,56±0,19) e uso da máquina de lixar solar (0,56±0,19).

Através de ambos os protocolos, Strain Index e RARME, observou-se diversas situações potencialmente lesivas, variando o risco conforme a atividade. As posições extremas observadas do punho, como desvio radial-ulnar e flexo-extensão, de ombros e cotovelos abduzidos e/ou elevados a maior parte do tempo podem levar a lesões e a inflamações das bainhas dos tendões e para os punhos uma redução na força de preensão (COURY; SATO; 1995). Avaliando-se os riscos biomecânicos do tronco tem-se que a permanência na postura ereta durante longos períodos causa uma sobrecarga nos discos intervertebrais (COURY; SATO; 1995).

A partir do mapa corporal de Corlett foi referido dor no trapézio superior, pernas e coluna lombar por dois indivíduos e por um nos joelhos, constatando-se uma correlação entre os locais de dor e as tarefas realizadas na posição ortostática e as posturas sustentadas de ombros e cotovelos.

Na escala ENEDE, observamos que os trabalhadores apresentaram sem necessidade de descanso (14,33%±12,34%), porém se observarmos a pontuação de cada trabalhador um deles apresenta leve necessidade de descanso (33,33%), outro necessidade de descanso (84,84%) e um sem necessidade de descanso (12,12%).

Alguns dos problemas constatados são passíveis de intervenção o que levariam a melhores condições de trabalho, possivelmente maior produtividade e melhor qualidade de vida. Para que estas fossem aplicadas foi entregue ao responsável pelo estabelecimento uma carta, contendo as medidas que deveriam ser adotadas juntamente com seus esclarecimentos. Algumas das propostas de intervenção foram:

- visto que o trabalho com a máquina de lixar solas expõem seus trabalhadores a ruídos de volume alto e a partículas de poeira e a cola de solar exala forte odor, faz-se importante o uso de protetores auriculares e máscaras protetoras para as vias aéreas;

- aprimorar a organização do espaço de trabalho, evitando armazenamento de materiais essenciais e de uso quase contínuo em locais muito altos ou muito baixos, impedindo assim que o membro superior realize varias vezes movimentos que o

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

permaneça acima da linha do ombro e ocorram agachamentos excessivos, respectivamente;

- devem-se instituir pausas de 10 a 15 minutos a cada hora, pois o trabalho exige repetitividade e algumas posturas extremas de membros superiores (COUTO, 1995). Estas pausas podem ser passivas e ativas, sendo que nestas últimas realizados alongamentos do membro superior e membro inferior, realizados de acordo com uma cartilha fornecida com as orientações necessárias.

- é necessário que se altere o ambiente de trabalho acrescentando a ele cadeiras de preferência com no mínimo apoio lombar para realizar as pausas passivas e para realizar algumas atividades como, por exemplo, a colagem de solas que poderiam ser realizadas na postura sentada para diminuir os efeitos dos longos períodos na postura em pé. Além disso, melhorar a iluminação que poderia ser feita por meio da instalação de lâmpadas, já que alcançar melhor iluminação natural é mais custosa;

- em longo prazo uma das sugestões foi a aquisição de alicates mais ergonômicos, visto que, no protocolo RARME foi este o instrumento mais propenso a ocasionar lesões.

4. CONCLUSÃO

O presente trabalho constatou que as atividades de sapataria expõem seus trabalhadores a riscos. Para as atividades analisadas observou-se a presença de riscos biomecânicos para as articulações dos membros superiores e na coluna lombar que se associam às dores relatadas pelos voluntários no questionário subjetivo, justificando assim que estas dores são de origem ocupacional. As intervenções propostas são relevantes para a aplicabilidade prática do estudo devendo ser adotadas da melhor forma possível. Conclui-se que o estudo cumpriu seu objetivo de detectar e avaliar os riscos ocupacionais presentes na sapataria em questão. Como limitações deste trabalho há o pequeno número de participantes e há necessidade de outras variáveis serem analisadas, levando-se em conta todos os elementos de carga de trabalho.

REFERÊNCIAS

COURY, H.J.C.G.; SATO, T.O. **Protocolo e racional para avaliação de riscos relacionados à ocorrência de lesões musculoesqueléticas no trabalho**. EDUFSCAR, 2010.

Couto, H.A. **Ergonomia aplicada ao trabalho**: manual técnico da máquina humana. 1ª ed. Belo Horizonte: ERGO Editora, 1995.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

ELCI, O.C.; YENER, G.; UCKU, R. **Working conditions and related neuropsychiatric problems among shoemakers in Turkey:** Do child workers differ from others?. Indian J Occup Environ Med. 11(1): 9–14, 2007.

DERNEGI, I.S. **Working life of shoemakers**. Isci Yasami. 8:20–21, 1992.

DELIBERATO, P.C.P. **Fisioterapia Preventiva**: Fundamentos e aplicações. 1ª Ed. São Paulo: Manole, 2002. p.136 – 142.

ARMSTRONG, C. **Longitudinal neuropsychological effects of n-hexane exposure**: Neurotoxic effects versus depression. Arch Clin Neuropsychol.10:1–19, 1995.

JOCKEL, K.H.; POHLABELN, H.; BOLM-AUDORFF, U.; BRUSKE-HOHLFELD, I.; WICHMANN, H.E. **Lung cancer risk of workers in shoe manufacture and repair**. Am J Ind Med. 37:575–80, 2000.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

CONTRIBUIÇÕES DA ERGONOMIA EM SERRALHERIA

Maximo, M. M. (Mestranda FMRP, Especialista Ergonomia pelo SENAC); manu_maximo@yahoo.com.br

Tuboi, P. M. (Especialista Ergonomia pelo SENAC); mayumituboi@hotmail.com

Kotó, L. C. (Especialista Ergonomia pelo SENAC); cesarkoto_sst@hotmail.com

Palavras-chave: Ergonomia; método análise ergonômica do trabalho(AET); serralheria

INTRODUÇÃO

O grande desafio da análise ergonômica consiste em identificar os reais problemas que são percebidos pelos trabalhadores e que efetivamente causam degradação no conforto, queda na produtividade e interferência na segurança do trabalho.[1]

A empresa de serralheria é definida pelo SEBRAE, como um processo de metalurgia, em padrões reduzidos, visto que nesse segmento se trabalha com metais, na maioria das vezes, de forma relativamente artesanal, inclusive nas quais as empresas são de micro e pequeno porte. O setor caracteriza–se pela grande utilização de mão-de-obra, em decorrência da pouca utilização de tecnologia de ponta. A mão-de-obra utilizada em parte é especializada, possuindo destreza e habilidades manuais, fator que faz a diferença na produção de portas, portões, estruturas etc.[2]

As atividades profissionais nas serralherias por suas características expõem seus trabalhadores a alguns riscos: ruídos, radiação não ionizante, agentes químicos, condições ergonômicas impróprias e acidentes. Escassez de recursos financeiros, falta de estrutura, desconhecimento dos problemas do ambiente de trabalho levam micro e pequenas serralherias a não terem todos os cuidados necessários, e todos acabam por trabalhar em condições que podem prejudicar a saúde. Os efeitos mais comuns são: perda auditiva, lesão ocular, queimaduras no corpo, problemas respiratórios, lesões musculares e até redução da capacidade de trabalho. Mas há meios de analisar e adequar as condições de trabalho na empresa, reduzindo e até mesmo eliminado os fatores de risco. [2]

OBJETIVOS

Aplicar os conceitos da ergonomia da atividade na situação de trabalho dos trabalhadores de serralheria quando incorporados ao universo da produção na tentativa de reduzir o sofrimento patogênico no trabalho e as perdas com a improdutividade dos sistemas.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

MÉTODOS

O presente estudo utilizou a abordagem metodológica da Análise Ergonômica do Trabalho (AET), aplicado na montagem de esquadrias de ferro. Para Guérin; et.al. (2001) a análise da atividade tem um espectro mais amplo das meras ferramentas de ergonomia trazem, estas não conseguem trazer a descrição das atividades, tampouco sua compreensão, já a AET enfatiza que a ação ergonômica advém de uma demanda, oriunda de diferentes interlocutores através de observações abertas.

RESULTADOS

Através do método AET foi possível a identificação dos pontos críticos em termos ergonômicos, como o modo inadequado de carregamento das esquadrias de ferro; falta do uso de EPI; temperatura alta no local; postos de trabalho com muitos objetos ao redor com espaço reduzido ao trabalhador; ruído alto e baixa iluminação local. Permitindo assim estabelecer ações pontuais como: avaliação detalhada e elaboração de projeto para o posto de trabalho; análise detalhada das atividades exercidas manualmente e operações de levantamento/transporte, visando a identificar possíveis problemas ergonômicos, assim como, formas de solução; treinar empregados sobre uso dos EPI´S pois como não existe cultura organizacional sobre o assunto; necessidade de identificação das fontes geradoras de ruído, calor e sua avaliação quantitativa; a necessidade de identificação das fontes geradoras de calor e sua avaliação quantitativa; a iluminação dos postos de trabalho também deverá ser avaliada e realizar treinamento comportamental visando às melhorias nas relações interpessoais

REFERÊNCIAS

[1]JUNIOR, M. M. C. DEMANDA ERGONÔMICA: O CASO DA DIVISÃO DE INTEGRAÇÃO E ENSAIOS – AIE/IAE DO CENTRO TÉCNICO AEROESPACIAL–CTA, EM SÃO JOSÉ DOS CAMPOS. **Revista Pesquisa e Desenvolvimento Engenharia de Produção,** v.6, p.37–48, 2007. [2]MANUAL BÁSICO DE SST PARA AS MICRO E PEQUENAS SERRALHERIAS.p.1-24,2009.[3]LELLO, P. G. D. CARACTERIZAÇÃO DAS ATIVIDADES DE SERRALHERIA E CALDEIRARIA NA CIDADE DE JOINVILLE. [4]MORAES, A. Ergonomia e Design.**http://wwwusers.rdc.puc-rio.br/moraergo/**,2005. [5]GUÉRIN, F. Compreender o trabalho para transforma-lo., p.200, 2001.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Administração e Negócios

SÃO JOSÉ DO RIO PRETO

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

EDUCAÇÃO CORPORATIVA: IMPLANTAÇÃO E BENEFÍCIOS

Acirlei Maria Berti Muriana
Daiane Fatima de Lima
Fabiana Marques de Brito Sousa
Marildes Datorre Silva
Patrícia Rodrigues de Arruda
Silvia Helena Felicio Assis

RESUMO: Este artigo pretende apresentar conceitos sobre a Educação Corporativa e, consequentemente, descrever o momento da implantação e avaliar seus benefícios e métodos aplicáveis que são utilizados dentro das empresas, com foco em Treinamentos & Desenvolvimento. Não se resume a ampliação e sofisticação, mas sim a evolução de como gerenciar pessoas e investir em novas estratégias e resultados como melhoria de processos de gestão e solução de problemas. A educação corporativa é uma ferramenta muito útil e que vem inovando o mundo corporativo, provendo parcerias com as organizações.

Palavras-chave: Implantação, Educação Corporativa, Benefícios.

SUMMARY: This paper presents concepts of Corporate Education and hence describe the timing of implementation and evaluate its benefits and applicable methods that are used within the company, focusing on Training & Development. Not just the expansion and sophistication, but the evolution of how people manage and invest in new strategies and results as process improvement management and troubleshooting. Corporate education is a very useful tool and has been innovating the corporate world, providing partnerships with organizations.

Keywords: Implementation, Corporate Education Benefits.

OBJETIVO

Tem como objetivo o processo de aprendizagem que é planejado de forma compatível com os interesses das empresas para sua implantação efetiva, a fim de promover

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

capacitação aos colaboradores e novos desafios aos administradores. Está ligado às funções de cada colaborador, assim aprimorar e melhorar o capital intelectual.

JUSTIFICATIVA

A junção da Educação Corporativa e das informações amplia a capacidade de transformação das pessoas, beneficia a gestão do conhecimento que as empresas possuem e eleva a qualidade de aprendizagem das pessoas, a fim de viabilizar o desenvolvimento estratégico dentro das empresas. Sua implantação requer atividades estratégicas, observando as particularidades das equipes de cada organização.

METODOLOGIA

Este artigo se desenvolveu por meio de estudos bibliográficos, onde se permitiu ampliar o entendimento sobre a base de conhecimento, bem como identificar interseções nos pontos fundamentados pela discussão que abrange o tema.

INTRODUÇÃO

A educação corporativa surgiu no Brasil nos anos 90 com a globalização, se intensificou no século XX e XXI, onde sua principal característica foi a gestão de processos de aprendizagem nas organizações, valorizando a missão e contribuindo para a formação intelectual dos colaboradores.

Essa contribuição auxiliou na definição dos processos de trabalho e intensificou os treinamentos, tornando-os padronizados e sistematizados, onde o aprendizado acontece da mesma forma, focando os resultados planejados. Essa dinâmica é mútua, tanto para os colaboradores quanto para empresa, refletindo no cenário externo, onde a empresa obtém aumento de sua competitividade.

O objetivo principal da educação corporativa é desenvolver o ser humano, ampliando suas competências, potencializando os resultados e influenciando a busca pela qualificação profissional que é refletida de maneira ampla na vida das pessoas.

Dessa forma, os treinamentos trazem grande impacto na carreira do empregado, está por sua vez, torna-se gerenciada pelo próprio funcionário, comprometido por sua atualização profissional, garantindo sua empregabilidade.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O desafio, hoje, da educação corporativa está em sua implantação, mas para isso, requer observar os benefícios que ela traz para todos os envolvidos, bem como na obtenção de maiores resultados para as organizações.

Nesse cenário, como poderemos pensar num modelo de implantação em que seja identificado os benefícios da Educação Corporativa?

O QUE É DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA

É possível definir Educação Corporativa como um modelo de prática relacionada com a gestão de pessoas e a gestão do conhecimento. Sua orientação é realizada de maneira estratégica de longo prazo. Segundo o Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior:

Educação corporativa é mais do que treinamento empresarial ou qualificação de mão-de-obra. Trata-se de articular coerentemente as competências individuais e organizacionais no contexto mais amplo da empresa. Nesse sentido, práticas de educação corporativa estão intrinsecamente relacionadas ao processo de inovação nas empresas e ao aumento da competitividade de seus produtos (bens ou serviços).

> A Educação Corporativa é um "guarda-chuva estratégico para desenvolver e educar funcionários, clientes, fornecedores e comunidade, a fim de cumprir as estratégias da organização" (Meister, 1999, p.35).

1. EDUCAÇÃO CORPORATIVA: MODELOS DE IMPLANTAÇÃO NAS EMPRESAS

Como foi citado anteriormente, há desafios na implantação da educação corporativa. Existem diferentes dificuldades no processo, tanto operacional prático, quanto condicionamentos e conservadorismo difíceis de serem contornados. Deve-se considerar que, dentro das organizações, existem valores culturais diferenciados das iniciativas organizacionais.

As organizações estão cada vez mais competitivas, e isso exige mais dos seus funcionários, independente do cargo, incentivando para uma postura voltada para o autodesenvolvimento e à aprendizagem contínua.

Quando não há prática do autodesenvolvimento, independente do nível hierárquico ou de setor, o colaborador não agrega valor à empresa, deixando de produzir novas ideias.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O mundo passa por constantes transformações, por isso, é exigido desenvolvimento constante, mas é fundamental que cada pessoa esteja disposta a ampliar suas potencialidades, desenvolvendo e aperfeiçoando suas competências.

Quando uma organização pensa em implantação da educação corporativa, surge a dúvida: qual será o total do investimento para o desenvolvimento dos funcionários? E o qual benefício terá para a empresa?

As respostas para essas perguntas poderão vir do entendimento dos benefícios e dos resultados, analisando o desempenho individual ou coletivo da equipe, cooperando para que o investimento seja significativo e bem empregado.

Segundo o processo de educação corporativa do Senac, temos algumas formas de implantação:

> Pensar no processo de implantação no conceito de educação corporativa no Senac significou organizar a privilegiada infraestrutura educacional para promover a aprendizagem organizacional e a gestão do conhecimento, a partir do desenvolvimento das competências essenciais para a gestão estratégica dos negócios. Já no início de 2001, a implantação da educação corporativa foi apresentada a todos os funcionários, com todas as informações sobre os impactos e resultados esperados pela mudança. A nova programação, alinhada com as novas competências esperadas e necessárias, foi apresentada a todos por meio de uma teleconferência com participação da diretoria, gestores e de todos funcionários, que interagiam com perguntas, além do apoio de placas que tinham como suporte os meios de comunicação mais usuais: intranet, cartazes, *netflyers* (e-mails eletrônicos e animados) e cartilhas explicativas.
> É importante aqui ressaltar que a comunicação integrada, transparente e direta possibilita a troca de informações, além de dar clareza à definição dos resultados esperados. (SENAC[8], 2007, p. 72)

Em termos práticos, as empresas devem ter, no mínimo, estruturas para um modelo eficaz de gestão de pessoas para o sucesso do projeto. Para isso, é necessário um plano de desenvolvimento de suas lideranças.

A mesma, deve ter ciência da importância do direcionamento estratégico e competitivo, bem como perceber as vantagens do investimento nos seus colaboradores. A mesma deverá valorizar seus colaboradores, apresentando a importância deste trabalho dentro da educação corporativa e poder trabalhar a valorização dentro das organizações.

[8] Disponível em: http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-04.pdf

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

A tecnologia deverá estar à disposição e sentida de maneira em que venha contribuir para o processo de implantação e operacionalização no projeto, com foco na excelência e inovação, fornecendo indicadores nos sistemas de avaliação.

Visto esses desafios, as organizações deverão atrair clientes e fornecedores como contribuintes no processo de implantação, tendo os mesmos visão dos benefícios à partir da do conhecimento estratégico, o qual deverá ser apoiado em uma educação contínua entre as equipes, por meio de um programa bem estruturado que valorize o raciocínio criativo, a resolução de problemas e do desenvolvimento de líderes e autogerenciamento da comunicação na colaboração além das novas tecnologias.

2. OS BENEFÍCIOS DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA NAS EMPRESAS

Vários benefícios resultam da implantação da educação corporativa, alguns deles são: trabalho em equipe; habilidade de negociação; gestão estratégica de pessoas; amplitude das competências intelectuais, gestão de parceria; integração das atividades práticas e reflexivas.

O fazer passou para uma ação do fazer um trabalho coletivo, com valorização das habilidades individuais, contribuindo para o resultado do todo.

A educação corporativa valorizou o capital humano e intelectual, aumentou os resultados qualitativos e quantitativos, propiciou a construção da cultura corporativa em bases estruturadas de uma Educação Continuada.

> Com a necessidade de desenvolver pessoas para armazenar e transmitir o conhecimento atrelado a estratégia da empresa em busca do crescimento, podemos destacar alguns dos resultados que a implantação da educação corporativa pode trazer para empresa. (Junqueira, 2003).

Um outro ponto a ser destacado, é educação corporativa contribuinte na gestão do conhecimento. Entender quais as tendências nas organizações e adotar estratégias de investimento em projetos de educação corporativa, desenhando as competências, afim de trazer para a organização pessoas que trabalhem com plena satisfação profissional e pessoal.

O autor Scott Parry disserta:

> Segundo Parry a competência, numa definição simplificada, é resultante de três fatores básicos:
> Conhecimento: relacionam-se à compreensão de conceitos e técnicas – é o saber fazer.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> Habilidades: representam aptidão e capacidade de realizar e estão associadas à experiência e ao aprimoramento progressivo – é o poder fazer.
> Atitudes: referem-se à postura e ao modo como as pessoas agem e procedem em relação a fatos, objetos e outras pessoas de seu ambiente – é o querer fazer (Scott Parry 1996 apud Eboli, 2004, p.52).

Neste sentido Eboli disserta:

> Segundo Marisa Eboli, pesquisas enfatizam a relação entre as Best practices de gestão de pessoas adotadas pelas empresas, que as ajudam a atrair, manter e desenvolver os profissionais mais talentosos, e o sucesso que tem alcançado. O guia as melhores empresas para você trabalhar no Brasil, publicado pela revista Exame, aponta na mesma direção: as boas práticas de gestão de pessoas resultam em mais lucros; e as empresas com melhores condições para trabalhar são as que têm mais sucesso. Ser hoje uma organização admirada pelos funcionários e considerada boa para trabalhar adquiriu tamanha importância quer ser incluída na relação do guia da revista Exame tronou-se parte do plano de metas da área de gestão de pessoas de muitas empresas.
> Motivar e reter os talentos, contribuindo para a felicidade pessoal e profissional.
> "À educação corporativa precisa ser tratada pelas empresas como um projeto que precisa de continuidade, pois uma única ação pontual talvez não seja capaz de trazer os resultados esperados". (Eboli, 2004, p.38)

Diante desses fatores, é possível mensurar os resultados positivos que superam os desafios da implantação da educação corporativa nas empresas.

CONCLUSÃO

É possível observar as constantes mudanças nas empresas, onde cada vez mais se voltam para um mercado competitivo e desafiador, em que é necessário que seus colaboradores estejam alinhados e preparados para essas mudanças, tendo como ponto estratégico suas competências desenvolvidas para contribuir nas diferentes demandas que esse cenário exige.

A implantação da Educação Corporativa não é uma tarefa fácil, exige um entendimento avançado dos perfis e dinâmicas estruturais das empresas, com foco nos valores e objetivos definidos em conjunto, validado e incentivado por seus gestores.

Por mais que as empresas invistam no capital humano, é necessário que essa missão esteja atrelada há um processo muito bem definido, propiciando um ambiente agregador

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

de conhecimentos e que este esteja relacionado ao comprometimento individual de cada colaborador.

Tendo em vista esses desafios que surgem a partir dessas mudanças, a Educação Corporativa é uma ferramenta facilitadora para obtenção eficaz e organizada para um resultado mais expressivo e colaborativo.

Talvez, num futuro próximo, se encontrará o ponto de equilíbrio ideal entre a aprendizagem individual e coletiva para que ambos contribuam ao aprendizado permanente, considerado uma das principais vantagens competitivas de uma empresa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos:** Como incrementar talentos na empresa. São Paulo: Manole, 2009.

EBOLI, Marisa. **Educação Corporativa*:*** desenvolvendo e gerenciando competências. Organização Fátima Bayma. São Paulo, Pearson Prentice Hall, 2004.

JUNQUEIRA, L. A. **Universidade corporativa**: uma experiência de implantação, ed. Atlas 2003.

LOPES, N. Vernieri*,* **Educação Corporativa***: desenvolvendo e gerenciando competências.* Organização Fátima Bayma. São Paulo, Pearson Prentice Hall, 2004*.*

MEISTER, Jeanne. **Educação Corporativa**: a gestão do capital intelectual através das Universidades corporativas. São Paulo: Makron Books, 1999.

PARRY, Scott. B. **The quest for competencies**. *Training*, P.48-54, 1996.

SENAC, **A Educação Corporativa no Senac São Paulo**. Disponível em: http://www.educor.desenvolvimento.gov.br/educacao : Acessado em 21/09/2007.

STAREC, Claudio. **Educação Corporativa** em Xeque Até que ponto treinamento é um bom negócio para as organizações ,2009 ed. Senac.

Disponível: **http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-04.pdf:** Acessado em

21/09/2013.

Revista Especial Educação Corporativa, São Paulo 2010 ed. Segmento.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: ANÁLISE DAS ROTINAS DE UMA INSTITUIÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO

Kaio Guilherme Cuoghi (UNESP/FCAV); kaiocuoghi@gmail.com*

Resumo: A evolução do estado brasileiro tem apresentado cada vez mais mecanismos de racionalização. Dessa maneira, está presente neste cenário a abordagem de técnicas do meio privado no ambiente público. Este artigo objetiva contribuir com a racionalização do serviço público por meio da análise das rotinas de uma área da instituição com a construção de um fluxograma, fomentando, assim, futuras discussões sobre os procedimentos e a construção de manuais. Os materiais e métodos utilizados dizem respeito a consultas ao banco de dados público da instituição e entrevistas a funcionários. Os resultados discutem a ausência de um manual oficial e de estudos de formalização de rotinas. Esta pesquisa limita-se por ter analisado apenas uma instituição. Pesquisas futuras podem ser feitas caracterizando a frequência e os porquês da (não) existência de formalização das rotinas por meio de manuais nas instituições brasileiras.

Palavras-chave: gestão pública, fluxograma, instituição

Abstract: The evolution of Brazilian state has been showing many rationalization mechanisms. This way, it is common in the public environment to arise the usage of techniques from the private setting. The aim of this article is to contribute with the rationalization of public service by analyzing the routines of an area of an institution by means of the construction of a flowchart, fomenting, consequently, discussions concerning the procedures and the construction of manuals. The methods used were the consultation to public data about the institution and interviews applied to workers. The results point out to the lack of official manuals as well as of studies about the (non) existence of formalization of routines. This research is limited due to the analysis of only one institution. Future researches could be done characterizing the frequency and the reasons why the (non) formalization of routines by means of manuals in Brazilian institutions happens.

Keywords: public management, flowchart, institution.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

INTRODUÇÃO

O presente trabalho é abordado sobre a ótica do modelo de administração pública gerencial – abordagem introduzida na administração pública brasileira em 1995 com o Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado. Apresenta, por objetivo, demonstrar as características organizacionais de uma instituição, com seus departamentos e organogramas, e especificar as rotinas e o fluxograma de uma área em específico com o intuito de contribuir para a nova abordagem de administração pública gerencial e para a racionalização e melhoria do serviço público.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Mudanças na administração pública

No estudo de organizações, a realização de uma análise da sociedade – e, por extensão, da cultura dessa sociedade – na qual a organização estudada se insere caracteriza-se enquanto imprescindível, tendo em vista que ambas as esferas influenciam-se mutuamente. Como atestado em Pires (2006), na concepção de Fleury e Fischer (1989, p. 117), a cultura configura-se em um

> conjunto de valores e pressupostos básicos expressos em elementos simbólicos, que em sua capacidade de ordenar, atribuir significações, construir a identidade organizacional, tanto age como elemento de comunicação e consenso, como oculta e instrumentaliza as relações de dominação. (FLEURY; FISCHER, 1989, p. 117 *apud* PIRES, 2006)

Dessa forma, pode-se perceber que a cultura, além de apresentar uma capacidade inata de melhoria das organizações – principalmente no que tange à construção de uma identidade organizacional e comunicacional –, também contribui para consolidar as relações de poder e dominação, seja pelo caráter pessoal do governante em atuação ou pelos *stakeholders* que permeiam o meio público e influenciam a adoção de políticas públicas específicas.

No que se refere à cultura brasileira, mais especificamente, tem-se que ela pode ser caracterizada enquanto precursora do modo como o Estado brasileiro atual se solidificou. Em pouco mais de um século, a administração pública brasileira passou por várias mudanças, saindo de uma fase de extremo patrimonialismo – com ciclo de monoculturas de café e de cana-de-açúcar –, passando por uma fase de burocracia – sob

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

influência dos Estados Unidos – até chegar, na década de 1990, ao que é chamado de administração gerencial – evidenciada, claramente, por meio do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado em 1995.

O quadro abaixo, adaptado de Bresser-Pereira (2001)[9], resume as formas históricas de estado e de sociedade no Brasil de uma maneira mais panorâmica. Observa-se, no que se refere à sociedade, a passagem de um cunho senhorial para um capitalista e, posteriormente, pós-industrial; no que tange ao Estado, por sua vez, verifica-se o abandono de uma qualidade oligárquica em prol da adoção de um caráter democrático; e em termos administrativos, por fim, constata-se a passagem de uma condição patrimonial para uma burocrática e, enfim, gerencial.

	1821-1930	**1930 em diante**	**1990 em diante**
Sociedade	Mercantil-Senhorial	Capitalista-Industrial	Pós-Industrial
Estado (Política)	Oligárquico	Autoritário	Democrático
Estado (Administração)	Patrimonial	Burocrático	Gerencial

Quadro 1. Formas históricas de estado e de sociedade no Brasil. (Adaptado de BRESSER-PEREIRA, 2001)

Ainda de acordo com Bresser-Pereira (2001), outros momentos importantes em termos de administração pública dizem respeito ao Estado Oligárquico e Patrimonial ligado ao Império e à Primeira República; ao Estado Autoritário e Burocrático que se inicia no primeiro governo de Vargas, juntamente com a Reforma Burocrática de 1936; e ao período que compreende de 1985 a 1990 com a ocorrência de um retrocesso burocrático.

A superação das ideias de burocracia – teoria esta que iniciou a ideia de racionalismo e separação entre planejamento e execução – deu-se, para Secchi (2009), em virtude da apresentação de três veios gerenciais: a administração pública gerencial (AGP), o governo empreendedor (GE) e o movimento da governança pública (GP). O primeiro deles, a administração pública gerencial (AGP), diz respeito ao uso de práticas do setor privado na gestão pública; o segundo, o governo empreendedor (GE),

[9] Disponível em: <http://www.gp.usp.br/files/gespub_estado.pdf>. Acesso em 10 out. 2012.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

caracteriza-se pelo foco no cliente, em missões e em resultados; e o movimento da governança pública (GP), por fim, é reconhecido pela transparência na administração e pelo envolvimento de atores não estatais no planejamento e na implementação de políticas públicas[10]. Não se pode deixar de notar, contudo, que, em termos de novos modelos gerenciais, observa-se, cada vez mais, a passagem de práticas comuns no meio privado para o meio público.

Ainda com relação aos veios, ressalta-se, contudo, que eles não substituem a antiga burocracia, ou seja, não são modelos de ruptura; mas, sim, mutuamente complementares, podendo se observar características de vários em uma mesma organização. Destaca-se, ainda, que, de acordo com Motta (2007) – corroborando a ideia da multiplicidade de veios em uma mesma organização e a afirmação de Pires (2006), segundo a qual diversas características presentes na cultura brasileira encontram-se refletidas nas instituições, tais quais: o culto à personalidade, a dificuldade para o cooperativismo e a hierarquia –, o Estado, apesar de já ter passado por várias transformações, carrega tradições que dificultam a administração pública. Dentre essas tradições, merece destaque o personalismo – característica do primeiro modelo brasileiro (o patrimonialista). Tal tradição, segundo o mesmo autor, à medida que garante a governantes a possibilidade de escolhas pessoais, não isonômicas, fragiliza as instituições públicas e privilegia um certo grupo de pessoas. Devido a este personalismo, a população tende a ver seus representantes políticos como outra classe, o que favorece a ideia cunhada pelo autor de "nós somos nós e eles são eles" e a qual se relaciona com a teoria de Pires (2006) que elenca a existência de, no novo ambiente público, um conflito entre aquilo que é novo e o que é velho – resumindo-se nas novas mudanças frente à obsolescência do antigo modelo burocrático.

Contra o recrudescimento da defasagem do estado, surgem novas propostas de administração pública. Para corroborar tal ideia, tem-se o exemplo da Terceira Vara da Infância e da Juventude de Porto Alegre, demonstrado no estudo de Costa (2006), no qual se visualizou a possibilidade de realização de melhorias no serviço público por meio da adoção de ferramentas do meio privado, especificamente de análise, definição e padronização de procedimentos, que possibilitaram o treinamento de funcionários e racionalização das rotinas. Nos formulários desenvolvidos, houve não apenas a padronização dos serviços, mas também a eliminação de etapas e mudanças da maneira como se trabalhar. Atrelando-se a estas modificações, foi alterada a maneira como os funcionários lidavam com as pessoas, a organização do espaço, as atividades com

[10] Como exemplo direto deste tipo de política pública no Estado brasileiro tem-se a presença de conselhos paritários na área de Assistência Social criados pela Lei Orgânica de Assistência Social de 1993 e pela Política Nacional de Assistência Social de 2004.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

menores e, também, a presença de uma liderança forte, que focou suas mudanças em um grupo, para depois se passar para todos os demais. Com isso, verificou-se, em longo prazo, a ocorrência de uma diminuição dos processos parados e uma melhoria dos atendimentos.

Dessa, forma, tomando como base a mudança teórica proposta nos novos modelos de administração pública e tendo em vista a necessidade da racionalização do trabalho – por meio da criação de formulários e de fluxogramas – é proposto o presente trabalho.

Sistema, Organograma, Departamentalização e Fluxograma

Para o desenvolvimento do presente estudo, faz-se essencial a conceituação dos termos sistema, organograma, departamentalização e fluxograma, os quais se encontram apresentados a seguir.

De acordo com Oliveira (2005), é consenso, no setor privado, que as empresas devam possuir um sistema de informação eficiente, capaz de transformar dados – elementos em sua forma bruta – em informações – dados estudados – para que decisões corretas possam ser tomadas. Com tal finalidade, desenvolveu-se o chamado sistema de informação gerencial. Tal sistema apresenta vários benefícios, tais como: a redução dos custos das operações, a melhoria na produtividade, a melhoria dos serviços realizados e oferecidos, a redução do grau de centralização de decisões, a melhoria da empresa ao enfrentar acontecimentos não previstos, a melhoria na estrutura de poder e na estrutura organizacional.

Um organograma, por sua vez, como apresentado por Cury (2005), pode ser definido enquanto uma representação gráfica da estrutura de uma organização e tem por finalidade representar os órgãos – os quais podem, também, ser denominados departamentos – de uma empresa, bem como suas funções e vinculações.[11] Nesse sentido, departamentalização pode ser entendida, segundo Oliveira (2005, p. 118), como "o agrupamento, de acordo com um critério específico de homogeneidade, das atividades e correspondentes recursos (humanos, financeiros, materiais e equipamentos) em unidades organizacionais". De acordo com Cury (2005), organizações podem apresentar vários tipos de departamentalização, as quais podem ser por quantidade, funcional, por quantidade territorial, por produtos ou serviços, por clientes, por processos, por projetos, matricial e mista.

[11] Num organograma mais sofisticado, os nomes dos dirigentes dos órgãos podem ser expressos.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Para D'Ascenção (2001), outro assunto importante, no que tange ao ambiente das organizações, diz respeito aos manuais administrativos – ausentes na organização alvo deste estudo –, os quais devem responder às perguntas referentes ao que deve ser feito, como, quando, onde, por quem e por que. Tais manuais configuram-se em ferramentas importantes por auxiliarem na criação de padrões que melhoram o desempenho de processos, que uniformizam a terminologia das técnicas de processos, que se configuram em um instrumento de consulta, orientação e treinamento dos funcionários, que aumentam a eficácia e eficiência do processo, que auxiliam no gerenciamento de processos, que evitam conflitos entre funcionários e que representam a evolução histórica do processo da organização. Podem ser divididos em manuais técnicos – de manutenção de máquinas e equipamentos, com terminologia técnica, apresentando os processos de produção ou de operacionalização de máquinas – ou administrativos – manual da estrutura da organização, dos processos administrativos, do funcionário ou de políticas e diretrizes.

O autor afirma, ainda, que os manuais administrativos de processos elencam as normas e os procedimentos das organizações, divulgam o que é feito, padronizam procedimentos e delimitam competências. Nesse sentido, o conteúdo dos mesmos é dividido em vários elementos: normas e procedimentos (quais atividades são feitas, quem as faz, como, onde e quando), documentação, fluxogramação (fluxo do processo, representado de forma gráfica) e anexos (figuras, gráficos).

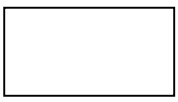
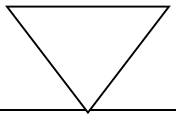
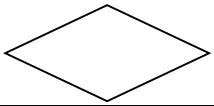
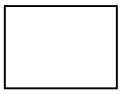
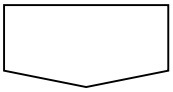
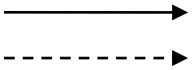
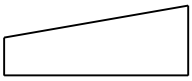
No que se refere à fluxogramação, mais especificamente, tem-se que um fluxograma (do inglês *flowchart,* sendo *flow* = fluxo e *chart* = gráfico) se caracteriza, segundo D'Ascenção (2001, p. 110), em uma "técnica de representação gráfica que se utiliza de símbolos previamente convencionados, permitindo a descrição clara e precisa do fluxo, ou sequência, de um processo, bem como sua análise e redesenho", a qual visa demonstrar a maneira correta que a organização pretende que as coisas sejam feitas. Oliveira (2005) aponta como principais objetivos dessa técnica a padronização dos procedimentos, a descrição dos mesmos e a facilidade de leitura, a melhor flexibilidade e o melhor grau de análise. Dessa forma, tem-se que o fluxograma facilita a análise de possíveis erros nas rotinas, articulando, de uma maneira mais adequada, as tarefas de cada funcionário.

Para Oliveira (2005), fluxogramas são divididos em vertical, parcial/descritivo e global/de colunas. O vertical caracteriza-se por ser focado na representação de rotinas simples – geralmente de uma área específica – por ser de fácil preenchimento e leitura, tendo em vista o fato de seus símbolos já se encontrarem impressos. O parcial ou descritivo, por sua vez, é mais detalhado e tem emprego preferencial para rotinas que envolvem poucas áreas da organização. O fluxograma global ou de coluna, por fim,

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

configura-se no tipo mais utilizado pelas empresas, sendo, também, o mais complexo. Tal fluxograma apresenta maior diversidade de símbolos e é utilizado para descrição de rotinas que envolvem várias áreas organizacionais.

No presente trabalho, utilizou-se o fluxograma parcial ou fluxograma descritivo, tendo em vista fato de o estudo em questão envolver poucas áreas. A operação de tal fluxograma é feita com a ligação dos símbolos por meio de flechas/conectores. O quadro abaixo, adaptado de Oliveira (2005, p. 263), apresenta a simbologia empregada no tipo de fluxograma escolhido para esta pesquisa:

Símbolo	**Significado**	**Símbolo**	**Significado**
	Terminal		Operação
	Executante ou responsável		Documento
	Arquivo		Decisão
	Conferência		Conector de página
	Conector de rotina		Sentido circulação Documentos Informações orais
			Material

Quadro 2. Simbologia do fluxograma parcial ou descritivo. (Adaptado de OLIVEIRA, 2005, p. 263)

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Oliveira (2005), em consonância com D'Ascenção (2001), acredita que as organizações apresentam dois tipos de estruturas: uma de cunho formal e outra informal. A primeira diz respeito à estrutura organizada oficialmente pelas organizações, ao passo que a segunda se constitui enquanto fruto de interações sociais, resultante, também, da capacidade pessoal de cada indivíduo.

MÉTODOS

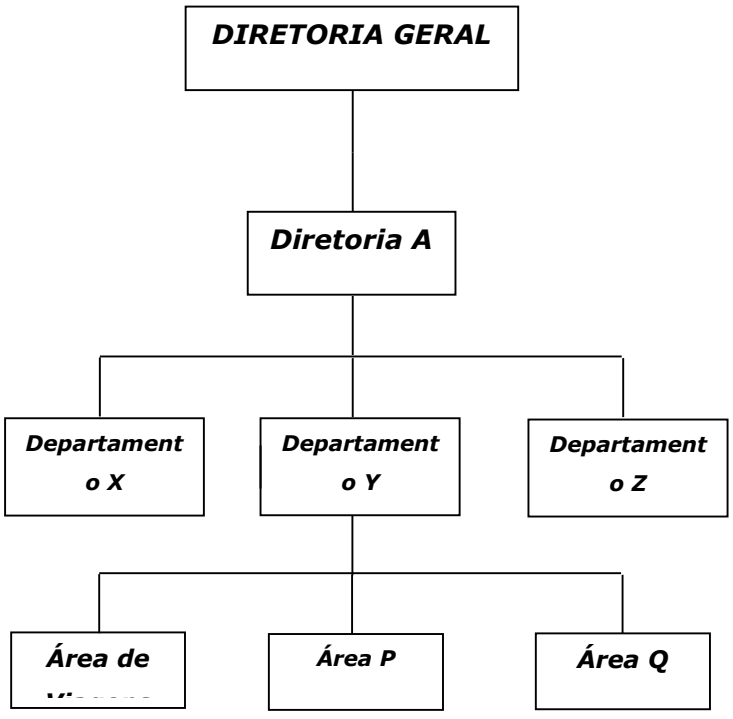
O material utilizado diz respeito a informações obtidas por meio da consulta a banco de dados públicos da instituição – localizados em sites – e, também, a entrevistas obtidas pelo pesquisador com funcionários da área de viagens da instituição.

RESULTADOS

Caracterização das rotinas e construção do fluxograma

A instituição pesquisada apresenta unidades por todo o estado de São Paulo, prestando seus serviços há décadas por diversas cidades do interior e capital. Em princípio, delimitou-se uma unidade da mesma, uma diretoria e uma diretoria específica até se chegar à denominada "Área de Viagens".

Observe-se o organograma da Diretoria que compõe tal área:



ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Organograma 1. Diretoria A. (Elaborado pelo autor)

A representação permite verificar que a Área de Viagens encontra-se posicionada abaixo do – e, portanto, subordinado ao – Departamento Y, o qual, por sua vez, encontra-se abaixo da Diretoria A. Há, na instituição, uma departamentalização por funções.

A atividade principal da Área de Viagens é organizar as viagens requisitadas pelos funcionários da instituição da unidade de uma determinada cidade, havendo, inclusive, atendimento eventual a unidades da instituição localizadas em outras cidades. Primeiramente, para que haja o pedido de uma viagem, deve ser realizado o preenchimento, pela intranet da instituição, de um formulário (doravante formulário I) no qual se encontram as seguintes informações: o número da requisição, a data da solicitação e da autorização, o emitente, a área solicitante, o superior imediato, o requisitante, o destino, a distância aproximada, o número de passageiros, a data da saída e da chegada da viagem, o local de apresentação, o local de retorno, o motivo da viagem, justificativa e observações. O formulário é enviado eletronicamente ao Departamento Y, cujo supervisor, por heurística, escolhe quais motoristas e quais carros farão os serviços requisitados.

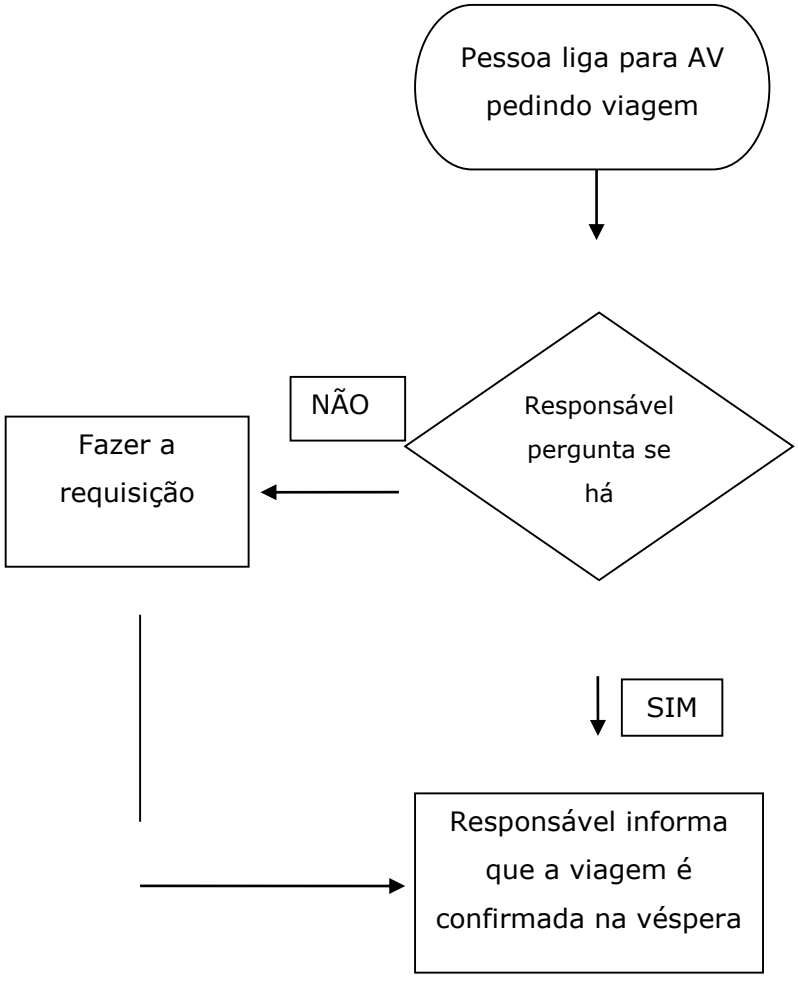
É a partir do procedimento acima descrito que se inicia a rotina da Área de Viagens (doravante AV). O formulário mencionado é enviado à AV, manualmente, e, por meio dele, é feito o Controle de Tráfego – o qual apresenta um número próprio, a data da viagem, a hora de início e de término, o veículo, o grupo a que este pertence da instituição, o nome do condutor, onde este deve se apresentar, o requisitante, a função e a unidade do requisitante, o destino e a assinatura do supervisor da AV – e é armazenado, após as viagens, em pastas divididas por veículos.

Após a chegada do formulário I à AV, é realizado um novo formulário (doravante formulário II), referente ao custeio de alimentação e repouso a ser pago ao motorista – no qual constam o nome do motorista, o requisitante, o motivo da viagem, o número do Controle de Tráfego, o horário de partida e chegada da viagem e o valor do custeio. Tal formulário II é encaminhado para um Departamento responsável por armazenar o pedido e uma cópia deste documento fica armazenada apenas digitalmente no computador. Há também a possibilidade de se aumentar tais custeios, pois a as viagens podem demorar mais do que o previsto. Uma vez realizados, o Controle de Tráfego e os custeios são, juntamente com o formulário I, entregues ao motorista para a execução da viagem – ressalta-se que o motorista é, também, orientado a respeito de particularidades da viagem.

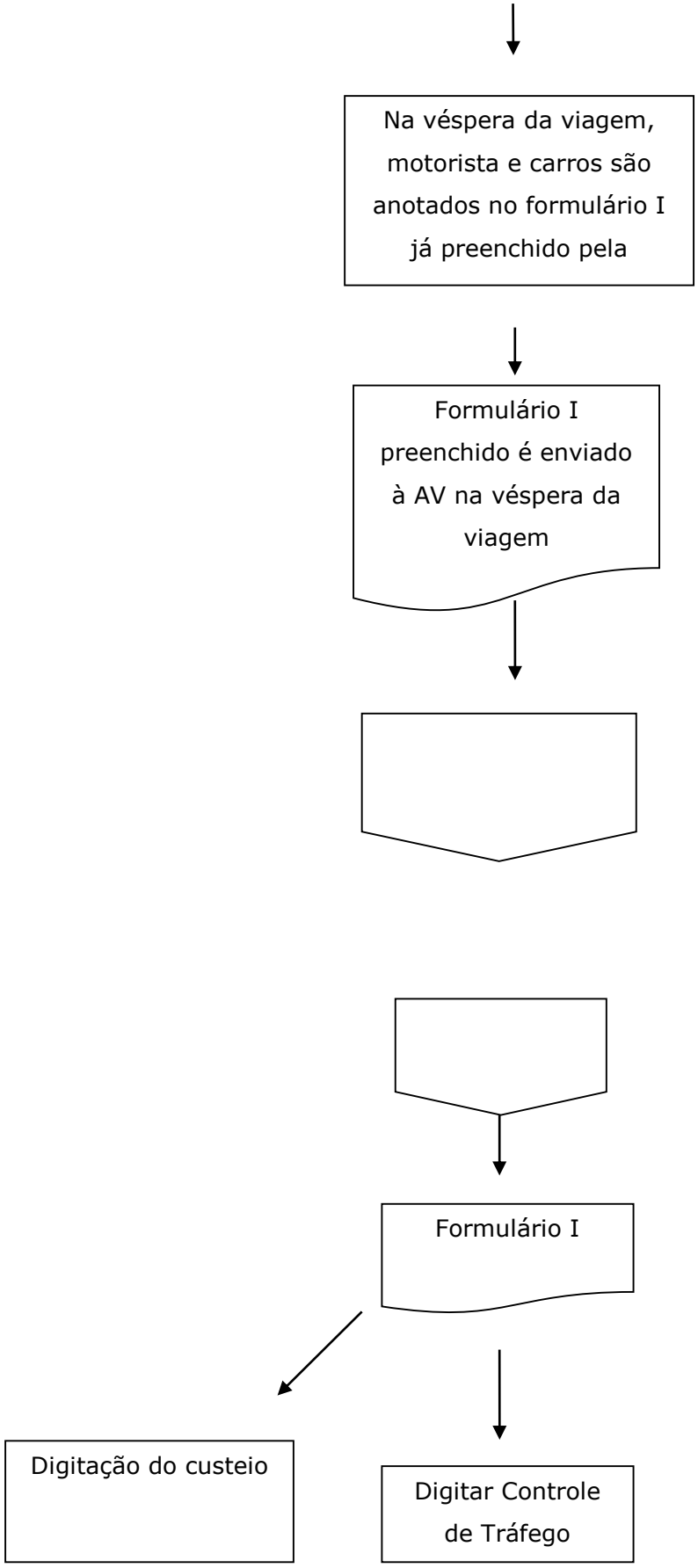
ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Após a execução da viagem, o requisitante-usuário assina o Controle de Tráfego e elenca considerações sobre o serviço. O motorista fica responsável por preencher o horário de partida e chegada das cidades em que ele circulou, bem como as medidas de quilometragem do veículo, além de escrever relatos sobre a viagem, constando sua assinatura neste formulário.

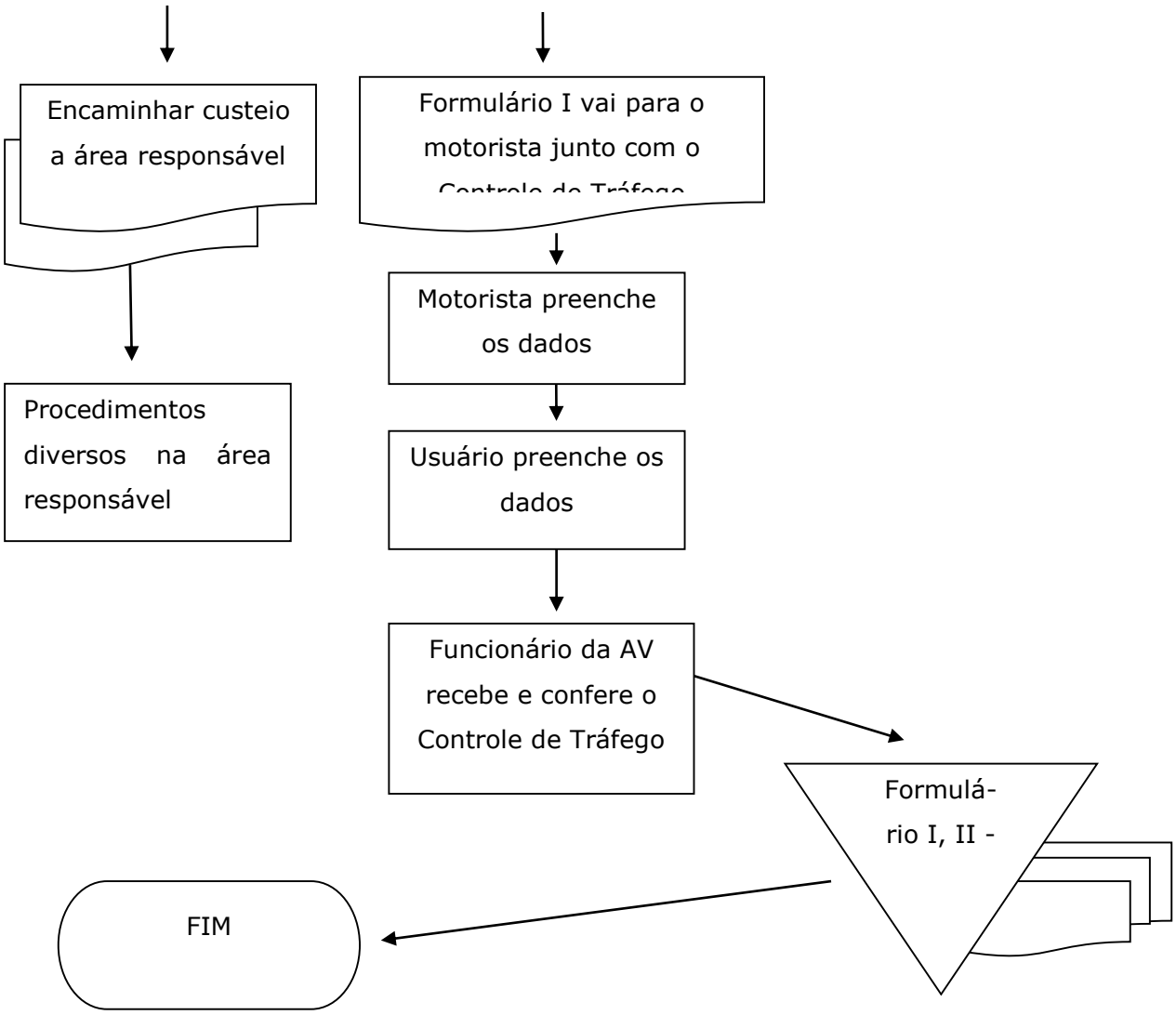
Tendo em vista a rotina acima descrita e levando em conta a não presença de uma manual oficial, propõe-se o fluxograma abaixo de modo a formalizar a rotina da área e contribuir para orientar novos funcionários, treinar os atuais, possibilitar mudanças nos processo e facilitar o gerenciamento como um todo, visando a uma maior produtividade.



ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013



ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013



Fluxograma 1. Formalização/Orientação da rotina da Área de Viagens. (Elaborado pelo autor)

Análise das rotinas

A cultura da instituição, definida por Pires (2006) como uma capacidade de criação de identidade, é um fator influenciador na ausência de manuais formais na instituição, propiciando um aumento de formalizações indevidas e, consequentemente, letargia a mudanças. Tal atitude vai de encontro aos novos veios gerenciais de administração pública. O presente trabalho contribui, assim, por meio da construção e do oferecimento de um fluxograma, com a possibilidade de elaboração de um manual formal, pautando-se no movimento de administração pública gerencial, com o uso de práticas comuns ao meio privado no setor público (Secchi, 2009).

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

A ausência de um fluxograma oficial é indicativa de que os dados não foram analisados e de que não se criou nenhum tipo de informação a respeito, de maneira a contribuir para uma análise das rotinas apresentadas. Há, portanto, a ausência do sistema de informação, cenário esse que vai de encontro ao pensamento de Oliveira (2005) a favor do mesmo. A presença do fluxograma facilita a análise de erros nas rotinas e ajuda na definição das tarefas dos funcionários (D'Ascenção, 2001).

Diante disso, advoga-se em favor da necessidade de elaboração de documentos que oficializem as operações de uma instituição, visando à padronização dos serviços, à facilitação da circulação de documentos e que, de acordo com D'Ascenção (2001), contribuem para melhorar os processos, uniformizá-los, analisar os processos da organização e o histórico dos mesmos.

Conforme demonstrou o estudo de Costa (2006), mudanças na área pública podem trazer uma melhoria ao atendimento e maior eficiência no trabalho. Partindo desse pressuposto, observa-se uma alta formalização das rotinas no fluxograma construído e a presença de etapas que usam dados repetidos pelos vários locais de trabalho que o pedido de viagem circula. Dessa forma, a criação de um sistema informatizado que aglomerasse um banco de dados desde a primeira etapa - pedido da viagem - evitaria retrabalhos e agilizaria o serviço como um todo. Além disso, contribuiria para um maior controle dos formulários que são preenchidos após a conclusão das viagens, a fim de melhorar o serviço prestado, pondo em prática também a teoria do governo empreendedor explanada por Secchi (2009).

CONCLUSÃO

A adoção de novos modelos de administração pública a fim de aumentar a racionalidade e de ocorrer melhorias nos serviços públicos torna-se cada vez mais evidente. A utilização de práticas privadas no meio público é fundamental para se desenvolver aquilo que é chamado de administração pública gerencial.

Por meio da descrição da instituição acima, com suas várias diretorias, departamentos e áreas, percebe-se a existência de diversas características da teoria de Sistemas, Processos e Métodos contida em Oliveira (2005), desde a departamentalização funcional, observada nos organogramas da instituição como um todo, até aos documentos que circulam pela área estudada, indicativos da burocracia da instituição.

A construção do fluxograma da rotina da Área de Viagens apresenta contribuição importante para o futuro da instituição, uma vez que, por meio deste tipo de prática, comum em empresas, mudanças podem ser feitas, funcionários podem compreender

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

melhor as rotinas, além de haver a oficialização das etapas a serem percorridas para uma boa execução do trabalho. Ou seja, ele contribui para que manuais possam ser formados e para que estes, por sua vez, contribuam para a ocorrência de uma melhoria nos sistemas de informação.

Deve-se levar em conta, também, o caráter particular de se ter estudado somente uma instituição, cabendo, portanto, novos estudos comparativos.

Pesquisas futuras podem ser feitas caracterizando a frequência e os porquês da (não) existência formalização das rotinas por meio de manuais nas instituições brasileiras.

Desse modo, o presente trabalho elaborou uma descrição geral a respeito do contexto em que se encontra inserida a rotina foco de análise e, por meio de reflexões acerca das características e necessidades apresentadas por esses contextos, propôs um fluxograma com o objetivo de contribuir para o futuro da instituição analisada, além de fomentar possíveis discussões a respeito da melhoria da administração pública no Brasil.

REFERÊNCIAS

BRESSER-PEREIRA, L. C. Do estado patrimonial ao gerencial. In: PINHEIRO, P. S.; WILHEIM, J.; SACHS, I. **Brasil**: um século de transformações. São Paulo: Cia das Letras, 2001. Disponível em: <http://www.gp.usp.br/files/gespub_estado.pdf>. Acesso em 19 out. 2012.

COSTA, S. G. Terceira Vara da Infância e da Juventude de Porto Alegre: um estudo da aplicação da análise administrativa na modernização do Estado. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 1, p. 7-24, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122006000100002>. Acesso em 19 out. 2012.

CURY, A. **Organização e métodos**: uma visão holística. São Paulo: Atlas, 2005.

D'ASCENÇÃO, L. C. M. **Organização, sistemas e métodos**. São Paulo: Altas, 2001.

MOTTA, P. R. A modernização da administração pública brasileira nos últimos 40 anos. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 41, n. spe, p. 87-96, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-76122007000700006&script=sci_arttext>. Acesso em 19 out. 2012.

OLIVEIRA, D. P. R. **Sistemas, organização e métodos**: uma abordagem gerencial. São Paulo: Atlas, 2005.

PIRES, J. C. S.; MACEDO, K. B. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 1, p. 81-104, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122006000100005>. Acesso em 19 out. 2012.

SECCHI, Leonardo. Modelos organizacionais e reformas da administração pública. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 43, n. 2, p. 347-369, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-76122009000200004&script=sci_arttext>. Acesso em 19 out. 2012.

- Páginas virtuais consultadas

ASSISTÊNCIA Social. Disponível em: <www.mds.gov.br/assistenciasocial>. Acesso em 23 out. 2012.

PLANO Diretor da Reforma do Aparelho do Estado. Disponível em: <http://www.bresserpereira.org.br/Documents/MARE/PlanoDiretor/planodiretor.pdf>. Acesso 19 out. 2012.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

UTILIZANDO A METODOLOGIA DA PROBLEMATIZAÇÃO COM O ARCO DE MAGUEREZ NO ENSINO DA TECNOLOGIA

Leandra Regina Dianni Rodrigues (docente do Senac); leandra.rdrodrigues@sp.senac.br *

Adas Oliveira da Silva (docente do Senac); adas.osilva@sp.senac.br

Renato Costa Ribas (docente do Senac); renato.cribas@sp.senac.br

Celso Geraldo Tucci (docente do Senac); celso.gtucci@sp.senac.br

Resumo:

Este trabalho tem como objetivo compartilhar a experiência educacional de docentes que desenvolvem o projeto com o tema TI Verde, o qual contempla as competências previstas no plano de curso do curso técnico em informática com a turma 30, no ano de 2012/2013, no Senac São José do Rio Preto.

Para o desenvolvimento do projeto TI Verde, foi utilizado o método Arco de Maguerez. Esse método foi desenvolvido por Charles Maguerez e constitui-se em cinco etapas: Observação da realidade, Pontos – Chave, Teorização, Hipótese de Solução e Aplicação à realidade.

Os resultados obtidos com este trabalho mostram que o projeto e as competências desenvolvidas com os alunos transcendem os conteúdos técnicos, construindo pessoas mais críticas, cidadãos conscientes e preocupados com seu meio.

Palavras-chave: Arco de Maguerez. Tecnologia. Informática. Metodologia. Educação.

Abstract:

This paper aims to share the educational experience of teachers who develop the project on Green IT, which includes the skills predicted in the course plan of the computer science technical course (class 30) in the year 2012/2013 at Senac São José do Rio Preto. For the development of the Green IT project, we used the method Arch de Maguerez. This method was developed by Charles Maguerez and includes five steps: Observation of reality, Key Points, Theorizing, Hypothesis Solution and Application in reality. The results obtained from this work show that the project and the skills developed with students transcend the technical content, building more critical and reflective citizens.

Keywords: Arch Maguerez. Tecnology. Informatics. Methodology. Education.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como objetivo relatar as experiências vivenciadas por docentes do Senac São José do Rio Preto na aplicação da metodologia da problematização utilizando a ferramenta Arco de Maguerez no curso Técnico em Informática – turma 30, constituída por alunos do ensino público e a interação destes com alunos de cursos de áreas distintas em que podemos citar técnico em publicidade e técnico em computação gráfica.

O Arco de Maguerez é uma ferramenta utilizada que conduz à prática educacional proporcionando um aprendizado, por parte de docentes e discentes, de forma mais consistente e transformadora.

RELATO DE EXPERIÊNCIA

Conforme Plano de Curso (Senac SP, 2004,p.6), o curso técnico em informática desenvolvido no Senac é dividido em quatro módulos:

Módulo I – Operação e Manutenção de Computadores (220hs)

Módulo II – Suporte e Administração de Redes (280hs)

Módulo III- Desenvolvimento de Sistemas (300hs)

Módulo V – Desenvolvimento de Web Sites (200hs)

Totalizando 1000 horas de curso.

Os módulos são independentes e podem ser desenvolvidos em sequências diferentes.

As estratégias metodológicas previstas, conforme plano de curso (Senac SP, p.8):

> "...os módulos que compõe seu itinerário de formação técnica serão desenvolvidos por meio de projetos que geram situações diferenciadas de aprendizagem, na medida em que colocam o aluno em situações ativas, nas quais ele deve decidir, opinar e debater, propiciando condições de aprender a aprender, com avaliação contínua e sistemática voltada para a aprendizagem com autonomia".

Os projetos, na sua maior parte, são desenvolvidos por grupos de alunos, de forma fictícia, ou seja, através de um cenário descrito pelo docente.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Na turma 30 do curso técnico em informática do Senac São José do Rio Preto, turma esta exclusiva PRONATEC, formada por alunos estudantes do ensino médio das escolas públicas, que concomitantemente desenvolvem curso técnico no período da tarde, com perfil de adolescentes entre 16 e 18 anos.

Esta turma integrou-se ao piloto de um projeto proposto pelo Senac, projeto este que tem por objetivo construir diagnósticos socioeconômicos, ligados à realidade vivida pelos estudantes e que promovam o desenvolvimento local. Tais projetos devem estar integrados às competências propostas pela formação cursada pelos alunos.

Com o desafio proposto pelo programa Educação Desenvolvimento e Sustentabilidade (Programa EDS), buscamos uma nova metodologia para desenvolver projetos no curso técnico em informática, que proporcionasse aos alunos condições para elaborarem projetos reais e com base em diagnósticos construídos pelos próprios alunos. A professora Dra. Elizabeth Somera, docente nos cursos de pós graduação do Senac Rio Preto, apresentou ao grupo que coordena o piloto do Programa EDS, a ferramenta Arco de Maguerez, que está inserida na Metodologia da Problematização e introduzido no Brasil pela professora Dra. Neusi Aparecida Navas Berbel.

METODOLOGIA

A ferramenta Arco de Maguerez foi desenvolvida por Charles Maguerez, que constitui-se de cinco etapas, descritas abaixo:



ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Observação da realidade: Consiste na observação e registro da realidade. Momento que os alunos coletam dados, informações e outras impressões que serão utilizadas nas etapas posteriores da metodologia.

Pontos - Chave: Resumo da realidade, destacando características importantes para resolução do problema, momento de reflexão a respeito das possíveis causas da existência do problema.

Teorização: Momento de investigação e estudo sobre o problema, dentro de cada ponto chave discutido anteriormente.

Hipótese de Solução: Com base nos estudos realizados, esta etapa consiste na elaboração de possíveis ações que podem interferir na realidade observada (solução).

Aplicação à realidade: Aplicação das ações na realidade observada.

O arco indica um direcionamento de um caminho a ser percorrido, guiando o docente e o aluno a não ignorar etapas para a construção de conhecimento, e proporciona uma curiosidade no aluno, o instiga à busca por respostas ao tema estudado e contrapondo, controla a ansiedade do aluno, pois ele tem a possibilidade de compreender qual o caminho que deve percorrer para a conclusão do trabalho, projeto ou atividade da qual está inserido.

Segundo Bordenave; Pereira (1982,p.10 apud BERBEL,2012,p.50) a *educação problematizadora* é caracterizada com base nas premissas:

> -uma pessoa só conhece bem algo quando o transforma, transformando-se ela também no processo;
>
> -a solução de problemas implica na participação ativa e no diálogo constante entre alunos e professores. A aprendizagem é concebida como a resposta natural do aluno ao desafio de uma situação problema;
>
> - a aprendizagem torna-se [seria ocorre?] uma pesquisa em que o aluno passa de uma visão "sincrética" ou global do problema, a uma visão "analítica" do mesmo.
>
> - através de sua teorização – para chegar a uma "síntese" provisória, que equivale à compreensão. Desta apreensão ampla e profunda da estrutura do problema e de suas consequências nascem "hipóteses de solução" que o obrigam a uma seleção das soluções mais viáveis. A síntese tem continuidade na práxis, isto é,

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

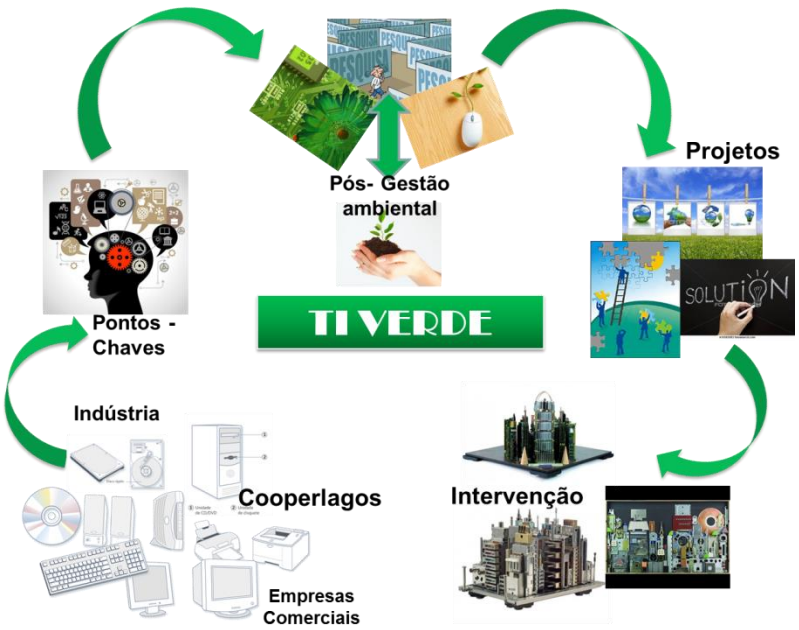
> na atividade transformadora da realidade (BORDENAVE;PEREIRA,1982,p.10).

DESENVOLVIMENTO

O trabalho iniciou em março de 2013, quando os alunos da turma 30 (curso técnico em informática) estavam no módulo II – Suporte e Administração de Redes, e deveriam desenvolver um projeto para conclusão do módulo, onde apresentamos a proposta do Tema TI Verde e utilização da metodologia do Arco de Maguerez, com o objetivo de desenvolver projetos com base em diagnóstico, conforme já citado na proposta do Programa EDS.

Os alunos demonstraram-se empolgados e desafiados, principalmente com a metodologia e com o tema.

Segue o esquema adaptado do Arco de Maguerez, para o Projeto TI Verde:



Observação da realidade

Iniciou com a visita técnica na cooperativa Cooperlagos, com o objetivo de conhecer o processo reciclagem de lixo eletrônico que ela desenvolve. Esta cooperativa foi capacitada pela USP no processo de trabalho referente ao lixo eletrônico.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Pontos-Chave:

No primeiro momento foi aberta a palavra aos alunos, que fizeram um esvaziamento de sentimentos, reflexões e questionamentos relevantes causados pela visita técnica.

A reflexão dos alunos permeavam os valores que eles trazem, a sociedade em que vivem, o futuro que esperam não só relacionado ao tema TI Verde ou lixo eletrônico, mas a vida, sociedade e mundo que estão inseridos e demonstraram vontade de fazer transformação. "Estes meninos queriam mudar o mundo", como dizia Renato Russo. E esta vontade foi à chave que mantiveram vivos e direcionados ao projeto.

Vale relatar que apesar desta vontade, em alguns destes momentos, eles oscilavam entre a vontade, e em não acreditarem que poderiam, através de ações e projetos, ser agentes de transformação, vislumbrando o projeto como algo muito distante de ser realizado.

Marguerez (1966, p.38 apud Berbel 2012, p.51) menciona no livro:

> "4º - estruturar a progressão de maneira que a dinâmica da aprendizagem ocorra por uma constante oscilação entre o real e o abstrato, que permitirá agir em retorno sobre o real";

sendo possível criar uma ponte, de forma que o aprendiz possa ir e vir entre a teoria como fonte deste abstrato e a prática como o real, fazendo comparações e estudando possibilidades.

Relato na íntegra algumas das reflexões que foram expressas por esses alunos:

> "Foi um choque de realidade."
>
> "Eu nunca imaginei que em uma tarde eu poderia aprender tanta coisa."
>
> "Eu descobri que existe um mundo além deste computador que eu não conhecia." "Enquanto eu estou aqui, em uma sala, atrás do computador, têm pessoas que estão trabalhando com o lixo e trabalham felizes, enquanto muitas vezes eu reclamo."

E abaixo segue os pontos-chave identificados:

> Por que as empresas de tecnologias e outras empresas que descartam lixo eletrônico não levam até a cooperativa?

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Por que não tem divulgação do trabalho que a cooperativa desenvolve?

Por que a prefeitura não ajuda a Cooperlagos?

Porque tem muitos pneus depositados no barracão da cooperativa e a prefeitura não os tira de lá?

Porque a população não faz o descarte correto do lixo?

Estes questionamentos causaram uma inquietação nos alunos, o que instigou a busca por respostas para fazerem projetos que resolvessem os problemas identificados na visita técnica, que não se delimitavam à cooperativa, mas ao mundo em que viviam.

Foi gratificante e surpreendente ver como alunos de tecnologia, que estão muito focados em aprender ferramentas tecnológicas, serem despertados para a questão social, com maturidade e coerência em tudo o que disseram.

Ouso dizer que se o projeto terminasse nesta etapa, ele já teria desenvolvido cidadãos mais conscientes.

Teorização

Nesta etapa, conforme imagem acima do esquema para o projeto TI Verde, foi planejado um trabalho em conjunto ao curso de pós graduação do Senac São José do Rio Preto, porém no decorrer desta fase não aconteceu este trabalho conjunto com a pós graduação, mas com outros cursos que apresentamos mais a frente.

Os alunos pesquisaram em muitos sites, o tema TI Verde. Fizeram discussões em sub grupos sobre o que pesquisaram e depois compartilharam com a turma em forma de apresentações o conhecimento adquirido. Muitos destes alunos deram verdadeiras aulas expositivas, com muita propriedade sobre o assunto.

Mediante apropriação do conhecimento sobre o tema TI Verde, os alunos disseram estar mais seguros para a pesquisa de campo. Eles elaboraram o questionamento e escolheram as empresas que iram visitar para a pesquisa.

Pesquisa de campo: os alunos elaboraram questionário e aplicaram a pesquisa em 18 empresas de São José do Rio Preto, que eles escolheram para visitar, com o objetivo de conhecer o que as empresas fazem com o material eletrônico que não é utilizado.

Identificaram nesta pesquisa que empresas de grande porte separavam o lixo eletrônico e encaminhavam para a matriz, e desconheciam o procedimento que a matriz utilizava para descarte deste material. Demais empresas colocavam o lixo eletrônico nas

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

lixeiras e outras destinavam ou vendiam o lixo eletrônico para ferro velho da cidade e que também estas empresas pesquisadas não conheciam o trabalho desenvolvido pela Cooperlagos.

Surgem mais questionamentos:

Por que não existe uma lei que obrigue as empresas e população a fazerem o descarte correto?

O que a prefeitura de São José do Rio Preto está fazendo para isso?

Mediante esses questionamentos, foi desenvolvida uma palestra com o Augusto Azevedo, responsável pelo departamento de Gestão Ambiental da Secretaria do Meio Ambiente da Prefeitura de São José do Rio Preto e que apresentou a Política Nacional de Resíduos Sólidos e a proposta que prefeitura tem para implantar esta política na cidade. Esta política não se restringe à reciclagem de lixo eletrônico, trata-se de qualquer resíduo sólido.

A palestra é uma forma expositiva de aprendizagem, e neste contexto percebemos que a construção do conhecimento por parte do aluno foi mais "superficial", de engajamento comparado às outras formas de aprendizagem desenvolvidas, como a visita técnica e pesquisa.

Paralelo a este projeto, no módulo II- Suporte e Administração de Redes, os alunos instalaram e configuraram rede de computadores, com os servidores Windows e Linux e os serviços de rede. A grande mudança nesses projetos ocorreu, pois todos contemplaram uma preocupação com descarte de lixo eletrônico, eficiência energética dos servidores, etc. Itens que normalmente não são explorados pelos alunos de forma abrangente e muitas vezes deixados de lado como se tivessem pouca importância.

Nesta fase tivemos momentos de desmotivação, no qual foi necessário intervir, mediar e direcionar as ações, pontuando o caminho do arco e retomar os objetivos. O alunos apresentaram muita ansiedade em partir para a prática e ver resultados, o que explica Saviani (2008,p.126 apud Berbel,p.159)

> "teoria e prática são aspectos distintos e fundamentais da experiência humana"

E continua o autor:

> "A prática é a razão de ser da teoria, de modo que esta só se constitui e se desenvolveu a partir de uma prática, que lhe

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> fornece, ao mesmo tempo, o fundamento, a finalidade e o critério de verdade."

Entendemos que a fase de teorização é fundamental para a construção sólida do projeto.

Hipóteses de Solução

Entre muitas ideias dos alunos, após análise, levando em consideração o tempo que tinham de curso, os alunos propuseram hipóteses de solução, que geraram quatro propostas de trabalho, que serão detalhadas na fase de execução efetiva:

1. Interação com outras turmas;
2. Desenvolvimento do site Cooperlagos;
3. Desenvolvimento do site TI Verde;
4. Aulas de informática para funcionários da Cooperlagos.

Execução Efetiva:

Esta etapa do Arco de Maguerez, é a construção de um trabalho que objetiva intervir na observação da realidade, e foi construída de acordo com as propostas de trabalhos da fase anterior (hipóteses de solução).

1. Interação com outras turmas*:* os alunos do técnico em informática tinham como objetivo sensibilizarem turmas de outros cursos técnicos do Senac São José do Rio Preto para auxiliá-los na divulgação do trabalho da cooperativa e conscientização das pessoas para a importância da reciclagem do lixo.

Estes alunos fizeram uma palestra para os cursos técnico em publicidade - turma 4e técnico em computação gráfica - turma 1, com informações sobre a reciclagem de lixo e também um vídeo que fazia uma sensibilização referente ao assunto.

Os alunos dos cursos técnico em publicidade, e técnico em computação gráfica, mediante a palestra, propuseram-se a ajudar neste trabalho.

Foi feita uma nova visita técnica na Cooperlagos, nos dois barracões da Cooperativa, com as três turmas de cursos técnicos: informática, publicidade e computação gráfica. Esta visita teve como objetivo, a exploração do ambiente e do processo de reciclagem de lixo, além da integração dos alunos.

Alunos integrantes dos três cursos criaram vários logotipos para a identidade visual da cooperativa Cooperlagos.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Todos os logotipos foram apresentados pelos alunos que explanaram as técnicas utilizadas aos funcionários da cooperativa, e estes fizeram a escolha do logotipo abaixo:



Este logotipo foi desenvolvido pelo aluno Lucas Henrique Oliveira, do curso técnico em publicidade - turma 4.

2. Desenvolvimento do site Cooperlagos;

3. Desenvolvimento do site TI Verde.

No módulo IV – desenvolvimento de web os alunos escolheram entre desenvolver o site para a Cooperlagos ou TI Verde.

Foram desenvolvidos seis modelos de sites para a Cooperlagos e três sites com o tema TI Verde.

O site TI Verde tem como objetivo disponibilizar informações sobre o tema, pois na fase de pesquisas os alunos tiveram dificuldades de encontrar informações e não encontraram nenhum site específico sobre o assunto.

Os seis sites da Cooperlagos foram apresentados aos funcionários da cooperativa que deveriam escolher um, porém gostaram de praticamente todos, e tiveram muita dificuldade em escolher um único. Mediante esta situação foi escolhido o modelo do aluno Alexandre Poltronieri Filho e proposto adaptações, contemplando efeitos, e ideias dos demais sites que não foram escolhidos. Este site final está em construção por uma nova equipe de alunos desta turma, que se propuseram a finalizá-lo.

4. Aulas de informática para funcionários da Cooperlagos: esta proposta não foi aplicada até o momento e está em estudo.

RESULTADOS E CONCLUSÕES

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O Arco de Maguerez é uma metodologia simples de ser compreendida pelos docentes e alunos, possibilitando um direcionamento do trabalho docente e um acompanhamento do aluno.

Cada etapa do arco compõe características de ação-reflexão-ação, desenvolvendo assim um processo de aprendizagem.

Este processo de aprendizagem é uma construção de um "novo conhecimento" e não a reprodução de um conteúdo. O aluno passa a ser ativo no seu processo de aprendizagem, identificando problemas, aprofundando sobre as possíveis soluções e propondo soluções coerentes mediante pesquisas e fundamentação teórica. Ele aprende um cenário como um todo, não apenas as partes, e interioriza para aplicação no seu dia a dia.

Comparando o método tradicional de ensino com o Arco de Maguerez, identifiquei que no método tradicional, muitas vezes é desenvolvido parte das etapas do arco de forma isolada e não sistematizada, e consequentemente o resultado é de forma isolada e em partes.

Quando é apresentada ao aluno uma situação problema, a tendência é resolvê-la, e não identificar as possíveis soluções ou o entendimento em um contexto mais amplo do todo, que envolve o problema para depois propor não uma, mas as várias possibilidades de soluções do problema. Na aplicação do método do Arco de Maguerez, isso não acontece, porque o docente e o aluno seguem as etapas de identificação do problema, o aluno que identifica esta problemática e na teorização busca a fundamentação, conhecimento do todo e validação para as soluções propostas e para conclusão do processo de aprendizagem é o autor das soluções interferindo diretamente na realidade e transformando-a.

Identificamos também, que os alunos transcendem o tema previsto, visto que na etapa de pesquisa o aluno passa a compreender o problema na sua totalidade e não mais parcialmente, ampliando seus horizontes referentes ao problema, possibilitando assim, mais que uma solução.

Esta transformação não se manifesta somente na solução da problemática, mas, no aluno e no docente, para a construção de um novo conhecimento, como confirma Neusi (BERBEL, p.73).

> "O método da Resolução de Problemas estimula o raciocínio, a exploração lógica de dados, a generalização etc, ou seja, o desenvolvimento de habilidades intelectuais e aquisição de

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> conhecimentos, mobiliza o potencial social, político e ético dos profissionais em formação, proporcionando-lhes a estes, amplas condições de relação teoria/prática e estimulando o trabalho junto a outras pessoas da comunidade, no local onde os fatos ocorrem; provocam algum tipo de alteração em todos os sujeitos, mesmo durante o processo, além das possibilidades de aplicação das hipóteses de solução. Alunos e professores saem dos muros da Universidade e aprendem com a realidade concreta, aumentando as chances de estimular nos alunos, uma postura de cidadãos mais conscientes, críticos e comprometidos com o seu meio."

Durante o desenvolvimento das hipóteses de solução, enfrentamos dificuldades, pois durante o processo de teorização não foram levantados se as hipóteses desencadeariam outros problemas.

Refletindo sobre esta experimentação, relatamos melhorias que podem ser aplicadas em outras turmas, entre elas:

Planejamento detalhado das ações em cada etapa do arco: o planejamento acontecia de acordo com a demanda, ou seja, atendendo as necessidades do projeto, sempre alinhado com as competências previstas no plano de curso. Um melhor planejamento ajudaria na sistematização e organização do trabalho.

Maior comprometimento e interação dos docentes do curso: nem todos os docentes apropriaram-se da metodologia do arco e desenvolvia as competências mais isoladamente. O trabalho coletivo nesta metodologia é fundamental para suportar o sucesso do projeto.

Projeto único no curso: teve momentos que desenvolvemos projeto paralelo no curso, pois o assunto TI Verde não contemplava todas as competências previstas no plano de curso. O ideal é que o assunto escolhido, problematizado, para a construção do projeto seja capaz de compor todas as competências do início ao fim do curso, e não somente do início ao fim de um módulo do curso. Em especial no curso técnico em informática, vejo isso como o principal desafio.

REFERÊNCIAS

BERBEL, N.A.N. *A metodologia da problematização com o Arco de Maguerez: uma reflexão epistemológica.* – Londrina:EDUEL, 2012.

SENAC (2004), *Plano de Curso de Habilitação Profissional de Técnico em Informática*

Site alunos Alexandre e Aline, disponível em http://tec30.crononline.com.br/alexandre_aline/

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Site alunos Luiz Fernando e Fellipe Nascimento, disponível em http://tec30.crononline.com.br/fellipe/

Site alunos Nicolas e Gabriel, disponível em http://tec30.crononline.com.br/nicolas/

Site aluno Valdemir Ap Diegues Filho, disponível em http://www.valdemirdebi.xpg.com.br/

Site alunos Tiago e Bruna, disponível em http://tec30.crononline.com.br/tiago_bruna/index.html

Site alunos Leonardo Fernandes e Lucas Henrique, disponível em http://tec30.crononline.com.br/leonardo/

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

COMO A MANUFATURA ENXUTA PERMITIRIA TORNAR MAIS COMPETITIVA UMA INDÚSTRIA MOVELEIRA DE MÉDIO PORTE?

ÉRICA FERNANDA ESCOLA (UNIP); ericaescola@hotmail.com *
HALANI MICHELE MORAIS (UNIP); halani_i100@hotmail.com
PAULO HENRIQUE VIAN (UNIP); paulo_henrique856@hotmail.com
RICARDO HENRIQUE DE OLIVEIRA (UNIP); ricardoliveira11@hotmail.com
TATIANA DE SOUZA PAVAN (UNIP); tati_130@hotmail.com
THIAGO GALDINO BRITO DE ANDRADE (UNIP); galdino_hp@hotmail.com
RODRIGO ULIANA FERREIRA (UNIARA); rodrigouf@gmail.com

Resumo: O artigo tem como objetivo fazer uma revisão teórica sobre a filosofia da Manufatura Enxuta e analisar como a sua aplicação no processo produtivo de uma indústria moveleira de médio porte permitiria que essa reduzisse desperdícios e custos operacionais, obtendo melhor aproveitamento da capacidade produtiva e dos recursos disponíveis, tornando-se mais competitiva. Para isso, a ferramenta Kaizen, que busca o melhoramento contínuo em todos os aspectos, refletindo no aumento da produtividade e da qualidade com o mínimo de investimento, em conjunto com outras ferramentas da Manufatura Enxuta, será empregada como sugestão aos problemas identificados na organização. A metodologia da pesquisa caracteriza-se como de natureza básica; quanto aos seus procedimentos técnicos, enquadra-se na pesquisa de campo exploratória e bibliográfica.

Palavras-chave: Indústria moveleira. Kaizen. Manufatura enxuta. Operações produtivas.

Abstract: The article aims to do a theoretical review of the philosophy of Lean Manufacturing and analyze how this philosophy, applied to the production process of a medium size furniture industry, would allow to reduce wastes and operating costs, achieving better use of productive capacity and available resources, making it more competitive. For this, Kaizen, seeking continuous improvement in all aspects, reflecting the increase of productivity and quality with minimal investment, with other tools of Lean Manufacturing, will be used as a suggestion to the problems identified in the organization. The method of research is characterized as basic nature; as for its technical procedures, it fits the bibliographic and exploratory field research.

Keywords: Furniture industry. Kaizen. Lean manufacturing. Productive operations.

INTRODUÇÃO

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

A eterna busca pela melhoria é o que deve mover o ser humano. Que nenhum dia passe sem que tenha havido algum tipo de melhoramento, seja no ambiente de trabalho, na sociedade ou em casa; esse é o grande dogma da filosofia Kaizen. A procura pelo aprimoramento dos processos tornou-se o foco principal das empresas que prezam pela eficiência e que querem manter-se competitivas no cenário atual. Esse aprimoramento pode acontecer por meio, por exemplo, da implantação de ferramentas de gestão, do investimento em novas tecnologias e da qualificação dos funcionários.

Dentre as tendências contemporâneas na administração está a Manufatura Enxuta. Essa abordagem teve origem no Japão no inicio da década de 1950, após a Segunda Guerra Mundial, na fábrica de automóveis da Toyota. Eiji Toyoda e Taiichi Ohno iniciaram uma estruturação de um processo sistemático de identificação e eliminação de desperdícios, buscando atingir melhores níveis de produtividade e um melhor uso dos recursos da empresa. Denominou-se *lean* ou enxuto, porque utilizava menos recursos, comparado à produção em massa de Henry Ford, menos esforço humano, menos estoques, menos tempo e, sobretudo, menos desperdícios eram despendidos na fabricação de automóveis (OHNO, 1997).

A mentalidade enxuta é uma estratégia de negócios que visa aumentar a satisfação dos clientes através da melhor utilização dos recursos, e é uma filosofia operacional para alinhar, na melhor sequência, as ações para transformar desperdício em valor.

A organização que serviu como base para esse estudo foi fundada em 1976, na cidade de Mirassol, estado de São Paulo, tendo como atividade econômica principal a fabricação de móveis para dormitório. É uma organização de origem familiar, formada por três sócios proprietários, composta por 162 colaboradores, que com o passar do tempo cresceu e acabou sendo transferida para o polo moveleiro de São José do Rio Preto, onde adquiriu máquinas modernas e ampliou seu parque fabril, até se solidificar e ser reconhecida nacionalmente como uma das maiores indústrias de camas do país.

No ano de 2010, incentivada por instituições parceiras, a indústria pesquisada iniciou um processo de implantação da filosofia da Manufatura Enxuta, e durante esse processo conseguiu obter resultados significativos. Contudo, os princípios acabaram se perdendo ao longo do tempo, os benefícios deixaram de ser vistos e os problemas comuns derivados principalmente de superprodução reapareceram.

Nesse sentido, o presente artigo tem como objetivo fazer uma revisão teórica sobre a filosofia da Manufatura Enxuta e analisar como essa filosofia aplicada no processo produtivo de uma indústria moveleira de médio porte, permitiria que esta reduzisse

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

desperdícios e custos operacionais, obtendo melhor aproveitamento da capacidade produtiva e dos recursos disponíveis, tornando-se mais competitiva. Para isso, a ferramenta Kaizen, que busca o melhoramento contínuo em todos os aspectos, refletindo no aumento da produtividade e da qualidade com o mínimo de investimento, em conjunto com outras ferramentas da Manufatura Enxuta, será empregada como sugestão aos problemas identificados na organização.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Operações Produtivas

Segundo SOBRAL (2008), a área de operações produtivas é o centro de qualquer organização. Afinal, essa área é responsável pelo planejamento, operação e controle do processo de transformação que converte insumos e recursos em produtos e serviços, materializando as necessidades e desejos dos clientes. Para essa transformação ocorrer de forma eficaz é necessário aliar os processos produtivos com os objetivos estratégicos da empresa, estabelecendo uma visão sistêmica a curto, médio e longo prazo.

A administração de operações consiste na forma como as organizações produzem seus bens ou serviços com máxima eficiência, produtividade e eficácia, portanto, é necessário gerenciar as atividades do processo de transformação, visto que a administração de operações assume um papel desenvolvedor e articulador de todas as demais áreas da atividade organizacional.

Missão, visão e objetivos estratégicos devem estar alinhados de forma a auxiliar a maneira como as operações são administradas, consequentemente em reciprocidade com as prioridades competitivas da organização, as quais se denominam custo, qualidade, rapidez, confiabilidade e flexibilidade. Custo condiz com o retorno financeiro obtido sobre a fabricação, distribuição e comercialização dos bens ou serviços obtidos no processo produtivo, dessa maneira uma corporação que tem por objetivo competir com base no preço, precisa reduzir de forma significativa seus custos. A prioridade qualidade está ligada aos requisitos exigidos pelo consumidor, dos quais destacamos durabilidade do produto, assistência técnica e operacional e segurança. Rapidez acorda com a redução do ciclo de exploração e, por conseguinte, com a velocidade na qual os produtos e serviços são entregues aos clientes potenciais. Confiabilidade significa que a organização busca atender as expectativas do consumidor

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

de modo a evitar ou extinguir atrasos e ou cancelamentos, atividades essas realizadas com extrema pontualidade, honrando os compromissos assumidos. Por fim, a prioridade competitiva Flexibilidade está alinhada com a capacidade da empresa mudar e adequar suas operações a demanda do mercado, demanda essa que na atualidade prioriza por produtos e serviços com alto grau de customização.

Após identificar e mensurar as prioridades competitivas adequadas ao setor e produtividade organizacional, é necessário planejar estrategicamente as operações da empresa. O planejamento estratégico é desenvolvido de forma a definir uma previsão organizacional a longo prazo e consiste em projetar o sistema de operações incorporado às demais áreas. Realizado o planejamento estratégico de forma eficaz, é de suma importância mensurar a capacidade produtiva da empresa; definimos essa atividade como planejamento da capacidade, o qual está diretamente relacionado com a expectativa de demanda futura de mercado e a maneira acertada de suprir essa demanda.

Definidos o planejamento estratégico e o planejamento da capacidade, é vital investir no planejamento do processo, o qual tem por escopo determinar quais os métodos e técnicas de produção mais adequadas para a corporação incluir no seu processo produtivo.

Outro planejamento essencial para a administração de operações é projetar o *layout* ou arranjo físico utilizado na produção. Segundo SLACK (1999) "o arranjo físico de uma operação produtiva preocupa-se com a localização física dos recursos de transformação. Colocado de forma simples, definir o arranjo físico é decidir onde colocar todas as instalações, máquinas, equipamentos e pessoal de produção". O planejamento do *layout* dentro de uma cadeia produtiva visa aproximar atividades de caráter semelhante, a fim de minimizar tempos de deslocamentos de produtos acabados ou em transformação na cadeia de valor.

PPCP

Segundo MARTINS; LAUGENI (2005) PPCP denomina-se como sendo uma área de decisão da manufatura que tem por objetivo o planejamento e controle dos recursos envolvidos nos processos produtivos destinados a gerar bens e serviços. Dessa forma definimos PPCP como uma função administrativa que tem por base o

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

planejamento, gerenciamento e controle do suprimento de materiais e atividades organizacionais.

Nesse contexto, o gerenciamento do PPCP deve estar alinhado com a estratégia competitiva da organização, a fim de dar suporte à função produção.

Partindo da premissa do planejamento estratégico, o qual determina a forma do sistema de operações, priorizamos o planejamento da produção, o qual, segundo SOBRAL (2008), tem por objetivo a operacionalização desse sistema no dia-a-dia; em suma, o planejamento da produção é responsável por incorporar os objetivos estratégicos da empresa em decisões imediatas.

Um assertivo planejamento de produção mensura em seu processo e prioriza a administração de estoques. Estoque é definido como o local onde as matérias primas a serem transformadas, bem como produtos acabados ou em processo são armazenados. Estoques são necessários para suprir a demanda do mercado pelos produtos, porém são definidos como dinheiro parado, o qual demora a circular e gerar capital para a organização, portanto é vital gerenciar suas operações de forma a reduzir os níveis de estoque ao máximo possível, restringindo os gastos com armazenamento e transformando recursos em ativos para o processo produtivo.

Manufatura Enxuta

A filosofia da produção enxuta surgiu no Japão na década de 1950; o período pós-guerra e o grande número de concorrentes levaram Eiji Toyoda e Taiichi Ohno a desenvolverem um sistema produtivo eficiente e competitivo, pois o sistema de produção em massa criado por Henry Ford no início do século XX não era aplicável ao atual cenário do país.

Henry Ford foi responsável pela criação do sistema de produção em massa, fundamentado na divisão e especialidade do trabalho, e também na produção em linha caracterizada por adotar alto volume e pouca variedade de *outputs*. Eiji Toyoda e Taiichi Ohno perceberam que este modelo não era viável no Japão, pois suas fabricas precisavam produzir pequenos volumes com alta variedade, utilizando processos enxutos, focados na redução de perdas e grande entrega de valor aos clientes.

De acordo com o Lean Institute Brasil (2013), a adoção da manufatura enxuta proporciona resultados extraordinários para as organizações que a praticam; inicialmente utilizada apenas na manufatura, essa mentalidade tem sido disseminada para todas as

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

áreas da organização, dos mais diversos tipos e setores da economia. Os resultados são identificados na capacidade de oferecer os produtos que os clientes desejam, no momento em que eles precisam e no preço que estão dispostos a pagar, com menor preço, qualidade superior e *lead time* mais curtos, o que viabiliza o negócio e torna as organizações competitivas.

A manufatura enxuta enfatiza a eliminação de perdas, a fim de maximizar as tarefas que agregam valor, e reduzir progressivamente até a eliminação de toda forma de desperdício. A filosofia da manufatura enxuta apresenta sete tipos de perdas que devem ser eliminadas em qualquer processo produtivo (GIANNINI, 2007):

- Perda por superprodução: quantidade superior à necessidade dos clientes, o que resulta estoques na cadeia de suprimentos.
- Perda por tempo de espera: tempo medido através do atraso entre o fim de uma atividade e a primeira produção conforme da próxima.
- Perda por transporte: toda movimentação desnecessária de produtos, materiais e informações.
- Perda por processo: qualquer atividade de processamento que poderia ser eliminada sem alterar o valor entregue ao cliente.
- Perda por estoque: existência desnecessária de níveis elevados de estoque de insumos, em processo ou produtos acabados.
- Perda por movimento: realização de movimentos desnecessários na execução das atividades.
- Perda por produtos defeituosos: qualquer produto ou serviço que não atende, ou não estão de acordo com o projeto.

O Lean Institute Brasil (2013) aborda cinco princípios que resumem a filosofia da Manufatura Enxuta:

1. Valor

A base da manufatura enxuta consiste em identificar o que é valor sob a ótica de seus clientes, devido à ampla concorrência de mercado, a busca e fidelização de clientes torna-se questão de sobrevivência. O que torna o ponto de partida para implementação da filosofia da manufatura enxuta é a determinação de qual a necessidade de seus clientes e o melhor método de satisfazê-las, a fim de agregar o máximo de valor aos clientes.

2. Fluxo de valor

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Após identificar o que é valor, o próximo passo consiste em separar os processos em três grupos: os que geram valor aos clientes, os que não geram valor, mas são necessários para a manutenção dos processos organizacionais, e os que não agregam valor e não são necessários, os quais devem ser eliminados imediatamente.

3. Fluxo contínuo

Os processos remanescentes na organização devem fluir e, para isso, as pessoas devem adotar uma visão holística da organização. A criação de fluxos contínuos gera redução de tempo em toda a cadeia produtiva, podendo atender às necessidades dos clientes no menor tempo possível.

4. Produção puxada

As organizações *lean* trabalham exaustivamente para agregar o máximo de valor aos clientes, que puxam a produção, o que elimina estoques e reduz custos, ou seja, a organização recebe o pedido do cliente, agrega valor e entrega seus outputs com o mínimo de *lead time*.

5. Perfeição

O último passo para a implantação da filosofia da produção enxuta dá-se através da conscientização de todos os envolvidos no fluxo de valor de que os processos devem ser transparentes, onde as pessoas conhecem o processo como um todo, a fim de analisar, questionar e buscar formas de aprimorar continuamente os processos organizacionais.

A filosofia da produção enxuta utiliza diversas ferramentas em seus processos, estas ferramentas buscam agregar valores a todos envolvidos na organização, e também promover redução de todos os desperdícios e perdas, tornando o negócio viável, lucrativo e eficiente. Dentre as principais estão o Kanban, o Just in Time (JIT), o Mapa de Fluxo de Valor (MFV), a Troca Rápida de Ferramenta (TRF) e o método 5S.

O Kanban é uma ferramenta utilizada no gerenciamento do sistema de planejamento e controle de produção puxado. Kanban significa cartão ou sinal, utilizado para controlar a transferência de materiais entre os estágios produtivos. Os kanbans podem apresentar diversas formas, e sua finalidade é avisar o estágio fornecedor que mais material deve ser enviado. Também podem ser divididos em três tipos: kanban de transporte, kanban de produção e kanban do fornecedor (SLACK, 2010).

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O JIT pode ser considerado tanto como uma filosofia quanto um método de planejamento e controle da produção; em uma visão simplista, *just in time* significa produzir bens e serviços exatamente no momento necessário. O JIT busca atender à demanda instantaneamente, o que proporciona maior nível de qualidade e redução considerável em todos os tipos de desperdícios (SLACK, 2010).

"O Mapa de Fluxo de Valor (MFV) é um diagrama simples de todas as etapas envolvidas nos fluxos de material e informação, necessárias para atender os clientes, desde o pedido à entrega." Lean Institute Brasil (2013).

O MFV é uma ferramenta da manufatura enxuta que permite visualizar os fluxos de materiais e informações nos diversos processos organizacionais, sendo utilizada para analisar e controlar o funcionamento sistêmico de um fluxo de valor, a fim de criar métodos mais eficientes e eliminar desperdícios.

Por sua vez, a TRF pode ser definida como a ferramenta que busca a mínima quantidade de tempo necessário para realizar trocas e ajustes entre produções diferentes. Para medir este tempo é considerada a última peça conforme fabricada no lote anterior até a primeira peça conforme do novo lote. O principal objetivo da TRF é a redução do tempo de preparação, reduzindo e eliminando perdas relacionadas ao processo de troca de ferramentas (SHINGO, 2000).

O 5S é o nome do método ou filosofia da administração japonesa que busca promover a disciplina, a segurança, a qualidade e a produtividade no ambiente de trabalho através da participação e empenho de todos dentro da organização. Cada um dos cinco "s" é representado por um "senso":

Seiri (senso de utilização): significa separar o necessário do desnecessário, mantendo no local de trabalho apenas os recursos necessários ao trabalho;

Seiton (senso de organização): significa deixar tudo em ordem, colocando cada coisa no seu lugar para pronto uso;

Seiso (senso de limpeza): significa manter a limpeza, eliminar e evitar as causas da sujeira;

Seiketsu (senso de saúde): significa conservar as condições do ambiente de trabalho sempre favoráveis à saúde física, mental e emocional;

Shitsuke (senso de autodisciplina): significa autodisciplina, autogestão, fazendo naturalmente as coisas certas.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Essa ferramenta tem como objetivo eliminar desperdícios de produtos, de materiais de tempo e dinheiro, aumentando a produtividade e reduzindo custos, tornando assim a empresa mais competitiva.

Kaizen

Em japonês, Kaizen significa melhoria continua. Segundo IMAI (1986), a estratégia do Kaizen é o conceito mais importante da administração e do sucesso japonês, berço da manufatura enxuta. Kaizen é o esteio filosófico daquilo que há de melhor na administração japonesa, ele é o fio que une a filosofia, os sistemas e as ferramentas para a resolução de problemas. A sua essência é a tentativa constante de fazer o melhor possível envolvendo todos dentro da organização, desde alta administração, gerentes, supervisores e operários. A filosofia do Kaizen tem por certo que todas as atividades devem ter como fim o aumento da satisfação do consumidor.

O Kaizen tem início com o reconhecimento de que em todas as organizações existem problemas e que, de alguma forma, tudo pode e deve ser constantemente melhorado. IMAI (1996) escreveu que, uma vez iniciado o movimento Kaizen, não há como reverter a direção. O legado que esse método quer introduzir na sociedade é de que nenhum dia passe sem que tenha sido feito, seja no trabalho, na sociedade ou em casa, algum tipo de melhoramento.

No contexto do Kaizen, a gerência desempenha duas principais funções: a manutenção e o melhoramento. A manutenção refere-se às atividades dirigidas a fim de manter os padrões tecnológicos, administrativos e operacionais pré-estabelecidos através de treinamento e disciplina. Já a função melhoramento refere-se às atividades dirigidas para estabelecer padrões cada vez mais altos, através do Kaizen ou da inovação. As diferenças básicas entre esses dois tipos de melhoramento são que o Kaizen apresenta melhorias sutis e graduais, com esforços contínuos, participação de todos e geralmente sem dispêndio financeiro, enquanto a inovação promove melhorias drásticas, baseadas em alta tecnologia e consequentes altos investimentos.

Nas organizações ocidentais o melhoramento vindo de inovações é muito mais comum. A inovação é empolgante, traz grandes progressos repentinamente e está fortemente ligada a resultados, enquanto o Kaizen é monótono, implica em pequenos progressos e pode ser melhor sentido a médio e longo prazo, e está profundamente ligado ao processo.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Um dos conceitos mais importantes do Kaizen é a sua orientação voltada para o processo. O Kaizen tem seu pensamento orientado para os processos porque são esses que devem ser melhorados antes que resultados melhores sejam atingidos, julgamento que contrasta nitidamente com a orientação voltada para resultados da administração ocidental, onde somente o que é levado em consideração é o alcance de metas e obtenção de resultados, sempre tendo como princípio norteador o lucro.

Outro conceito importante dentro do Kaizen com ênfase no processo é o ciclo PDCA (Planejar, Fazer, Verificar e Agir), onde "planejar" significa estabelecer uma meta para a melhoria, "fazer" significa colocar e implementar aquilo que foi planejado, "verificar" significa constatar se a implementação trouxe os resultados esperados e "agir" significa realizar e padronizar os novos procedimentos para que os problemas não voltem a ocorrer ou estabelecer metas para novas melhorias. PDCA significa nunca estar satisfeito com o *status quo.* (IMAI, 1996).

Porém, antes que seja seguido o ciclo PDCA, é necessário estabilizar os processos atuais através de um processo conhecido como ciclo SDCA (Padronizar, Fazer, Verificar e Agir), pois só depois que os processos são padronizados é que eles estão prontos para serem melhorados.

IMAI (1986) destaca a importância do conceito qualidade dentro do Kaizen, que significa mais do que qualidade no produto e/ou serviço, a qualidade no Kaizen está profundamente ligada à maneira como as pessoas desenvolvem seu trabalho, como operam as máquinas e como os sistemas e os procedimentos são abordados por elas. Por mais atraente que sejam a redução de tempo de entregas e custos, a qualidade é a maior meta do Kaizen.

IMAI (1986) destaca ainda que, dentre os infinitos caminhos pelos quais podem-se buscar o Kaizen, um dos mais fáceis encontra-se na prática do controle total da qualidade ou TQC. O TQC unido ao Just in Time, a Manutenção Produtiva Total (TPM) e ao Sistema de Sugestões, compõe os principais sistemas que servem de base para o sucesso da estratégia Kaizen.

No TQC o "T" de significa "total", o que significa que envolve toda a organização. O "Q" vem de "qualidade", que deve ser prioridade, seguida de custo e entrega. O "C" significa "controle", o que significa que os progressos em relação ao resultado devem ser verificados, a fim de que os processos sejam melhorados. O TQC trata da qualidade das pessoas, e sua preocupação básica é a qualidade que está incorporada nas pessoas, isto porque quando uma organização é capaz de incorporar qualidade nos seus colaboradores ela já está na metade da jornada para a fabricação de

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

produtos ou serviços de qualidade, por meio de processos que agreguem valor para os clientes internos e externos (IMAI, 1996).

Já a Manutenção Produtiva Total (TPM) destina-se a melhorar a qualidade do equipamento durante toda a sua vida útil através de um sistema de manutenção preventiva.

O sistema de sugestão dá ênfase ao individuo e nos benefícios da sua participação ativa na eficiência alcançada pela organização. É destacado que através das sugestões não é esperado grandes benefícios econômicos, o que importa é o desenvolvimento da mentalidade Kaizen em todos dentro da organização.

A organização

Fundada em 1976 na cidade de Mirassol, estado de São Paulo, a indústria de móveis pesquisada está constituída como uma sociedade empresária limitada de médio porte. É formada por três sócios proprietários e 162 colaboradores, tendo como atividade econômica principal a fabricação de móveis para dormitório. Com o passar do tempo a indústria cresceu e acabou sendo transferida para São José do Rio Preto, adquiriu máquinas modernas e ampliou seu parque fabril, até se solidificar e ser reconhecida nacionalmente como uma das maiores indústrias de camas do país.

No ano de 2010, incentivada por instituições parceiras, a indústria pesquisada iniciou um processo de implantação da filosofia da Manufatura Enxuta, e durante esse processo obteve resultados significativos. Contudo, os princípios acabaram se perdendo ao longo do tempo, e os desperdícios reapareceram.

Durante a visita e análise dos processos envolvidos na linha de produção da empresa pesquisada foram encontradas as seguintes perdas:

- Perdas por superprodução: por conta da política adota de produzir para estoque, acima do volume programado e antes do momento necessário;
- Perdas por espera: lotes estacionados à espera de autorização para seguir em frente no fluxo de produção e também por ociosidade do operador, forçado então a acompanhar o processo;

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

- Perda por transporte: layout desordenado por conta da disposição das máquinas e da grande movimentação de material realizada no fluxo de produção;

- Perda por estoque: elevados níveis de estoque de matéria prima, de material em processo de transformação e também de produto acabado devido à ilusão de "vantagem" que esses estoques proporcionam em aliviar os problemas de sincronia entre os processos de compra e entrega, gerada pela instabilidade dos fornecedores;

- Perda por fabricação de produto defeituoso: por conta da geração de produtos que, de alguma forma, apresentam características de qualidade fora do padrão estabelecido. Um exemplo é disposição da máquina de corte, que acaba liberando partículas de madeira na linha de pintura que está disposta ao lado, gerando retrabalho e refugo.

A indústria tem uma filosofia radical com relação aos estoques, primeiro por conta dos fornecedores de matéria-prima, que mantém um controle monopolizado do mercado, definindo preços de venda, cotas de compra e datas de entrega, e em segundo, pelos grandes varejistas, responsáveis pela maior parcela das vendas da indústria, que acabam definindo o preço de compra, a quantidade a ser comprada e a data do recebimento. A situação vivenciada por essa organização, e também pela grande maioria das outras indústrias moveleiras, é paradoxal.

Essas grandes perdas identificadas por estoques podem até causar a falsa sensação de controle das operações, mas não escondem a certeza da necessidade de mudança.

MÉTODOS

Utilizando um conjunto de abordagens, técnicas e processos para formular e resolver problemas na aquisição do conhecimento, foram desenvolvidos neste artigo, inicialmente, a formulação do problema a ser examinado e o levantamento das informações relevantes para à organização objeto desse estudo.

Objetivando levantar essas informações e proporcionar maior envolvimento e familiarização com o problema, foi realizada uma pesquisa de campo exploratória, por

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

meio de coleta de informações em entrevista com o funcionário responsável pela área de manufatura, seguido de uma visita prática a linha de produção, permitindo a análise dos processos envolvidos desde a entrada da matéria-prima até a estocagem.

Após a coleta dessas informações, foi utilizada a pesquisa bibliográfica do assunto definido, utilizando livros, artigos, teses, dissertações e Internet, com a finalidade de fornecer o embasamento teórico adequado ao estudo.

RESULTADOS

Analisando os problemas encontrados na empresa, com a pesquisa exploratória e bibliográfica descritas acima, foi observado que a indústria pesquisada precisa lidar com diferentes perdas no seu processo produtivo para adequar-se à filosofia *lean*.

Com a implantação da Manufatura Enxuta, apesar dos paradigmas vivenciados pela indústria, poderia ser obtida grande economia e efetividade na redução de movimentos, estoque, tempos de espera e retrabalho, através da estratégia do Kaizen, em conjunto com outras ferramentas *lean*, como o Mapa de Fluxo de Valor, o 5S's e o Kanban, que estabelecerão as diretrizes para sustentar os primeiros passos da organização rumo à jornada *lean*. Essas ferramentas permitirão a identificação dos diferentes tipos de desperdícios no fluxo de valor, manterão o senso de organização, limpeza e otimização do espaço e o controle do fluxo de materiais, sempre sustentadas pelo Kaizen, que é a escora filosófica da mentalidade enxuta.

Ainda que os conceitos e princípios *lean* sejam ampliados a todas as áreas e funções organizacionais, é no chão de fábrica que os seus principais objetivos estão ligados ao constante melhoramento da qualidade, à redução de custos, ao ganho de flexibilidade e diminuição no tempo de resposta. O êxito dessas ferramentas estará diretamente ligado a uma profunda mudança de cultura dentro da organização. Todos, desde os operários até a alta administração, precisam acreditar e vivenciar a filosofia *lean* a fim de alcançar o contínuo melhoramento.

Objetivando o aumento da competitividade a empresa deve abrir mão de antigos paradigmas da produção em massa, os quais estão enraizados com a política de produzir em grandes quantidades, consequentemente travando o giro de capital em operações desnecessárias. A Manufatura Enxuta permitirá então que essa empresa moveleira de médio porte se torne mais competitiva, e essa competitividade, por

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

conseguinte, será alcançada com o aumento da qualidade, aumento da produtividade e redução dos custos, fatores indispensáveis para qualquer organização que busca a liderança do mercado.

CONCLUSÃO

Nas pesquisas realizadas foi observado que ainda é difícil aplicar conceitos *lean* à cadeia produtiva das organizações brasileiras, visto que a imposição do mercado, em conjunto com a mentalidade da produção em massa se mantém em destaque nas decisões estratégicas dos altos executivos.

Por outro lado, na análise da cadeia produtiva da empresa moveleira, foram constatadas possíveis oportunidades para o melhoramento e que com a implantação do Kaizen permitirá a empresa uma redução nos custos através da eliminação dos desperdícios e das atividades que não agregam valor.

O conceito *lean* promove a redução dos mais variados tipos de desperdícios, focando nas atividades relevantes que geram valor para o cliente, aliados à busca pela melhoria contínua e pela competitividade, mas para atingir o patamar dos resultados esperados e o alcance do sucesso é indispensável a participação de todos dentro da organização, com o emprego de muita disciplina e o intuito de manter vivo melhoramento contínuo.

REFERÊNCIAS

IMAI, Masaaki. **Kaizen – A Estratégia para o Sucesso Competitivo**. São Paulo: IMAM,1992.

IMAI, Masaaki,**Gemba-kaizen: estratégias e técnicas do Kaizen no piso de fábrica**. São Paulo: IMAM, 1996.

LEAN,**LeanInstitute Brasil**. Disponível em: < http://www.Lean.org.br/, 2013>. Acesso em: 10 Maio 2013.

MARTICHENKO, Robert O. **Tudo o que sei sobre Lean aprendi no 1º ano da escola**. 1.ed. São Paulo: LeanInstitue Brasil, 2012.

MARTINS, P. G.; LAUGENI, F. P. **Administração da produção.** São Paulo: Saraiva, 2005.

MONTGOMERY, C.A. ; PORTER, M.E. **Estratégia - A busca da vantagem competitiva**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1998.

OHNO, T. **O Sistema Toyota de Produção: Além da Produção em larga escala**. Porto Alegre: Bookmam, 1997.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

SLACK, Nigel; CHAMBERS, Stuart; JOHNSTON, Robert.**Administração da produção**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

SLACK, Nigel; CHAMBERS, Stuart; JOHNSTON, Robert.**Vantagem Competitiva**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1993.

SOBRAL, Filipe; PECI, Alketa. **Administração: Teoria e Prática no Contexto Brasileiro**. 1.ed. São Paulo: Pearson Prentice-Hall, 2008.

WOMACK, James P.; JONES, Daniel T.; ROOS, Daniel.**A máquina que mudou o mundo.** 17. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

PROCEDIMENTO DE APONTAMENTO DE TEMPO DE PARADAS DE MÁQUINAS NO SETOR PRODUTIVO: ESTUDO DE CASO: INDÚSTRIA DO SETOR METAL MECÂNICO

Fábio Ferreira Cardoso* (mestrando UNIARA): fabiocard@uol.com.br

Gustavo José Caçador (mestrando UNIARA): gustavo.cacador@solvingefeso.com

Jederson Donizete Zuchi (mestrando UNIARA): jederson@sygnux.com.br

Jose Garcia Hermosilla (coordenador Mestrado UNIARA): jlghermosilla@hotmail.com

Rodrigo Uliana Ferreira (mestrando UNIARA): rodrigo.uferreira@sp.senac.br

Walther Azzolini Junior (docente UNIARA): wazzolini@uniara.com.br

Resumo: O artigo traz um procedimento de apontamento de tempos de paradas de máquinas em processos de manufatura. O objetivo é demonstrar as perdas de tempo que podem não ser mensuradas com um apontamento incorreto enfatizando a importância do controle da produtividade do processo de fabricação da indústria através da demonstração do procedimento proposto com base em um estudo de caso de uma empresa do setor metal mecânico.

Palavras-chave: Procedimento de Apontamento de Tempo de Processamento, *Setup*, Tempo Improdutivo.

Abstract: The paper provides a procedure for note of stop times of machines in manufacturing processes. The aim is to demonstrate the loss of time that cannot be measured with a incorrect pointing emphasizing the importance of controlling the productivity process manufacturing industry by demonstrating the proposed procedure based on a case study of a company in the metal mechanic .

Keywords: Procedure of Note of Processing Time, Setup, Unproductive Time.

INTRODUÇÃO

Com o aumento da exigência por parte dos clientes em terem produtos diversificados para satisfazê-los, as empresas tiveram que ampliar cada vez mais seu *mix* de produtos.

Para atender a satisfação e manter seus clientes, as organizações passaram a contar com um grande volume de produtos diversificados em suas linhas de produção, criando uma nova realidade de se ter a flexibilidade em seu setor fabril, exigindo lotes menores de produção e consequentemente o aumento da frequência de *setups*.

Como maior flexibilidade é sinônimo de sobrevivência no mundo contemporâneo, as empresas passaram a buscar formas de evitar interrupções nos processos produtivos que embora inevitáveis como, paradas para troca de produtos *(setups*), refeições, troca de turnos, abastecimento de máquinas, entre outros, podem

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

ser minimizadas a partir de uma gestão eficiente dos recursos da manufatura. Tais interrupções, quando não controladas, acarretam queda no ritmo produtivo e por consequência oneram o custo operacional da manufatura. É fundamental que se tenha atenção em gerenciar as frequências de paradas, coletando e apontando as interrupções da operação dos equipamentos, de modo que as ações a serem adotadas possam minimizar os efeitos das paradas (CONTADOR, 1995).

Muitas organizações não fazem o apontamento correto de seus tempos de paradas, prejudicando seus processos e especialmente seus prazos de entregas, tendo em vista que não havendo o conhecimento do quanto à empresa perde com suas paradas, esse tempo acaba não sendo considerado pelo PCP (planejamento e controle da produção) afetando os prazos comprometidos com a área de vendas, dessa forma, as empresas podem obter um ganho competitivo com uma correta coleta de tempos de paradas de máquinas. Nosso objetivo é apresentar um estudo de caso em uma empresa do setor metal mecânico implementando um modelo de coleta de tempo de paradas de máquinas, esse sistema é realizado de forma manual, utilizando como análise dos dados coletados uma planilha para seu gerenciamento e posterior análise para ações a serem implementadas.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para BLACK (1998) as atividades básicas de um *setup* são elaboradas através de troca e ajustes de ferramentas das máquinas ou equipamentos, é o momento em uma linha de produção onde o último produto de um lote deixa de ser produzido e se inicia a produção do primeiro produto do lote subsequente.

Para Favaretto (2007), os processos de fabricação envolvem muitas decisões, como nesses processos os volumes de dados gerados são grandes é fundamental que os apontamentos dos mesmos sejam os mais precisos possíveis, os operadores envolvidos no trabalho de apontamento desses dados devem ser treinados constantemente para que os tempos de paradas apontados por eles em relatórios sejam os mais confiáveis e livres de resultados manipulados.

O treinamento dos colaboradores na implementação da coleta de tempos de parada é a base para que os resultados sejam alcançados, conforme Oliveira e Cruz (2013), o treinamento é responsável pela capacitação e desenvolvimento das pessoas, acompanhando o crescimento do profissional nas organizações, indo de encontro às

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

necessidades das constantes modificações que existem no mercado, especialmente em aplicações de novos produtos e tecnologias nos processos industriais.

É importante que as coletas devam ser realizadas de maneira que a gestão visual do que esta sendo apontado seja clara para todos, especialmente aos operadores dos equipamentos que estão diretamente envolvidos com os processos, para Storolli e Coelho (2011), a gestão visual trata-se de ferramentas simples que possibilitam entender de forma clara através de observações de quadros, gráficos ou planilhas, estando estes expostos em locais estratégicos e de fácil acesso dentro das organizações.

Santos e Santos (2007), obervam que as organizações atuais não devem se prender somente em indicadores financeiros como resultados de desempenho, com os ciclos de produtos cada vez mais curtos, mudanças tecnológicas rápidas, além de inovações nos processos produtivos os dados financeiros tendem a não ser mais um apontamento flexível e ágil para mensurar determinadas perdas.

Para os apontamentos de paradas de máquinas, há necessidade de indicadores mais específicos e que tragam dados atualizados diariamente para o gestor da empresa, em nosso estudo, os apontamentos podem ser aplicados de forma sistemática e sem maiores transtornos a rotina da organização.

METODOLOGIA

O artigo apresenta um estudo de caso, que segundo Severino (2007), corresponde a uma análise de um caso escolhido, sendo caracterizado pelo levantamento de dados e posterior análise dos mesmos.

O estudo foi aplicado na empresa XYZ, localizada na Região Metropolitana de Campinas (RMC). Entre os produtos fabricados pela empresa destacam-se arquivos, armários, roupeiros, bancadas, balcões e estantes. A empresa atua também com forte presença no mercado nacional na fabricação de sistemas para armazenagem, destacando-se também a fabricação de porta paletes, mezaninos, *drive in*, divisórias, *flow rack*, entre outros.

O documento para a coleta de tempos de paradas de máquinas adotado, de acordo com a Figura 1, foi formatado a partir das necessidades e processos específicos para a empresa pesquisada. É importante ressaltar que esse documento de coleta deve ser elaborado de acordo com os tipos de paradas encontradas na(s) máquina(s) onde deve ser aplicado.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Figura 1: modelo de documento para coleta de parada de máquinas

APONTAMENTO DE PRODUÇÃO DA MÁQUINA _____ DATA ___/___/___ exemplo

Acompanhamento das Paradas de Produção	**Status da Máquina**	**Horário**		**Observação**
		Inicial	**Final**	
Códigos das Paradas				
00 – Em Produção	04	06:00	06:15	
01 - Sem Demanda	00	06:16	10:40	
02 – Refeição	08	10:41	11:00	
03 - Necessidades Pessoais	02	11:01	12:00	
04 - Ginástica Laboral	7A	12:01	15:50	
05 - Manutenção Preventiva	03	15:51	16:00	
06 - Manutenção Corretiva				
07 – *Setup*				
08 - Falta de Material				
09 - Parada por Gestão				
10 - Aguardando o PCP				
11 – Reunião				
12 – Retrabalho				
13 - Falta de Abastecimento				
14 - Transporte de Peças Prontas				
15 - Ajuste do Equipamento pelo Operador				
Tipos de *Setup*				
A – Completo				
B – Material				

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

C – Largura				
D – Comprimento				
E – Espessura				

Fonte: próprio autor

No estudo abordado no presente artigo as paradas do processo monitoradas estão descritas resumidamente no exemplo citado na Figura 1, ao todo 15 tipos de paradas de máquinas, sendo:

00 – EM PRODUÇÃO: É apontado o tempo em que a máquina produz normalmente sem interrupções.

01 – SEM DEMANDA: O tempo que a máquina fica sem produzir por não ter ordens de produção liberadas pelo PCP (planejamento e controle da produção).

02 – REFEIÇÃO: Tempo do almoço ou jantar.

03 – NECESSIDADES PESSOAIS: Tempo em que o operador dá uma pausa para tomar água, ir ao banheiro, ambulatório, etc.

04 – GINÁSTICA LABORAL: Tempo em que a máquina é parada para o operador fazer seus exercícios.

05 – MANUTENÇÃO PREVENTIVA: Manutenção realizada para atender as paradas programadas.

06 – MANUTENÇÃO CORRETIVA: Tempo em que a máquina fica parada para manutenção, independente se a manutenção está sendo realizada ou não.

07 – *SETUP*: O tempo de *setup* é o intervalo de tempo do momento em que foi produzida a última peça boa do lote até o momento em que sair a primeira peça boa do lote seguinte, lembrando que o *setup* é dividido por outros 5 tipos, conforme folha de coleta apresentados após a descrição dos respectivos códigos de parada.

08 – FALTA DE MATERIAL: Nesse caso a parada é marcada a partir do momento que a máquina fica sem material para trabalhar mesmo que exista matéria prima na empresa, considerando que a mesma deve estar do lado da máquina quando for necessário seu uso.

09 – PARADA POR GESTÃO: Paradas para preenchimento de documentos e especialmente quando existe produção para ser feita na máquina, mas por ordem do líder da área o operador é deslocado para outra função.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

10 – AGUARDANDO O PCP: Quando se tem produção a ser feita, porém o PCP ainda não passou o que deve ser produzido.

11 – REUNIÃO

12 – RETRABALHO: Se a máquina parar para que o operador precise realizar algum retrabalho em algum componente/peça.

13 – FALTA DE ABASTECIMENTO: Tempo em que se leva para abastecer a máquina com matéria prima, enquanto ela estiver parada para abastecimento, esse tempo tem que ser apontado.

14 – TRANSPORTE DE PEÇAS PRONTAS: Tempo em que a máquina fica parada para que o operador movimente as peças que produziu para outros locais.

15 – AJUSTE DO EQUIPAMENTO PELO OPERADOR: Tempo em que o operador interrompe a operação da máquina para fazer ajustes diversos para poder produzir corretamente.

Importante ressaltar, que no item 7, que trata da parada de máquina referente ao tempo de *setup*, foi evidenciado que o mesmo é dividido em 5 tipos, assim descritos:

Tipo A: **completo:** é realizado quando a máquina for preparada para a troca total de todo o ferramental, esse tipo deve ser apontado quando o *setup* for realizado na troca de produtos com especificações diferentes. (material, largura, comprimento e espessura).

Tipo B: **material:** *setup* utilizado quando o produto é o mesmo, mas o tipo de material (aço) tem especificação fora do padrão solicitado pelo cliente.

Tipo C: **largura:** *setup* realizado somente quando produto a ser fabricado tem como alteração a sua largura, mantendo as outras dimensões.

Tipo D: **comprimento:** *setup* realizado somente quando o produto a ser fabricado tem como alteração o seu comprimento, mantendo as outras dimensões.

Tipo E: **espessura:** *setup* realizado somente quando o produto a ser fabricado tem como alteração a sua espessura, mantendo as outras dimensões.

O exemplo da Figura 1 traz o documento preenchido pelo operador, lembrando que esse preenchimento é feito manualmente. O operador preenche os horários de acordo com o acontecimento das devidas paradas, no estudo de caso apresentado no presente artigo a descrição do dia de trabalho, desde o inicio do turno realizado representa: a máquina ficou parada das 6:00hs as 6:15hs para que o operador fizesse sua ginástica laboral (indicou o código 04 no documento); das 6:16hs as 10:40hs a máquina operou normalmente (código 00 apontado no documento); das 10:41hs às

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

11:00hs a máquina parou por falta de material (código 08 apontado no documento); das 11:01hs as 12:00hs a máquina parou para que o operador pudesse almoçar (código 02 apontado no documento); das 12:01hs as 15:50hs a máquina parou para realização de um *setup* completo (código 7A apontado no documento); das 15:51hs as 16:00hs parou novamente devido as necessidades pessoais do operador (código 03 apontando no documento); finalizando o expediente.

Com o apontamento sendo realizado conforme os códigos de parada descritos na Figura 1 foram obtidos para o estudo de caso apresentado uma base de dados analisada e processada posteriormente. O escopo da análise utilizada no artigo é baseado em um período de tempo a partir de dados transversais, que consiste no apontamento de paradas de máquinas no mês de Julho, conforme Tabela 1.

Tabela 1: modelo de apontamento de paradas de máquinas

DIA	1	2	5	6	8	9	12	13	14	15	16	19	20	21	22	23	26	27	28	29	30	TOTAL	MÉDIA
Disponível para Produção (min)	600	520		1.020	600	520	600	600	995	1.020	520	600	840	997	600	520	700	755	1.075	805	893	14.780	739
Volume Produzido (metros)		1.249	600	2.163	1.308	940	-	554	1.288	1.982	674	1.388	1.956	2.622	823	291	316	626	3.466	513	1.549	24.308	1.215
Tempo Teórico de Produção (min)	-	125	60	216	131	94	-	55	129	198	67	139	196	262	82	29	32	63	347	51	155	2.431	122
Volume Refugado (metros)																						-	-
Tempo Teórico de Refugo (min)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
01 - Sem Demanda	600		600																		230	1.430	72
02 - Refeição		60		120	60	60		60	60	120	60	60	60	60	60		60		120	60	60	1.140	57
03 - Necessidades Pessoais									21				10	25	15				20		15	106	5
04 - Ginástica Laboral																						-	-
05 - Manutenção Preventiva																						-	-
06 - Manutenção Corretiva				145	20	100	600	305	445	30		295		15	85							2.040	102
07 - Setup		145							85	155			190	95	75	460	50	110		200		1.565	78
08 - Falta de Material		20		210						60	295		35						40			660	33
09 - Parada por Gestão				20					35				13		120		330	600			135	1.253	63
10 - Aguardando o PCP													65						30			95	5
11 - Reunião															60							60	3
12 - Retrabalho						70														475		545	27
13 - Abastecimento Bobina				120	150	60			85	108	60	60	170	105			30		133	26	107	1.214	61
14 - Transporte de Peças Prontas		20		35					10	45			10	75	20				36	15	22	288	14
15 - Ajuste do Equip. pelo Operador									90	17		30	30	17							60	244	12
Total das Perdas de Processo	600	245	600	650	230	290	600	365	831	535	415	445	583	392	435	460	470	710	379	776	629	10.640,0	532,0

Fonte: próprio autor

Na Tabela 1 são apontados os mesmos 15 itens levantados no documento de apontamento de paradas de máquinas (Figura 1). Os tempos de paradas digitados em cada uma das células do documento da planilha (Tabela 1) foram obtidos do documento (Figura 1) a partir do preenchimento do mesmo realizado pelo operador da máquina a qual os tipos de paradas identificados se referem.

Importante ressaltar que nos dias da coleta não constam as datas dos sábados, domingos ou feriados, que no caso não são dias úteis de produção da empresa.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O tempo total disponível para a produção do mês foi obtido fazendo a multiplicação de horas de um turno, no exemplo a máquina trabalha somente um turno, das 6:00hs às 16:00hs, totalizando 600 minutos de disponibilidade para produzir por dia (10hs x 60 minutos).

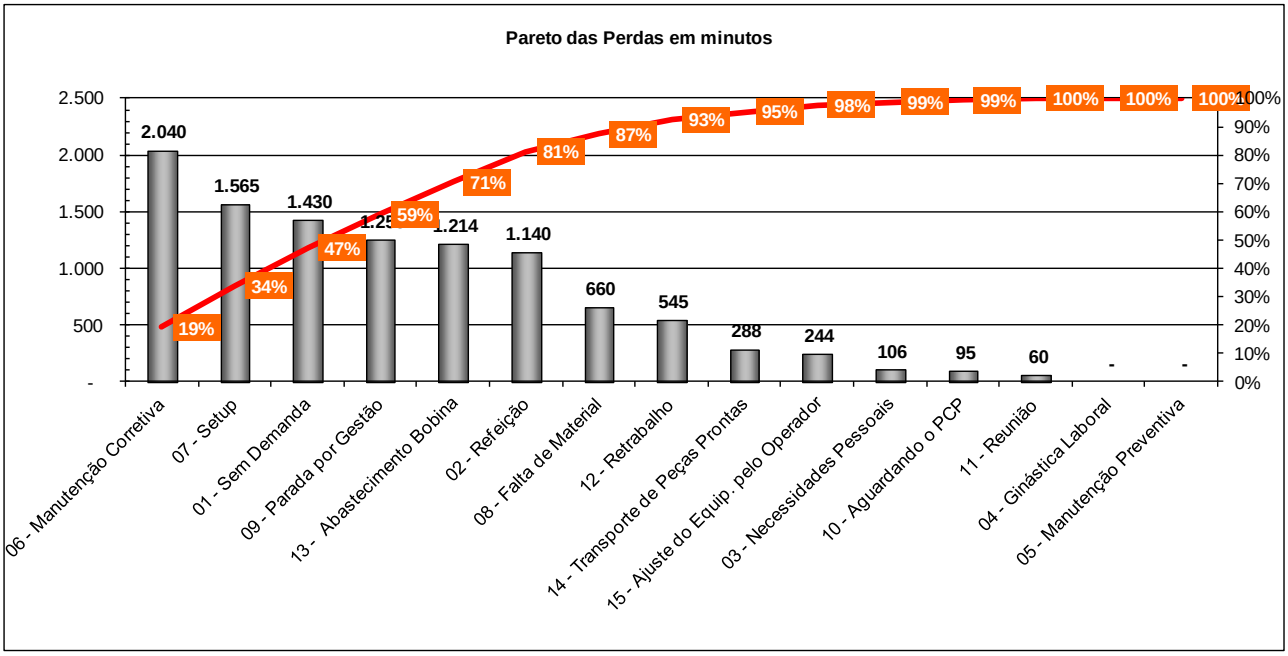
Importante observar que em alguns dias esse tempo se altera, no campo da Tabela 1 *"disponível para produção (min)"* o dia 6 por exemplo apresenta um tempo de 1.020 minutos, isso ocorre porque nesse tempo estão inclusos horas extras que foram realizadas no mesmo. É fundamental que esses tempos adicionais sejam computados.

Por outro lado, nos dias 2, 9, 16 e 23 os tempos apontados são de 520 minutos disponíveis, isso ocorre porque esses dias são as sextas feiras com carga horária reduzida para alinhamento da jornada de 44hs semanais, sendo assim, esses tempos devem sempre estar alinhados com a realidade dos tempos disponíveis.

RESULTADO

Analisando a Tabela 1 de paradas a partir do gráfico da Figura 2, no mês de julho a máquina teve um total disponível para a produção de 14.780 minutos, desses, 10.640 minutos foram perdas. Um aproveitamento muito baixo, representando uma perda de aproximadamente 72% de seu tempo disponível para produzir.

Figura 2: gráfico de pareto do total das perdas por minutos



Fonte: próprio autor

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Pela média de tempo disponível de produção por dia da máquina que é de 739 minutos, a perda diária é de 532 minutos. As paradas mais representativas nesse mês conforme Figura 2 é o código de parada 6 *"manutenção corretiva"* com um total de 2.040 minutos de perdas, seguido pelo código de parada 7 *"setup"* com um total de 1.565 minutos de paradas.

A partir dos dados apontados, é necessário analisar criteriosamente os motivos que estão fazendo com que esses itens sejam tão representativos em relação ao tempo disponível de produção dessa máquina, devendo ser ressaltado que o treinamento dos operadores é fundamental para o correto preenchimento do documento de coleta (Figura 1). O preenchimento do documento de apontamento é a base para a tomada de decisões efetivas, tendo em vista que os dados apontados devem ser totalmente confiáveis.

CONCLUSÃO

O apontamento de coleta de tempos de paradas de máquinas é uma ferramenta que pode agregar vantagens competitivas para as organizações quando utilizada de modo correto com dados analisados estatisticamente para ambientes complexos de produção. No estudo de caso descrito no presente artigo, há perda de 72% de tempo de produção em uma única máquina durante o mês de análise. Com esse tempo recuperado a empresa obteve, após as devidas intervenções com projetos de melhoria específicos para cada evento de perda detectado aumento de produtividade, potencializando a redução dos custos industriais, ou seja, podendo reduzir os preços de venda dos seus produtos.

Os autores do presente trabalho, a partir da identificação de eventos de perda a serem implementadas após o apontamento e análise, consideram que é pertinente as organizações que operam com restrições no fluxo de produção relacionadas à eventos de paradas com perdas de tempo na produção que, além da aplicação do instrumento de apontamento proposto dê atenção também a uma nova formatação de *layout* caso necessário, podendo fazer uso de técnicas de gestão baseadas na *TPM* (manutenção produtiva total) com ênfase à eficiência e eficácia da manufatura tendo em vista que a maior perda em relação aos tempos de paradas acontece devido a falhas de manutenção na grande maioria dos casos, acompanha das perdas envolvendo o tempo de *setup*. No caso das perdas relacionadas ao tempo de *setup* estudos para implementação do *SMED*

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

(troca rápida de ferramentas) reduzirá consideravelmente essas perdas em relação a esse código de parada.

Enfim, apontamento de paradas de máquinas é uma sistemática que deve ter um modus operandi consistente no ambiente da manufatura das organizações, a análise consistente dos dados deve demonstrar resultados muitas vezes surpreendentes e com baixos investimentos para suas implementações.

REFERÊNCIAS

BLACK, J. T., O Projeto da Fábrica com Futuro, Porto Alegre: Editora Artes Médicas, 1998.

COELHO, W. D. P.; STOROLLI, P. R., Análise da Gestão do Chão de Fábrica Através do Gerenciamento Visual, CONBREPO, I Congresso de Engenharia de Produção, Ponta Grossa, PR, dezembro, 2011.

CONTADOR, J. C., Produtividade Fabril III – Método para Rápido Aumento da Produtividade Fabril: Redução de Tempos Inativos e do Tempo de Espera do Material em Processo, Faculdade de Engenharia de Guaratingueta da UNESP, Revista Gestão & Produção, v.2, n.2, p. 134-150, agosto, 1995.

CRUZ, C. A. B.; OLIVEIRA, I. J., A Importância da Aplicação do Treinamento e Desenvolvimento nas Organizações, Revista Científica do ITPAC, Araguaína, SE, v.6, n.2, Pub.2, abril 2013.

FAVARETTO, F., Melhoria da Qualidade da Informação no Controle na Produção: estudo exploratório utilizando Data Warehouse, PUCC-PR, Revista Produção, v. 17, n. 2, p. 343-353, maio/agosto, 2007.

SANTOS, A. C. O.; SANTOS, M. J., Utilização do Indicador de Eficiência Global de Equipamentos (OEE) na Gestão de Melhoria Contínua do Sistema de Manufatura – Um Estudo de Caso, ENEGEP, XXVII Encontro Nacional de Engenharia de Produção, Foz do Iguaçu, PR, outubro, 2007.

SEVERINO, A.J. Metodologia do trabalho científico. 23 ed. São Paulo: Cortez, 2007.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

VIABILIDADE DO *LEAN MANUFACTURING* NA LINHA DE PRODUÇÃO DE SORVETES EM UMA EMPRESA DE PEQUENO PORTE

André Aparecido Davanço (UNIP);Andre_ap_708@hotmail.com
Lia Gabriela Ortame (UNIP);liagabi@hotmail.com
Murilo Henrique de Menezes (UNIP);m.henriquee18@hotmail.com*
Thiago Roberto Ferrari (UNIP);thiferrari765@gmail.com
Willian da Silva Machado (UNIP);willian@makfil.com.br
Rodrigo Uliana Ferreira (Uniaro); rodrigouf@gmail.com

Resumo: Este artigo apresenta a viabilidade do *Lean Manufacturing* na linha de produção de sorvetes em uma empresa de pequeno porte, localizada na região do noroeste paulista. **Objetivo:** Analisar a viabilidade de melhorias constantes na empresa de sorvetes estudada, implantando o *Lean manufacturing*, que tem como objetivo aplicar algumas ferramentas existentes para enxugar custos, tempo, aperfeiçoar processos e gerar um aumento de produtividade. **Métodos:** Pesquisa exploratória; Pesquisa bibliográfica; Estudo de campo exploratório.

Palavras-chave: *Lean manufacturing*.Produção.Empresa de sorvetes.

Abstract: This article presents the feasibility of Lean Manufacturing in the production line of ice cream in a small business, located in the northwestern region of São Paulo. **Objective**: Analyze the feasibility of constant improvements in the ice cream company studied, deploying Lean manufacturing, it has the goal to apply some existing tools to streamline costs, time, improve processes and generate increased productivity. **Methods**: Exploratory; Literature search; Field Study.

Keywords: *Lean Manufacturing. Production.Company of Ice Cream.*

INTRODUÇÃO

De que maneira aplicar a Ferramenta *Lean Manufacturing* como alternativa de melhora no controle de *input* e *output* em demanda de grande escala, para garantir a qualidade de um produto artesanal.

Segundo JACOBS (2009, 237) a produção enxuta é um conjunto integrado de atividades projetado para obter uma produção de alto volume usando um mínimo de estoques e matérias-primas, estoques em processos e produtos acabados.

Conforme apresentado acima, este artigo visa apresentar soluções através desta ferramenta de produção enxuta para aprimorar os processos de produção, diminuir perdas e trabalhar com estoque mínimo em uma empresa de sorvetes do noroeste paulista.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

A Sorvetes Bady iniciou sua trajetória em 1989; inicialmente se chamava "Xup - Xup Sorvetes" mas apenas em 1993 deu-se início à indústria Sorvetes Bady, hoje situada na Rua Israel Marques no bairro Jd. Remo, na cidade de Bady Bassit – SP. Instalada em prédio próprio de 640 m², atende a mais de 150 clientes distribuídos em mais de 35 cidades em um raio de 300 quilômetros de sua sede em Bady Bassitt, tendo como missão 'produzir alimentos de qualidade procurando satisfação de seus clientes'.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A busca pela melhoria constante dos processos é uma das principais preocupações de empresas que primam pela eficiência e que querem manter-se competitivas no mercado. O aperfeiçoamento das operações, de um modo geral, acontece com a implantação de ferramentas de gestão associadas a investimentos em tecnologia de ponta e em qualificação dos profissionais.

Uma das ferramentas de gestão que cada vez mais atrai adeptos no Brasil e no mundo é o sistema *Lean Manufacturing*. Também conhecido por "produção enxuta" ou "sistema Toyota de produção", o sistema tem como filosofia fundamental a eliminação de desperdícios na cadeia logística e produtiva, com o objetivo de melhorar a qualidade do produto final, bem como a segurança e a satisfação no ambiente de trabalho.

Antes de detalhar o modelo de produção enxuta precisamos entender seu surgimento e origem: o Modelo de Gestão da Produção em Massa.

Em 1913, quando Ford colocou em prática a linha de montagem de automóveis em fluxo contínuo, na fábrica de *Highland Park*, em *Detroit*, Estados Unidos, causou grande impacto do mesmo modo que hoje provocam as técnicas industriais japonesas. Através dos dados percebe-se o imenso impacto causado após o a inovação fordista. Produzia-se anualmente cerca de 1000 unidades no método artesanal, o que vinte anos depois alcançava quase 2 milhões de unidades, diminuindo o preço final de venda em 2/3 no modelo "T". Mesmo alcançando tamanho sucesso na produção do modelo padronizado da sua fábrica, essa prática não se espalhou externamente, diferentemente do modelo da General Motors, que adotava uma forma de administração e produção em massa com engenharias e marketing.

Ford com seu estilo próprio de condução de seus negócios, teve sua formação através das praticas da General Motors, que na década de 1920 teve capacidade de desenvolver com a sua equipe sistemas gerenciais para descentralizar as operações e

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

emplacar de forma mais forte o marketing, implantando por meio de relatórios e números, que era o que completaria o então Fordismo.

O ápice da produção em massa de automóveis, ocorreu em 1955, quando as industrias FORD, GM e Chrysler, Norte americanas, detinham 95% dos negócios de veículos do cenário americano e também eram responsável por cerca de 75% da produção dos veículos mundialmente no mesmo ano. Na Europa, a maioria das indústrias funcionavam nos mesmos padrões das americanas, com 22% ou 23% da produção, cabendo ao resto do mundo e ao Japão os 2 ou 3% remanescentes.

Desenvolvido por Frederick Taylor e Henry Ford, o sistema de produção em massa teve seu início no século XX e perdurou até meados dos anos 90. Com a grande produção foi possível reduzir custos unitários dos produtos através da produção em larga escala, especialização e divisão do trabalho, usando grandes estoques sem muita preocupação com a qualidade, uma vez que era necessário fabricar lotes elevados de produção; estas características batiam de frente com a realidade do Japão.

Ao final da Segunda Guerra Mundial a indústria japonesa tinha sua produtividade altamente abalada e escassez de recursos, ficando assim impedida de adotar o modelo da produção em massa, deste modo surgiu o Sistema Toyota de Produção, *Lean Manufacturing* ou Produção enxuta.

De acordo com o que prega o sistema, em qualquer operação é possível encontrar prováveis desperdícios. Entre eles, os processos inadequados que culminam em retrabalho, excessos destes processos, espera para dar continuidade nas operações da cadeia, estoque acima do necessário, movimentos dos colaboradores ou dos equipamentos que não agreguem valor, a subutilização do talento e capacidade dos trabalhadores, produção em excesso ou com muita rapidez e transporte excessivo. Mas nem todos os desperdícios precisam ser eliminados, de acordo com o sistema. Somente aqueles que não agregam valor aos processos ou que não são necessários à operação. Há, no entanto, desperdícios necessários, como o setup de um equipamento ou ferramenta, por exemplo. O resultado da eliminação dos desperdícios no passo-a-passo da cadeia de abastecimento, produção e distribuição gera um ganho de escala acumulativo e diferencial: proporciona uma melhor qualidade, com redução de custos e aumento da motivação dos funcionários.

No decorrer do tempo houve novos conceitos que proporcionaram compreender melhor o sistema de gestão e os impactos causados na organização, o que colaborou para surgir uma "filosofia de gestão" para todo o negócio, não só para a

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

produção, onde foram usadas técnicas simples porém eficientes, como o caso do *Kanban* e o *Poka-Yoke* para alcançar bons resultados.

De acordo com TAIICHIOHNO (1997):os valores sociais mudaram. Agora, não podemos vender nossos produtos a não ser que nos coloquemos dentro dos corações de nossos consumidores, cada um dos quais tem conceitos e gostos diferentes. Hoje, o mundo industrial foi forçado a dominar de verdade o sistema de produção múltiplo, em pequenas quantidades.

A base do Sistema Toyota de Produção é a total eliminação do desperdício, sustentados pelo *Just – in – time* e a Autonomação.

O Toyotismo visa eliminar os sete desperdícios a seguir:

- Superprodução, a maior fonte de desperdício;
- Tempo de espera, refere-se a materiais que aguardam em filas para serem processados;
- Transporte, nunca geram valor agregado no produto;
- Processamento, algumas operações de um processo poderiam nem existir;
- Estoque, sua redução ocorrerá através de sua causa raiz;
- Movimentação;
- Defeitos, produzir produtos defeituosos significa desperdiçar materiais, mão-de-obra, movimentação de materiais defeituosos e outros.

Pode verificar que o sistema Toyota é uma filosofia que se aplica em qualquer setor, principalmente na indústria alimentícia. Podemos citar algumas ferramentas utilizadas no *LEAN*, para enxergar os problemas, mapeamento de Fluxo de Valor, Gestão Visual, Monitoramento Hora a Hora, 5S; para identificar a raiz/causas dos problemas os5 porquês com validação, diagrama de *Ishikawa*, A3; para resolver os problemas, desdobramento de objetivos estratégicos (*hoshinkanri*), *KAIZEN*, trabalho em equipe. Os 6 Sigmas, um conceito estatístico que representa a quantidade de variação presente em um processo com relação aos requerimentos dos clientes ou especificações. Quando um processo opera no nível Seis Sigma, a variação é tão pequena que os produtos e serviços resultantes do processo são de 99,9997% livres de defeitos. O conceito Seis Sigma foi desenvolvido na década de 80 pela Motorola, como instrumento para aumentara produtividade e a qualidade de seus produtos, ameaçados por concorrentes estrangeiros mais eficientes (KUMPERA, 1999; MARASH, 2000).

Para visualizar os desperdícios em seu sistema produtivo, com a localização dos pontos críticos e com o intuito de melhoria de fluxo, as empresas costumam iniciar sua caminhada através do MFV – Mapeamento de Fluxo de Valor. Logo após, estuda-se a

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

formação do Fluxo contínuo de uma peça(*One piece flow*) para redução dos desperdícios entre os processos interligados, balanceamento da linha e redução do *Lead Time*. Aplicando a ferramenta do sistema *Lean* é comum também o uso do Sistema Puxado Nivelado, que concretiza a lógica de produção que liga a ordem de produção à necessidade do cliente, entregando somente o que lhe for mais útil.

Podemos citar o *KAIZEN* como uma das principais ferramentas do sistema *Lean, esta ferramenta tem como função segundo PETRÔNIO,(2005:46),* modificar para melhor, a busca da melhoria contínua, não só do trabalho como também no lar e na vida social. O KAIZEN foca a eliminação de perdas em todos os sistemas de uma organização e implica na aplicação da mudança para melhor e na sua continuidade, realizando todos os dias alguma mudança positiva na empresa. Como filosofia gerencial o Kaizen abrange a necessidade de melhoria contínua dos gerentes, dos operários em todos aspectos de vida.

Podemos destacar também como características do Sistema *LEAN*: abordagem *bottom-up*. O engajamento dos colaboradores é primordial para o sucesso de projetos *LEAN*, uma vez que eles conhecem bem os processos. Com o ciclo contínuo, os sete desperdícios servem de orientação para os grupos. Age ao nível dos processos, das atitudes e comportamentos e das ferramentas de gestão.

O uso do Sistema Toyota é adotado em empresas por todo o mundo, nem sempre de maneira bem sucedida, pois temos que levar em conta a cultura do lugar, nem sempre condizente com as particularidades dos japoneses. Mesmo assim em 2007, a Toyota acabou tornando-se a mais grandiosa empresa automobilística mundialmente, um ano antes do previsto.

Fato é que o método de produção enxuta ou *Lean Manufacturing* vem tornando-se um modelo de organização produtivo muito utilizado, principalmente por indústrias automobilísticas, como a Toyota. Sua utilização nas empresas proporciona resultados satisfatórios, pois seus princípios são capazes de visualizar e analisar problemas, tais como desperdício, tempo de espera, defeitos em produtos etc, contornando-os da melhor forma possível, a fim de propiciar maiores lucros e principalmente a satisfação dos clientes, garantindo o sucesso da empresa.

MÉTODOS

Neste artigo foi utilizado os seguintes métodos apresentado abaixo:

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Segundo MANZO (1971:32), a pesquisa bibliográfica oferece meios para definir, resolver, não somente problemas já conhecidos, como também explorar novas áreas onde os problemas não se cristalizaram suficientemente. Utilizando como fonte da pesquisa livros e artigos para delimitar o tema e formação do problema.

Segundo SELLTIZ et al., (1967, p. 63), visa proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torna-lo mais explicito. A coleta de dados pode ocorrer de diversas maneiras, mas geralmente envolve: 1. Levantamento bibliográfico; 2. Entrevistas com pessoas que tiveram experiência prática com o assunto; e 3. análise de exemplos que estimulem a compreensão. Após a delimitação do tema e formação do problema, ocorreram algumas entrevistas com funcionários e o proprietário, além de uma visita técnica para compreender o processo de produção.

Segundo TRUJILLO, (1982:229), Pesquisa de campo exige contar com controles adequados e com objetivos preestabelecidos que descriminam suficientemente o que deve ser coletado. Dentro da pesquisa de campo foi utilizado o grupo exploratório com a tripla finalidade de desenvolver hipóteses, aumentar a familiaridade do pesquisador com um ambiente, para realização de uma pesquisa futura mais precisa.

RESULTADOS

Ao criar expectativa acerca da implantação de um método de trabalho reformulado, é claro se deparar com dois fatores. Por um lado os benefícios da implantação, de outros as incertezas, conhecidos como pontos fortes e fracos que, no caso da empresa Sorvetes Badysão listados a seguir:

Pontos Fortes:

- Bom retorno financeiro uma vez que usa-se de matéria-prima simplificada (artesanal) para produção em diversos tipos e formas.
- Agilidade para produção, com rápida resposta às encomendas dos clientes (pedidos).
- Com a melhora contínua do produto através do *feedback* dos clientes é possível manter as receitas originais e alterar as menos difundidas.
- Abrangente capacidade de público de classe A até D, sendo o motivo de alto giro dos produtos oferecidos em todas as linhas.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

- Por ter suas instalações em uma localização geográfica favorável, em uma área de acesso à rodovia federal (BR-153), a negociação que já acontece com outros estados contribui para o crescimento da marca.

Pontos Fracos:

- A perda do produto acabado, por conta de falha do equipamento frigorífico ou falha humana como falta dos devidos cuidados no manuseio do fazer a limpeza da câmara fria, esquecendo-se de religá-la.
- Pode-se incluir também o transporte desnecessário, quando as entregas não são montadas em ordem para distribuição ou mesmo carregamento errado.
- Ocupação desnecessária do tempo para buscar produtos no depósito.
- Defeitos de fabricação, como palitos quebrados ao final do processo, sorvetes sem rechear quando não se alimenta corretamente os bicos.
- A produção de sorvetes com nuances (do escuro para o claro) exige atenção e é fato de desperdício de mistura e calda, uma vez que ao dosar a quantidade para abastecer a máquina, a cada final do processo perde esse excesso.
- No caso dos sorvetes que são colocados em embalagens plásticas, a perda ocorre pela existência de microfuros, que, no congelamento, a transição de temperatura causa o vazamento do sorvete.

Com a adoção da ferramenta *Lean manufacturing*, o aprofundamento do trabalho acerca da diminuição dos desperdícios como parte importante para a colaboração com o crescimento da empresa de sorvetes em questão tem sua dificuldade no fato de exigir uma mudança cultural do todo, não somente de um grupo, sabendo que é um trabalho tido como uma jornada, constante e infinita que esbarra no comodismo dos colaboradores, no tocante à sua postura de trabalho, para disseminar o conceito Lean Manufacturing e transformá-lo em trabalho dentro da organização, como:

- O transporte desnecessário do produto acabado exige que os colaboradores trabalhem em sincronia e com um alto grau de atenção desde a separação do pedido até o carregamento para o transporte, faz assim com que seja carregado no veículo apenas o que foi solicitado pelos clientes, e por ser um produto perecível o planejamento das rotas e o

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

armazenamento devem seguir uma mesma linha de logística, com isso facilita e melhora o tempo no processo de entrega.

- Precisando deixar de lado atividades que muitas vezes, simples afetam no tempo do processo de forma ao não cumprimento dos prazos previstos por serem desnecessárias, como sair da área de produção para pegar insumos para o próximo produto, através de uma melhora na comunicação de funcionários da mesma área.
- Na produção de picolés exige uma eximia atenção dos colaboradores envolvidos, pelo fato de seguir uma ordem de produção(do escuro para o claro) e pedidos. A mistura e a cauda que alimentam as máquinas devem ser feitas de modo que produza somente o necessário, não gerando refugo e com isso agiliza a limpeza das maquinas para fabricação do próximo produto.
- Pelo fato de ser uma empresa familiar, a desatenção humana gera falhas devido a uma mesma pessoa acumular varias funções dentro da empresa, e uma delas ocorre na verificação dos insumos para fabricação do produto, atrapalhando assim o fluxo contínuo da produção. Designar uma pessoa específica para verificar uma a uma as matérias-primas como palitos, embalagens e principalmente as formas de produção que não podem ter furos em hipótese alguma, com isso praticamente anula os desperdícios.
- O acompanhamento frequente dos colaboradores em relação aos freezers e as câmeras frias devem ser feitos em um curto espaço de tempo, especialmente devido aos descuidados das pessoas, ao não fazer o religamento após a higienização, preocupar-se com o seu funcionamento normal mantendo os equipamentos sempre em sua temperatura ideal.

CONCLUSÃO

O trabalho acadêmico em seu conteúdo e desenvolvimento mostrou de forma simplória, porém funcional as etapas da implantação da ferramenta *lean manufactruring* (produção enxuta) na empresa de sorvetes, com êxito no projeto e esquema de implantação, para que seguindo os parâmetros descritos alcance melhores resultados, maior agilidade no processo e o principal a diminuição dos desperdícios .

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Foi analisado, com o método análise *SWOT* que a quantidade de pontos tinha um nível razoável em relação à produção, por conta de fatores muitas vezes não vistos a fundo pela administração das etapas e, por conseguinte desviando-se do conhecimento da administração até o contrato com consultoria.

Através dos consultores, os processos foram re mapeados seguindo o parâmetro puxado, acertando a agenda de pedidos, organizando a compra de insumos, acompanhamento dos produtos da mesma linha para que o desperdício de tempo de troca de máquinas, lavagem e higienização não seja causa de atraso na produção assim como as condições de armazenamento até a logística até o ponto de venda, assegurando qualidade

A prática administrativa em atividades de interesse ao desenvolvimento do aprendizado tem importância vital para uma consultoria de responsabilidade aplicando os métodos científicos de administração.

REFERÊNCIAS

- ARNOLD,J. R. T. **Administração de materiais**. Editora Atlas, 1999.

- BALLESTERO,Maria E.A.**Administração da Qualidade e da Produtividade.** Editora Atlas, 2001.

- JACOBS, F. Robert. **Administração da Produção e de operações**: o essencial. Porto Alegre: Bookman, 2009.

- KUMPERA, Vitezlav. **Estratégia Gerencial Seis-Sigma** - 6s. Revista BQ – Qualidade, Outubro de 1999.

- LIKER, Jefrey k. **O modelo Toyota**: 14 princípios de gestão do maior fabricante do mundo. Porto Alegre: Bookman, 2005.

- MANZO, Abelardo J.**Manual para preparação de monografias**: um guia para assentar informees e teses. Buenos Aires: Humanitas, 1971.

- MARASH, S. A. **Six Sigma**: Business Results Through Innovation. ASQ´s 54th AnnualQuality Congress Proceeding, 2000.

-MARTINS, P. Garcia e LAUGENI, F. PIERO: **Administração da produção**. SARAIVA, 2005.

-OHNO, Taiichi,**O Sistema Toyota de Produção***: além da produção em larga escala*,Bookman, Porto Alegre, 1997

- Revista Mundo Logística, Edição 17. p.16 - 20. Jul | Ago 2010.

- Revista Mundo Logística, Edição 19. p.72 - 78.Nov | Dez 2010.

- SELLTIZ, C. **Métodos de pesquisas nas relações sociais**. São Paulo: Herder, 1965.

- TRUJILLO, Ferrari. **Metodologia da pesquisa científica**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1982.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DA QUALIDADE COMO DIFERENCIAL COMPETITIVO.

Adriana Cristina Silva* FAF - FAPP/UEMG adrianacriss@yahoo.com.br
Wanderley Cesar Pedrosa - FAF - UNESP - wanderleypedrosa@yahoo.com.br
Rogerio Bernardo da Fonseca – FAF - rbfjales@hotmail.com

RESUMO: O objetivo do artigo é esclarecer a importância em um mercado competitivo das empresas buscarem diferenciais com adoção de ferramentas como a Gestão da Qualidade, que visa atingir os objetivos de qualidade das empresas, devido a grande exigência dos clientes. A metodologia utilizada para a elaboração deste trabalho foi à pesquisa bibliográfica, onde constatamos um decréscimo no desperdício de recursos, face a um acompanhamento desde o ínicio até o término do processo, objetivando um serviço lucrativo e organizado onde as necessidades não são apenas serviços oferecidos, mas o principal diferencial na qualidade em gestão de serviços, alcançando assim o que o cliente espera e deseja além de o estudo conduzir a conclusão de que o gerenciamento dos custos da qualidade é um instrumento de apoio às empresas para tomada de decisão, por meio da sua mensuração dada a aplicação de ferramentas gerenciais de qualidade e a importância para a evolução, através dos tempos, no alcance da permanência e solidez no mercado e as exigências de uma clientela mais exigente.

Palavras-chave: Qualidade. Gestão da qualidade. Satisfação do cliente. Mercado competitivo. Custos da qualidade.

INTRODUÇÃO

O movimento pela qualidade no Brasil começou a ganhar maior importância no início dos anos noventa, após a internacionalização do mercado ALVES (2006).

A utilização da gestão da qualidade é uma grande vantagem concorrencial, pois segundo Coltro

(1996) uma empresa diferencia-se de seus competidores quando prova algo único que é valorizado pelo cliente, além de oferecer este algo a um preço aceitável. Dentro deste contexto, Conte e Durski (2002, p.60). ressalta-se que:

> As transformações exigidas pela modernidade estão apontando para uma nova relação entre trabalho, gestão, aprendizagem e capacidade de as pessoas contribuírem individualmente para os resultados, a partir da adoção de uma visão mais abrangente e integrada sobre as transformações que ocorrem na produção e comercialização de bens e serviços para satisfação das necessidades de sobrevivência pessoal e da própria qualidade de

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

vida na sociedade

A ISO (*International Organization for Standardization*) é a maior desenvolvedora e divulgadora de padrões internacionais do mundo. Ela ajuda todos os tipos de organizações a obter sucesso através de uma melhora na satisfação dos seus clientes, da motivação dos colaboradores e da melhoria contínua. Trata-se de uma rede de institutos nacionais definidores de padrões, com um membro por país, formada por 161 países cujo secretariado, localizado em Genebra-Suíça, coordena todo o sistema de padronização e definição de normas. A ISO é uma organização não-governamental que forma uma ponte entre os setores público e privado. Por isso, a ISO consegue estabelecer um consenso nas soluções que busquem tanto os requisitos de negócios quanto as necessidades mais amplas da sociedade.

Nesse processo a construção civil, desde 1990 passa por transformações em seu cenário produtivo e econômico MORGAN e RAMOS, (2008). Dessa forma, foi instituído em dezembro de 1998 o Programa Brasileiro da Qualidade e Produtividade na Construção Habitacional (PBQP-H), que englobava apenas a área de construção habitacional. No ano 2000, sendo estabelecida a necessidade de ampliação de seu escopo, o programa passou a ser chamado de Programa Brasileiro da Qualidade e Produtividade do Habitat (PBQP-H), que desde então engloba também as áreas de saneamento e infra-estrutura urbana PBQP-H (2007).

Neste panorama globalizado e competitivo, os gestores de diversas empresas estão vendo a necessidade de se diversificarem para se destacarem ou até mesmo se manterem no mercado. Diante desta necessidade eles adotam ferramentas que as auxiliam, uma das principais é a Gestão da Qualidade. Segundo Valeriano (1998, p.334):

> (...) as normas da família ISO 9000 conceituam gestão da qualidade como comportando todas as atividades da função gerencial que determinam a política da qualidade, os objetivos e as responsabilidades, e os programam por meios como planejamento da qualidade, garantia da qualidade e melhoria da qualidade dentro do sistema de qualidade.

A adoção do sistema de gestão da qualidade gera confiança na capacidade de seus processos e cria uma base para a melhoria contínua. A empresa que opta pela

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

gestão da qualidade estará em melhoria constante, o que aumenta a satisfação e confiabilidade dos clientes (internos e externos), conseqüentemente fortalece a imagem da empresa, pois você terá um produto ou serviço profundamente melhorado. Este é um dos fatores que garante que seus produtos ou serviços são seguros em termos de saúde do consumidor. Com a utilização dessa ferramenta ocorre um acentuado decréscimo de recursos desperdiçados, pois quanto mais cedo encontrar um defeito, menor será o custo da produção, a prevenção é mais barata que a detecção. Com isso há uma oportunidade de aumentar o lucro da empresa.

A gestão da qualidade traz benefícios para os clientes internos (funcionários), melhor qualidade de vida, por meio do aprendizado profissional, pois com sua implantação há um aumento da capacidade de comunicação, melhor trabalho em equipe, proporciona melhoria no conforto e bem estar dos trabalhadores, menor risco de acidentes de trabalho, conseqüentemente os funcionários irão trabalhar mais motivados.

As empresas, com o intuito de padronizar os processos, eliminar os desperdícios, qualificar seus profissionais e satisfazer seus clientes, ligam-se a programas ou práticas voltadas à melhoria da qualidade. A implantação de tais programas, além de adequar as empresas às exigências de mercado e destacar das demais obtém uma melhora dos seus processos organizacionais e operacionais, além de ter uma oportunidade de expansão dentro do contexto onde está inserida.

Estas transformações sociais, políticas e econômicas constituem um cenário desafiante para a competitividade entre as empresas.

Apesar de todos os benefícios advindos do sistema de gestão da qualidade, diversos autores enumeram vários fatores que dificultam o processo, normalmente as pessoas envolvidas mostram certa resistência a mudanças em todos os níveis hierárquicos, defendem o ponto de vista, o qual não há nada errado no sistema e na gestão atual, o que induz a certa relutância quanto ao novo sistema de gestão da qualidade. Parte da resistência gerada deve-se ao fato de que as pessoas envolvidas diretamente na execução dos serviços não são consultadas para a elaboração de novos procedimentos. Isso gera hostilidade e falta de comprometimento com a proposta de melhoria da qualidade. Falhas de comunicação também são apontadas como dificuldades durante a implantação. Além do comprometimento (principalmente da alta direção), é necessário que os funcionários tenham a qualificação para executar suas tarefas adequadamente.

Outros aspectos, como a ansiedade por resultados, a falta de foco no cliente e a falta de liderança também são abordados pela literatura. Uma vez que as empresas

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

necessitam alterar o estado atual das coisas - *"status quo"* e desenvolver uma cultura que suporte a gestão da qualidade, os resultados podem demorar a aparecer, de modo que é necessário tempo para se adaptar e aprender a trabalhar com qualidade LOW e TEO (2004).

De acordo com Dalgleish (2004), um dos empecilhos para a melhoria da qualidade é justamente a falsa idéia de que a empresa já trabalha em níveis ótimos e que não há necessidade de melhoria. A adesão dos funcionários às transformações necessárias é ponto fundamental para que os objetivos do programa sejam alcançados PRADO, AMARAL e TOLEDO (2001). As reorganizações são necessárias para um modelo de qualidade, onde devem produzir produtos e serviços que atendam as normas de certificações e principalmente que atendam as expectativas e anseios de seus clientes.

GESTÃO DA QUALIDADE

À medida que os clientes tornam-se cada vez mais sofisticados, mais informados e suas expectativas crescem, a única maneira para que seu negócio possa sobreviver e prosperar é oferecendo comprometimento com a qualidade.

Um Sistema de Gestão da Qualidade é um sistema de gestão para dirigir e controlar uma organização, no que diz respeito à qualidade. Em outras palavras, é um conjunto de regras mínimas, com o objetivo de orientar cada parte da organização para que ela execute corretamente e no tempo devido, suas tarefas, em harmonia com as outras, estando todas direcionadas para o objetivo comum da organização: a satisfação do cliente.

Sendo assim, é importante avaliar sempre a viabilidade de implantação dessas medidas antes de decidir sobre a utilização da qualidade total na organização, pois se bem feito todo processo, os resultados são excelentes, porém, se mal dirigidos os resultados são frustrantes.

Para Silva (2002), as principais funções administrativas de uma organização, planejamento, controle, análise, são aprimoradas pelo processo de gestão da qualidade, através de um modelo que integra todas as áreas da empresa na direção dos objetivos estratégicos definidos pelas necessidades de mercado.

A gestão da qualidade é uma forma de administrar, visando atingir os objetivos de qualidade da empresa, utilizando meios como a preparação para encontrar as metas de qualidade, ou seja, o planejamento da qualidade; o controle da qualidade que é o encontro das metas da qualidade durante as operações; garantia da qualidade,

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

que consiste na sistematização de atividades que garantam que a empresa irá cumprir os requisitos de qualidade; a melhoria da qualidade, através do rompimento da situação atual.

A gestão da qualidade constitui um fator fundamental para o alcance das metas estratégicas de mercado que estabelecem o planejamento, considerando a estrutura organizacional da qualidade como o alicerce do sistema gerencial da empresa direcionado para o ambiente interno e externo

As principais funções administrativas de uma organização, planejamento, controle, análise, são aprimoradas pelo processo de gestão da qualidade, através de um modelo que integra todas as áreas da empresa na direção dos objetivos estratégicos definidos pelas necessidades de mercado.

VANTAGENS DA GESTÃO DA QUALIDADE

HARGEAVES, ZUANETTI, LEE (2001) argumenta que a adoção do sistema de gestão da qualidade gera confiança na capacidade de seus processos e cria uma base para a melhoria contínua.

A empresa que opta pela gestão da qualidade estará em melhoria constante, o que aumenta a satisfação e confiabilidade dos clientes (internos e externos), consequentemente fortalece a imagem da empresa, pois você terá um produto ou serviço profundamente melhorado. Este é um dos fatores que garante que seus produtos ou serviços são seguros em termos de saúde do consumidor. Hargeaves, Zuanetti, Lee (2001, p 12), afirma:

> O melhor reconhecimento que uma empresa pode ter é, sem dúvida, aquele que parte do cliente, especialmente quando ele volta satisfeito para consumir novamente seus produtos ou serviços. [...], é o cliente quem ajuda o prestador de serviços a aprimorar-se toda vez que o elogia sugere ou critica o serviço que experimenta.

Com a utilização dessa ferramenta ocorre um acentuado decréscimo de recursos desperdiçados, pois quanto mais cedo encontrar um defeito, menor será o custo

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

da produção, a prevenção é mais barata que a detecção. Com isso há uma oportunidade de aumentar o lucro da empresa.

No competitivo mercado que as empresas estão inseridas a utilização da Gestão da Qualidade é uma grande vantagem concorrencial, pois na utilização das ferramentas cria diferencial se destacando das demais no mercado, além de ter uma oportunidade de expansão dentro do contexto onde está inserida.

Os prós e os contras da implantação de um sistema de gestão pela qualidade total na organização ficam evidentes na facilidade da conquista de mercado e a qualidade em todos os processos que envolvem a produção, a venda e a pós-venda, por outro, requer um minucioso e criterioso cuidado com a implantação e administração da certificação ISO que, como visto, exige da organização um total envolvimento com as Normas. Sendo assim, é importante avaliar sempre a viabilidade de implantação dessas medidas antes de decidir sobre a utilização da qualidade total na organização, pois se bem feito todo processo, os resultados são excelentes, porém, se mal dirigidos os resultados são frustrantes.

OBJETIVO GERAL

O objetivo deste artigo é verificar, por meio de conceitos, a importância da Gestão da Qualidade às organizações e como requisitos de sobrevivência a utilização dessas práticas de padronização, pois através delas as empresas tornaram-se competitivas para a evolução No mundo moderno.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Analisar as ferramentas necessárias para a organização na implantação de métodos que visem o aperfeiçoamento de todas as atividades desenvolvidas, para que a partir da identificação dos gargalos ou anomalias que dificultam o perfeito funcionamento dos processos, possam planejar estratégias na busca de qualidade assegurando a melhoria contínua - 'Keizen". Mostrar como a Gestão da Qualidade melhora administração, planejamento, controle, análise e produz a satisfação daqueles que recebem o resultado do seu trabalho, seja ele produto ou serviço, por meio das ferramentas empregadas, as vantagens x desvantagens e as novas tendências de qualidade na área que se faz esse estudo.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

METODO

A metodologia empregada para o desenvolvimento desta pesquisa foi através de uma ampla revisão bibliográfica, utilizando-se de artigos de periódicos e fontes eletrônicas através da Internet sobre o tema. Vale observar que o intuito da pesquisa é o de fazer uma rápida abordagem sobre a importância da Gestão da Qualidade para as organizações.

Segundo Ruiz (2002, p. 57) "Qualquer espécie de pesquisa, em qualquer área, supõe e exige pesquisa bibliográfica prévia, quer a maneira de atividade exploratória, quer para o estabelecimento de status questiones, quer para justificar aos objetivos e contribuições da própria pesquisa".

RESULTADOS

As principais dificuldades enfrentadas pelas empresas durante o processo de implantação do sistema de gestão da qualidade. Observa-se que as questões relativas à cultura organizacional e o excesso de burocracia gerada pelo sistema representam as maiores dificuldades, uma vez que as empresas não tem padrão e nesse sentido não pode haver melhorias.

Certamente as definições de padrões claros, sistemas de gestão padronizados, entre outros fatores, terão papel fundamental para que a empresas continuem sendo competitivas em um mercado que a cada dia fica mais exigente e, com isso, facilitem não somente o dia a dia das empresas, mas também atendam plenamente os requisitos dos clientes.

CONCLUSÃO

Procuramos mostrar, por meio de conceitos, o quão imprescindível a Gestão da Qualidade tornou-se às organizações.

Qualidade pode ser vista como o grau que um produto ou serviço satisfaz as necessidades, desejos e expectativas dos clientes. Cada vez mais os clientes aumentam as exigências no quesito qualidade, levando as empresas a dependerem dela para sobreviverem.

Com isso começa uma busca das empresas para aprimorarem seus métodos, e uma das soluções encontradas são as ferramentas que auxiliam na administração.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Entre estas ferramentas podemos destacar a Gestão da qualidade, que é de grande relevância para as empresas que buscam ferramentas para se manterem no competitivo mercado em que estão inseridas.

As empresas que optam por esta ferramenta têm inúmeras vantagens, onde as principais que podemos destacar são a melhoria contínua, a empresa está em constante avanço dos seus processos para que consiga não só satisfazer as necessidades dos clientes, mais também atender as suas expectativas, uma redução no desperdício dos recursos devido a um acompanhamento deste o início até o término do processo. Como tal, a Gestão da Qualidade Total deverá abranger todas as áreas da empresa: produção, marketing, vendas, financeira, investigação e desenvolvimento, entre outras.

Como complemento a esses procedimentos, é necessário que o processo de Gestão da Qualidade, seja parte integrante do Planejamento Estratégico da empresa, funcionando de forma interdependente, o que irá contribuir para a execução da comunicação, além do processo de Gestão da Qualidade, em todos os outros setores da organização. Dessa maneira, todos os públicos internos da empresa terão conhecimento sobre as políticas de relacionamento, valores, missão e objetivos da organização, refletindo no seu comprometimento com a Gestão da Qualidade Total e, conseqüentemente, com um melhor desenvolvimento do Programa, como também a obtenção de melhores resultados.

Com a adoção desta ferramenta a empresa conseguirá sobreviver a competitividade do mercado, satisfazendo as necessidades dos seus clientes (internos e externos). Nesse sentido, as organizações precisam buscar continuamente uma melhor qualidade, capaz de garantir que os seus produtos ou serviços atendam ou, por vezes, superem as necessidades dos seus clientes. Contudo, para que a qualidade seja assegurada, acreditamos que um conjunto de procedimentos deve ser seguido, o qual engloba: o uso integrado de métodos e ferramentas; a busca pela padronização e normalização; o seguimento de princípios de gestão da qualidade. Tais procedimentos, abordados neste artigo, são claramente relevantes, entretanto, são apenas alguns dentre muitos que sustentam as organizações na busca pela excelência.

Gestão se faz com comunicação, não se pode pensar em gestão sem comunicação. Os diferenciais das empresas não estão ligados somente à tecnologia, conhecimentos técnicos, localização, preços, mas também e principalmente nas pessoas.

Uma organização que mantém um sistema de gestão da qualidade se torna mais organizada e é reconhecida pela competência de seus produtos e serviços, pois atende a requisitos internacionais de qualidade.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

REFERÊNCIAS

ALVES, T. 15 anos da Qualidade no Brasil: como a busca da qualidade em produtos evoluiu para o conceito da Excelência em Gestão, a partir de uma visão sistêmica do negócio. Classe Mundial 2006, p. 6-20, Fundação Nacional da Qualidade, 2006. Disponível em: <http://www.fnq.org.br/download/classe_mundial/15anos.pdf >. Acesso em: agosto de 2013.

COLTRO, Alex. A gestão da qualidade total e suas influências na competitividade empresarial. 1996. Disponível em http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/C02-art04.pdf. Acesso em: agosto de 2013.

CONTE, Antônio Lázaro; DURSKI, Gislene Regina. Qualidade Gestão Empresarial/ Fae Business School. Curitiba: Associação Franciscana de Ensino Senhor Bom Jesus, Coleção Gestão Empresarial, v.2, p. 51-60, 2002.

DALGLEISH, Scott. The wrong road toward improvement. Quality, v. 43, n. 13, p. 14, 2004.

HARGREAVES, Lourdes; ZUANETTI, Rose; LEE, Renato. Qualidade em prestação de serviços. 2.ed. Rio de Janeiro: Ed. Senac Nacional, 2001. International Organization for Standardization About ISO retirado do site http://www.iso.org/iso/about.htm. Acesso em agosto de 2013.
LOW, Sui Pheng; TEO, Jasmine Ann. Implementing total quality management in construction firms. Journal of Management in Engineering, v. 20, n. 1, p. 8-15, 2004.

PRADO, Renato Lucio; AMARAL, Tatiana Gondim do; TOLEDO, Raquel de. Diretrizes e resultados da implantação do programa 5S na construção civil. In: simpósio brasileiro de gestão da qualidade e organização do trabalho no ambiente construído, II, 2001, Fortaleza, Anais... Fortaleza-CE, 2001.

RUIZ, João Álvaro. Metodologia Cientifica: guia para eficiência nos estudos. 5.ed. são Paulo: Atlas, 2002.

MORGAN, Beatriz Fátima e RAMOS, Luciano Lourenne, Mensuração dos Custos da Qualidade nas Empresas de Construção Civil. 2008. Disponível em: <http://www.pcc.usp.br/alkabiko/SenaiProspeccao.pdf>.Acesso em: agosto 2013.

SILVA, Rogério Nunes da. Administração e gestão pela qualidade. 2002. Disponível em http://pt.scribd.com/doc/20851024/7292316-Administracao-e-Gestao-Da-Qualidade . Acesso em: agosto de 2013.

VALERIANO, Dalton L. Gerência em projetos: Pesquisa, Desenvolvimento e Engenharia. São Paulo: Makron Books, 1998.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

GESTÃO DOCUMENTAL: PROPOSTA DE DESENVOLVIMENTO DE UMA APLICAÇÃO COMERCIAL PARA GERÊNCIA E CONTROLE DE DOCUMENTOS

José de Brito Junior (Aluno do curso de Pós-Graduação Lato Sensu Tecnologia de Desenvolvimento de Sistemas do SENAC de São José do Preto); juniorbrito33@gmail.com *

Thiago Romera, (Aluno do curso de Pós-Graduação Lato Sensu Tecnologia de Desenvolvimento de Sistemas do SENAC de São José do Preto); thiago.romera@hotmail.com

João Marcelo Rondina (Professor Doutor coordenador do curso de Pós-Graduação Lato Sensu Tecnologia de Desenvolvimento de Sistemas do SENAC de São José do Rio Preto); joao.mrondina@sp.senac.br

RESUMO: Este trabalho faz um estudo das tecnologias disponíveis relacionadas ao gerenciamento eletrônico de documentos na automação de escritórios e/ou demais empresas que necessitem gerenciar estas informações de maneira produtiva e eficiente, utilizando recursos como digitalização, conversão de arquivos antigos, indexação, análise de aplicação e questões legais.

A aplicação dos estudos está demonstrada num caso prático de desenvolvimento de uma aplicação comercial para Gestão Documental, visando atender as necessidades de uma empresa, onde foram diagnosticadas resistências e tratadas de forma que a tecnologia a ser adotada pudesse oferecer os benefícios almejados, de maneira eficiente e de acordo com as normativas legais.

Palavras-chave: Gestão Documental, GED, Gerênciamento de Documentos, Arquivologia, Ciência da Informação, Gerênciamento Eletônico de Documentos.

INTRODUÇÃO

Este projeto de pesquisa tem por base a proposta de desenvolvimento de uma aplicação comercial para a Gerência e Controle de Documentos, visando a gestão adequada de armazenamento, busca e manutenção de documentos, os quais contém informações necessárias para processos administrativos empresariais e pessoais.

Para BARRETO et al. (2003), "no documento está a base de toda a informação registrada, fitada em um suporte material com o objetivo de ser utilizada para consulta, provas, pois nele está todo o conteúdo que comprova os fatos e execuções que foram realizadas".

No sentido comum, entende-se por documento, como o meio considerado a um suporte que registra informação, ou seja, constitui-se em um material que armazena informações. Neste sentido, muitos materiais podem também ser considerados como um

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

documento; um livro, uma revista de entretenimento, uma bula de remédio, uma página web de jornal, e etc.

De acordo com ARQUIVO NACIONAL (1995), "gerir documentos, em seu sentido mais amplo significa não só racionalizar e controlar a produção documental, garantir o uso e a destinação adequados dos mesmos, mas principalmente assegurar ao governo e ao cidadão o acesso pleno às informações contidas nos documentos, tarefa por excelência dos arquivos".

A maioria das empresas dá pouca importância à gestão de documentos. Organizam seus documentos de maneira inadequada, levando-as a situações de risco fiscal e trabalhista, entre outras. Gestão de Documentos é uma atividade passível de terceirização e que traz excelente retorno às empresas que a praticam.

DUDZIAK (2010) afirma, "a tecnologia e a economia estão em constante processo de mudança". Tais mudanças exigem cada vez mais projetos e soluções de controle das informações geradas, e como já visto informação suportada por um meio, gera a concepção de um documento, que deve ser administrado e armazenado com eficiência para responder a qualquer necessidade de uma empresa ou pessoa.

> Atualmente, as mudanças tecnológicas e econômicas causam um impacto cada vez mais imediato nas empresas. Alteraram-se as bases que, no passado, constituíam o cerne do sucesso empresarial. Em muitas empresas, a situação alterou-se mais rápido que a capacidade de absorção de novas demandas por parte dos gestores e seus colaboradores. A incerteza cresceu à medida que novas atividades e tecnologias devem ser rapidamente dominadas, bem como aumentou a demanda, em geral, pela qualidade. (DUDZIAK, 2010)

A Gestão de Documentos é um conjunto de procedimentos que permitem organizá-los de maneira a oferecer uma recuperação rápida de seus documentos associada à guarda segura e seu expurgo no momento correto determinado pela legislação vigente.

Para SILVA (2010) a gestão documental traz contribuições significativas, pois,

> "[...] proporciona um aumento da eliminação dos documentos na fonte, diminui o volume documental total, acelera e sistematiza a

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> organização dos documentos, aumenta a proteção à informação, obtêm de forma mais rápida a informação pertinente, aumenta a estabilidade da continuidade e da eficácia administrativa da organização, e principalmente a racionalização das massas documentais".

Ao contrário do que muitos imaginam, a **gestão de documentos** oferece serviços de baixíssimo custo quando comparados às perdas sofridas pelas empresas por não localizarem os documentos exigidos por entidades públicas ou privadas bem como pela manutenção de mão de obra própria para a gestão da documentação.

OBJETIVOS

Este trabalho tem como objetivo geral o desenvolvimento de uma Aplicação Comercial para a Gestão de Documentos, visando uma maior produtividade e segurança no controle de acesso a documentos e promovendo, caso se faça necessário, o levantamento sobre as Metodologias utilizadas na Gestão Documental e o planejamento de estruturas para a guarda segura dos documentos

MÉTODOS

Para a elaboração da aplicação serão empregadas técnicas de programação orientada a objetos por meio da linguagem de programação C#.Net no Ambiente de Desenvolvimento Visual Studio 2012, arquitetura de programas em divisão de camadas e utilização de banco de dados.

Um estudo de caso será realizado no departamento de arquivos de um escritório contábil que não utiliza dos recursos de um software para a gestão dos documentos. Assim como um estudo será realizado após a implantação do software conforme as necessidades do respectivo departamento.

RESULTADOS ESPERADOS

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O resultado esperado é o desenvolvimento de um software de gerenciamento documental que permitirá a empresa ou entidade, gerir todo e qualquer documento por ela criado ou recebido.

Logo, pretende-se também no fim desta pesquisa, adquirir maior conhecimento na área de Gestão Documental e suas ramificações

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Marcos Vinícius Mendonça. **Gerenciamento Eletrônico Da Informação:** Ferramenta Para A Gerência Eficiente Dos Processos De Trabalho, 2001. Universidade Federal Fluminense Núcleo de Documentação Biblioteca da Escola de Arquitetura e Urbanismo. Disponível em: http://www.ndc.uff.br/repositorio/Gerenciamento%20eletr%F4nico%20da%20informa%E7%E3o.pdf. Acesso em: 09 de Agosto de 2013.

ANDRADE, Marcos Vinícius Mendonça. **Gestão pela Qualidade em Bibliotecas Universitárias:** Indicadores de Desempenho e padrões Qualidade, 2004**.** Universidade Geral Fluminense: Curso de Mestrado Profissional em Sistemas de Gestão. Disponível em: http://www.bdtd.ndc.uff.br/tde_arquivos/14/TDE-2007-04-17T151438Z-734/Publico/Dissertacao%20MarcosAndrade.pdf. Acesso em: 09 de Agosto de 2013.

ARQUIVO NACIONAL. Gestão de documentos: Conceitos e Procedimentos Básicos. Rio de Janeiro, 1995. (Publicações Técnicas, 47).

BARRETO, Fúlvio Fonseca; MENDES, Jander Antonio; SILVA**,** Danielle Pereira da; SILVA, Wanessa Fuzinelli da; SOUZA, Marcelo Antonio de**. Ged – Gerenciamento Eletrônico De Documentos:** A Tecnologia Que Está Mudando O Mundo, 2003. Disponível em: http://www.iterasolucoes.com.br/Site/images/stories/Itera/SalaLeitura/ged_gerenciamento_eletronico_de_documentos.pdf. Acesso em: 08 de Agosto de 2013.

BERNARDES, Ieda Pimenta; DELATORRE, Hilda. **Gestão Documental Aplicada, 2008**. Arquivo Público do Estado: Sistema de Arquivos do Estado de São Paulo – SAESP. Disponível em: http://www.arquivoestado.sp.gov.br/saesp/GESTAO_DOCUMENTAL_APLICADA_Ieda.pdf. Acesso em: 09 de Agosto de 2013.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; **SILVA**, Roberto da. **Metodologia Científica. 6.ed**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

DUDZIAK, Elisabeth Adriana**. Arquivos E Documentos Empresariais:** Da Organização Cotidiana À Gestão Eficiente, 2010. Disponível em: http://revistagesec.org.br/ojs-2.3.8/index.php/secretariado/article/view/5#.UgVhy9LVDQF. Acesso em: 09 de Agosto de 2013.

FACHIN, Juliana**. Gerenciamento Eletrônico De Documentos Na Universidade Federal De Santa Catarina, 2010.** Centro De Ciências Da Educação, Curso De Graduação Em Biblioteconomia. Disponível em: http://www.slideshare.net/julianafachin/ged-gerenciamento-eletrnico-de-documentos-5200299. Acesso em: 11 de Agosto de 2013.

FANTINI, Sérgio Rubens. **Aplicação Do Gerenciamento Eletrônico De Documentos:** Estudo De Caso De Escolha De Soluções, 2001**.** Universidade Federal de Santa Catarina, Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Disponível em: http://www.arquivar.com.br/espaco_profissional/sala_leitura/teses-dissertacoes-e-monografias/Aplicacao_do_Gerenciamento_Eletronico_de_Documentos.pdf. Acesso em: 11 de Agosto de 2013.

MARCONI, Marina de Andrade; **LAKATOS**, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica. 7.d**. São Paulo: Atlas, 2010.

RODRIGUES, Ana Célia (Professora Assistente -RDIDP). **Gestão de documentos:** Uma abordagem conceitual, 2007. Marilia - SP: Curso de Arquivologia da Unesp-Marília. Disponível em: http://www.ejef.tjmg.jus.br/home/files/publicacoes/gest_arqui/palestra_ana_celia_rodrigues.pdf. Acesso em: 09 de Agosto de 2013.

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. ver. e atual. São Paulo: Cortez, 2007.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

SILVA, Patrícia Andrade**. Gestão de Documentos, Informação e Conhecimento:** A Óptica dos Gestores do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC-DF), 2010. Universidade de Brasília, Faculdade de Ciência da Informação: Programa de Pós Graduação em Ciência da Informação. Disponível em: http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/9448/1/2011_PatriciaAndradedaSilva.pdf. Acesso em: 10 de Agosto de 2013.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O TRABALHO DO SERVIÇO SOCIAL NO SENAC: AS ATRIBUIÇÕES E A CONTRIBUIÇÕES

Angelina Martins (assistente social); angelina.martins@sp.senac.br *

RESUMO: Neste trabalho temos por objetivo apresentar o trabalho do/a assistente social para a instituição. Isso possibilita que as demais áreas e setores do Senac conheçam as atribuições e as competências da profissão, bem como demonstra as contribuições que o Serviço Social vem trazendo ao Senac desde 2008, ano de ingresso nas unidades. Além disso, queremos demonstrar para o que viemos e quais as possibilidades em que podemos atuar, e isso possibilita o conhecer outras áreas, em que todas as áreas aprendem e ensinam.

Palavras-chave: Serviço Social. Assistente Social. Educação. Programa Senac de Gratuidade. Conhecimento.

INTRODUÇÃO

O Serviço Social é uma profissão inserida na divisão sócio técnica do trabalho, surgida no Brasil nos anos de 1936 em São Paulo e em 1937 no Rio de Janeiro, é uma área das Ciências Sociais Aplicadas e tem como objeto de trabalho a Questão Social[12] nas suas diversas expressões na sociedade (fome, drogadição, violência, evasão escolar, entre outras).

O Serviço Social atua com a Política de Assistência Social – componente do Tripé da Seguridade Social, descrita na Constituição Federal de 1988, artigo 194 – no sentido de efetivar direitos dos cidadãos – seres sócio históricos, contribuindo para que a cidadania seja ampliada e efetivada.

A partir da década de 1970 quando a profissão realiza o chamado movimento de Reconceituação[13] da Profissão, nos comprometemos com a classe trabalhadora, iniciamos uma prática crítica acerca do real vivido e começamos a atuar por meio da dimensão coletiva. Esse movimento da categoria profissional originou o chamado Projeto ético-político da profissão, que fornece os princípios para nossa atuação.

[12] Por questão social, no sentido universal do termo, queremos significar o conjunto de problemas políticos, sociais e econômicos que o surgimento da classe operária impôs no curso da constituição da sociedade capitalista. Assim, a questão social está fundamentalmente vinculada ao conflito entre o capital e o trabalho. (CERQUEIRA FILHO, 1982, p. 21).

[13] O Movimento de reconceituação aconteceu para que o Serviço Social brasileiro produzisse seu conhecimento teórico, metodológico, técnico e operativo de acordo com a realidade vivida no país naquele momento histórico e não mais se apropriasse de referenciais estrangeiros que não conseguiam responder as demandas brasileiras.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O Serviço Social enquanto profissão é regulamentado pela Lei 8.662 de 1993, que explicita nossas atribuições e competências, além disso, atuamos de acordo com a PNAS – Política Nacional de Assistência Social, com os SUAS – Sistema Único de Assistência Social e com suas respectivas NOB's – Normas Operacionais Básicas.

Os parâmetros éticos da profissão estão descritos no Código de Ética do Serviço Social de 1993, que traz a liberdade como valor ético central e as demandas políticas a ela inerentes: autonomia, emancipação e plena expansão dos indivíduos sociais.

O código de ética possui onze princípios – liberdade, defesa dos direitos humanos, ampliação e consolidação da cidadania, defesa da democracia, posicionamento em favor da equidade e justiça social, empenho na eliminação de todas as formas de preconceito, garantia do pluralismo, busca de nova ordem societária e articulação com movimentos de outras categorias profissionais. Tais princípios se efetivam na prática profissional do/a assistente social de acordo com os conhecimentos teórico-metodológicos, técnico-operativos e ético-políticos nos variados espaços ocupacionais que está inserido.

Na educação, segundo Martins (2012), o Serviço Social contribui para o Acesso – Permanência e Sucesso dos estudantes.

O/a assistente social no espaço escolar compõe com outros profissionais da Educação para efetivação desta Política Pública e por meio da multidisciplinaridade, várias profissões com seus saberes específicos que se complementam, assumem juntos o objetivo de **formar cidadãos críticos que se percebam como sujeitos da história.**

Neste sentido o/a assistente social no Senac São Paulo contribui para missão da instituição que é:

> [...] proporcionar o desenvolvimento de pessoas, por meio de ações educacionais que estimulem o exercício da cidadania e a atuação profissional transformadora e empreendedora, de forma a contribuir para o bem-estar da sociedade. (Senac SP, online)

É neste contexto que os/as assistentes sociais auxiliam na efetivação da gestão democrática e participativa das escolas, por meio da dimensão socioeducativa – inerente a profissão – que possui quatro pilares: a informação, a orientação, a reflexão e a participação. Além desta dimensão, o/a assistente social em sua prática atua também por meio das dimensões investigativa e interventiva, pois assim é possível compreender

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

o real vivido por cada pessoa que atendemos e intervir nesta realidade. Dessa forma, articuladas estas dimensões investigativa, interventiva e socioeducativa contribuímos para:

> Educar é uma ação intencional e política. Possibilita ao indivíduo o desenvolvimento de competências, fundamentado em conhecimentos científicos e tecnológicos, aprendendo a conhecer, viver, conviver, agir e transformar sua vida e sua prática social, e a participar da sua comunidade. [...] (Proposta Pedagógica, Senac, p. 5).

No ambiente escolar o/a profissional atua nas demandas das expressões da questão social que estão presentes na educação: Drogadição; Gravidez precoce; Trabalho infantil; Condição socioeconômica vulnerável dos estudantes/famílias; Mudanças no perfil dos alunos – que traz novos valores para o universo escolar e Violência. E também demandas relacionadas à Evasão escolar; Infrequência do estudante; Dificuldades de aprendizagem; Questões de indisciplina; Questões relacionadas à discriminação e preconceito; e bullyng.

Em todos os espaços ocupacionais que o/a assistente social está inserido/a precisa conhecer as legislações que não são exclusivas do Serviço Social, mas que na dinâmica do trabalho estão presentes e se fazem necessárias à articulação de saberes, por isso é preciso conhecer a Lei de Diretrizes e Base da Educação, o Estatuto da Criança e do Adolescente, e a Constituição Federal de 1988, entre outras que são requeridas pelo dia-a-dia de labor.

O/a assistente social está inserido/a no Senac desde 2008, pois foi contratado para atuar na Política de Bolsas da instituição, a partir do início do Programa Senac de Gratuidade, resultado de um acordo firmado em 22 de julho de 2008 entre o Senac e o Governo Federal. (Política de Bolsas, versão 12, 2012). Este acordo faz surgir dois tipos de bolsa de estudo no Senac:

- Bolsa PSG (Programa Senac de Gratuidade): são sempre integrais, com custo zero para o aluno, concedidas em cursos técnicos e capacitações com **carga horária igual ou superior a 160 horas**, exceto cursos de Idiomas e os cursos de Ensino Superior que possui política própria.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

- Bolsa RS (Responsabilidade Social): são concedidas em cursos com **carga horária inferior a 160 horas** e variam de 50% a 100%. O benefício não é contabilizado nas metas do PSG.

Assim atuamos diretamente com tal política e por isso a instituição estabelece as seguintes **atribuições ao/a assistente social:**

Garantir o respeito aos critérios estabelecidos na **Política**, a clareza das informações e a transparência do processo,

Apresentar as **regras** da Política de Bolsas em palestras informativas,

Receber, analisar e imprimir os **documentos enviados eletronicamente** pelos candidatos,

Fazer a **aprovação das bolsas** no STB e zelar para que todos os **documentos obrigatórios** sejam assinados pelos bolsistas,

Monitorar o processo realizado pelas equipes de atendimento, se colocando à disposição para **esclarecer dúvidas**,

Realizar visitas domiciliares,

Realizar o correto registro no STB das bolsas para **matrículas suplementares**, bem como a aprovação e migração da reserva para o SAC,

Receber, analisar, visitar aluno, indicar o percentual de desconto e encaminhar ao gerente solicitação de bolsa de **mudança de situação sócio financeira** para aprovação do Direg,

Contribuir com a formulação de respostas a Canais Abertos quando sobre a **Política de Bolsas**,

Receber os documentos que justifiquem a **suspensão da carência** para alunos reprovados por falta e ou evadidos, encaminhando à Secretaria o documento comprobatório para arquivamento e realizando o registro no STB,

Identificar e registrar os casos de sucesso,

Entregar o **kit material** juntamente com o coordenador de área e garantir assinatura do documento do termo de responsabilidade quando for o caso,

Atender alunos **pagantes e bolsistas** com problemas sociais (violência, drogas etc.) e encaminhá-los para os órgãos competentes (CRAS, Conselho Tutelar, Delegacia da Mulher, etc.),

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Acompanhar o cumprimento da meta de gratuidade global em conjunto dos técnicos responsáveis pela oferta na unidade.

Essas são nossas atribuições e atualmente no Senac a partir deste de 2013, foi criado o cargo Assistente Social, pois até então éramos contratados/as em outra função; houve o fim da Comissão de Bolsas que foi criada em 2008, e hoje o/a Assistente Social é um setor da instituição.

Na criação da Política de Bolsas a atuação dos/as profissionais tinha como foco o aluno bolsista, já no presente o **nosso foco é o aluno,** seja ele pagante ou bolsista, e desde que ele apresente demandas ao trabalho do/a assistente social, deverá ser encaminhado para atendimento social.

Atuamos no Senac por meio de tais instrumentais: Entrevista Social, Estudo Social, Estudo / Avaliação Socioeconômica, Visita Domiciliar, Parecer Social, Articulação com a rede socioassistencial – CRAS – Centro de Referência da Assistência Social, CREAS – Centro de Referência Especializado da Assistência Social, Conselhos – idoso, criança e adolescente, Tutelar, etc.

E, por fim, das onze competências explicitas na Lei de Regulamentação da profissão, 8.662/93, destacamos aqui seis delas que estão presentes no cotidiano profissional do Serviço Social no Senac:

> [...]
>
> V - orientar indivíduos e grupos de diferentes segmentos sociais no sentido de identificar recursos e de fazer uso dos mesmos no atendimento e na defesa de seus direitos;
>
> VI - planejar, organizar e administrar benefícios e Serviços Sociais;
>
> VII - planejar, executar e avaliar pesquisas que possam contribuir para a análise da realidade social e para subsidiar ações profissionais;
>
> IX - prestar assessoria e apoio aos movimentos sociais em matéria relacionada às políticas sociais, no exercício e na defesa dos direitos civis, políticos e sociais da coletividade;
>
> X - planejamento, organização e administração de Serviços Sociais e de Unidade de Serviço Social;

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> XI - realizar estudos socioeconômicos com os usuários para fins de benefícios e serviços sociais junto a órgãos da administração pública direta e indireta, empresas privadas e outras entidades.

Portanto, é por meio de tais competências e saberes próprios do Serviço Social que este profissional vem sendo convidado a estar presente em todas áreas pedagógicas do Senac, para realizar um trabalho que tenha a totalidade como parâmetro, não realizando trabalhos apenas pontuais, mas sim trabalhos que envolvam o coletivo e contribua para o desenvolvimento das potencialidades humanas na educação.

OBJETIVOS

- Apresentar o trabalho do/a Assistente Social no Senac São Paulo, suas atribuições, suas competências e sua contribuição para a instituição.

- Compreender como a atuação profissional está sendo construída desde 2008 na instituição.

MÉTODOS

Nesta etapa do trabalho precisamos responder a questão: Como os assistentes sociais estão efetivando seu espaço ocupacional no Senac e se fazendo conhecer pelos diversos setores da unidade? Como uma área nova e distinta no Senac, nós assistentes sociais precisamos estar abertos e dispostos a apresentar o trabalho que desenvolvemos na unidade e construir possibilidades de atuação junto com as demais equipes de trabalho.

Isso é possível por meio de ampla participação, de pro atividade dos/as profissionais, pois fazendo parte dos momentos pedagógicos da unidade – reunião de docentes e de representantes de sala é possível construir um trabalho coletivo na busca de efetivar o processo educativo como um processo que desenvolva amplamente os alunos como cidadãos críticos.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

É por meio disso que nos fazemos conhecer na unidade e propagamos as atribuições e competências do Serviço Social, bem como aprendemos com as demais áreas.

RESULTADOS

O conhecimento do Serviço Social pela Unidade possibilita o estreitamento de laços entre os variados setores, nos aproximamos dos alunos, investigamos possíveis demandas reprimidas, criamos vínculos com quem atuamos diretamente – docentes, equipes de atendimento, secretaria, discentes - e descobrimos casos de sucesso educacional, bem como os casos de não sucesso que precisam ser refletidos para aprimorar nossa atuação cada vez mais. E assim deixamos de ser referencia apenas como profissionais responsáveis pelas Bolsas de Estudo e passamos a ter uma atuação ampla, versátil e transversal.

Além disso, contribuímos para o alcance das metas do Programa Senac de Gratuidade e trazemos benefícios a instituição no sentido de poder atender as demandas que são reflexos das expressões da questão social, o que favorece o acesso, a permanência e o sucesso dos alunos no Senac.

CONCLUSÃO

Nossa atuação na Política de Bolsas está sistematizada e agora estamos assumindo novas possibilidades de atuação de acordo nosso papel estratégico dentro da unidade, pois é um trabalho recente no Senac, que se reconstrói dia-a-dia desde 2008. Em consonância com nossas atribuições estamos no Senac entendendo e efetivando a educação

> [...] como um processo social numa dimensão integral, envolvendo os processos socioinstitucionais e as relações sociais, familiares e comunitárias que fundam uma educação cidadã, articuladora de diferentes dimensões da vida social como constitutivas de novas formas de sociabilidade humana, nas quais o acesso aos direitos sociais é determinante. (CFESS, 2012a, online).

REFERÊNCIAS

BRITES, C. M. et al. A importância da reflexão ética na formação do profissional de Serviço Social. In: BONETTI, D. A. et al. (Org.). **Serviço Social e Ética: convite a uma nova Práxis.** 9 ed. São Paulo: Cortez, 2008.

Capacitação em Serviço Social e Política Social, Módulo 4: O trabalho do assistente social e as políticas sociais, CFESS/ABEPSS- UNB, em 2000.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

CEFESS. Conselho Federal de Serviço Social.

CERQUEIRA FILHO, G. **A "questão social" no Brasil: crítica do discurso político.** Retratos do Brasil v. 162. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1982.

MARTINS, E. B. C. **Palestra Serviço Social na Educação**. Informação verbal. 2012. Unesp Campus de Franca.

_____. **Educação e Serviço Social: elo para construção da cidadania**. Tese de doutorado. PUC SP. 2007.

Política de Bolsas, versão 12, 2012.

Proposta Pedagógica SENAC

Senac SP. Online. <http://www.sp.senac.br/jsp/default.jsp?newsID=a724.htm&testeira=457> Acesso em 04out2013.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

A IMPORTÂNCIA DA CONTABILIDADE DE CUSTOS PARA TOMADA DE DECISÃO

Berenice Neide de Souza Simões*, beresimoes@hotmail.com
Carlos Alexandre Soares
Eliamara Vilas Bôas
Linéia de Oliviera Mendonça
Olídio Júnior

Palavras-chave: contabilidade, custos, decisão

INTRODUÇÃO

A contabilidade de custos tem-se tornado um diferencial das empresas que fazem dela um dos instrumentos para mensurar e calcular o valor do custo unitário de fabricação. Esse custo envolve cálculos de salários, encargos, matéria prima utilizada, energia elétrica consumida, depreciação de máquinas entre outros fatores para medir o valor exato dos custos. A ferramenta "contabilidade de custos" tem-se tornado um diferencial competitivo.

OBJETIVOS

O objetivo deste trabalho, é mostrar a importância da contabilidade custos para a tomada de decisão gerencial das empresas que querem se manter e ter um preço para a concorrência que é tão competitiva no mundo dos negócios.

MÉTODO

O trabalho teve como método a pesquisa bibliográfica.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Os custos são diferenciados de forma minuciosa e adequada, podendo ser classificada como: gastos, desembolsos, investimentos, custos, despesas ou perdas. Essa classificação permite distinguir os tipos de gastos o qual tem a finalidade associada a competitividade do mercado, que está respaldado através do seu preço praticado. A classificação é uma ferramenta gerencial que permite analisar o desempenho que será classificado por planilhas específicas de custos apuradas desde a fabricação até a comercialização de um determinado produto.

A contabilidade de custos é utilizada para determinar o preço de venda e assim garantir a sobrevivência da empresa que se encontra em plena concorrência.

Dentro do sistema de custos, a empresa deve optar pelo rateio real dos gastos relacionados a venda de um determinado período, neste caso apura-se os custos fixos e variáveis de cada produto confeccionado.

CONCLUSÕES

Conclui-se desta forma que, uma contabilidade de custos é necessária para qualquer empresa que queira se destacar dentro do aspecto econômico; pois, mais vale ter R$ 100,00 hoje do que ter R$ 100,00 daqui a trinta dias.

A contabilidade de custos permite que os empresários vivenciem cada dia dentro do mercado que está cada vez mais competitivo.

REFERÊNCIAS

FERREIRA, José Antonio Stark. Contabilidade de custos. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

GRIFFIN, Michael P. Contabilidade e finanças. São Paulo: Saraiva, 2012.

WERNKE, Rodney. Gestão de custos no comércio varejista. Curitiba: Juruá, 2011.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

COMO RELACIONAR A GESTÃO DO CONHECIMENTO COM O DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS E A EDUCAÇÃO CORPORATIVA

Ana Claúdia Cagnoni Gonçalves
Camila Olímpio Carmona*, co_carmona@hotmail.com
Francine Carla Segantini Ramos
Letícia Negretti Guirado
Lícia Rogéria Gimenez
Rayane Caroline Dias Pereira.
Palavras-chave: Gestão. Conhecimento. Desenvolvimento. Pessoas

INTRODUÇÃO

O presente trabalho apresenta a importância da Gestão do Conhecimento nas organizações, como ciência e prática, no desenvolvimento e preparação das pessoas.

OBJETIVOS

Compreender a influência da Gestão do Conhecimento na capacitação dos funcionários como parte da organização, e de a maneira em que a empresa está lidando com o tema proposto.

MÉTODO

Trata-se de uma pesquisa bibliográfica em livros e textos especializados no tema de Gestão e desenvolvimento.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Procurando valorizar as competências pessoais dos colaboradores em beneficio do projeto empresarial, as organizaçoes buscam, cada vez mais, integrar o

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

conhecimento das pessoas como parte da empresa. O desafio é gerir esse conhecimento e dissemina-lo de forma que todos colaborem e participem desse processo. Fatores externos e internos, como a inteligência competitiva e o capital intelectual, respectivamente, devem ser levados em consideraçao para uma boa pratica da gestao do conhecimento. Por meio dessa gestao, é possivel identificar as deficiências nas habilidades e nas competências pessoais e, assim, proporcionar o desenvolvimento individual e cooperativo. Como resultado, a empresa se beneficia com colaboradores mais capacitados, comunicativos e cooperativos e, em contrapartida, as pessoas têm a oportunidade de crescimento e de desenvolvimento pessoal e profissional.

CONCLUSÕES

Observou-se que a Gestão do Conhecimento está interligada à inteligência competitiva, capital intelectual e no desenvolvimento de pessoas.

REFERÊNCIAS

COSTA, Ana Claudia Athayde da. **Educação corporativa:** um avanço na gestão integrada do desenvolvimento humano. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001. 76 p. Bibliografia.

DAVENPORT, Thomas. H.; PRUSAK, Laurence. **Conhecimento Empresarial:** como asorganizações gerenciam seu capital intelectual. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

NONAKA, Ikujiro; TAKEUCHI, Hirotaka**. Criação do conhecimento na empresa:** como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação. 9ed. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

CONTABILIDADE, RELATÓRIOS E INFORMAÇÕES

Berenice Neide de Souza Simões*, beresimoes@hotmail.com

Carlos Alexandre Soares, Eliamara Vilas Bôas

Linéia de Oliviera Mendonça,

Olídio Júnior

Palavras-chave: contabilidade, relatórios, informações

INTRODUÇÃO

A contabilidade é uma importante ferramenta gerencial, ao qual através dela, o gestor pode tomar decisões acerca de seus relatórios. Portanto, as informações financeiras permitem que a contabilidade gere importantes relatórios aos quais apresentam os dados referentes ao patrimônio empresarial das empresas envolvidas ou da própria empresa envolvida.

OBJETIVOS

O objetivo deste trabalho, é mostrar que a contabilidade, os relatórios e as informações estão interligadas para gerar os relatórios que serão fundamentais na tomada de decisão gerencial.

MÉTODO

O trabalho teve como método a pesquisa bibliográfica.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

A contabilidade é uma ferramenta essencial para todas as empresas, porém ainda muitas empresas não tem visto como um benefício e sim como um instrumento de apuração de tributos ao qual favoreçam o governo.

A contabilidade está saindo dos bastidores e deixando o contador de ser conhecido como guarda livros e passando a tomar uma fonte essencial de informações precisas, imediatas e gerenciais que tem o poder de auxiliar os empresários na tomada de decisões.

Os relatórios contábeis surgem a partir das informações geradas pelas empresas através das inúmeras notas fiscais de entradas, saídas e prestações de serviços apuradas através de suas vendas e aquisições.

A contabilidade colhe as informações e a transforma em dados gerenciais que são apresentados através dos relatórios contábeis, que servirão de base para a tomada de decisão empresarial e gerencial.

CONCLUSÕES

Concluímos que a contabilidade, os relatórios e as informações devem ser sempre idôneas para que a contabilidade consiga de fato informar os executivos na melhor tomada de decisão para suas empresas, gerando assim maior resultados e grandes lucros.

REFERÊNCIAS

BRUNI, Adriano Leal. A análise contábil e financeira. São Paulo: Atlas, 2011, 2. ed.

GRIFFIN, Michael P. Contabilidade e finanças. São Paulo: Saraiva, 2012.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O DESENVOLVIMENTO PESSOAL DO COLABORADOR COMO FORMA DE GARANTIR SUA SATISFAÇÃO E COMPROMETIMENTO COM OS RESULTADOS

Danilo Luiz Fernandes Garcia(*), danilogarcia@danilogarcia.com.br
Glaucia da Silva Lomas
Yasmin Isique.
Palavras – chave: Recrutamento e seleção; Desenvolvimento pessoal; Plano de carreira.

INTRODUÇÃO

Hoje a fidelização no trabalho com uma geração que tem como característica não criar vínculo duradouro com as empresas em que trabalham é algo que faz com que as empresas encontrem novas formas de tornarem-se atrativas, se adequarem às novas relações de trabalho e assim diminuir a probabilidade da rotatividade de seus colaboradores. Chiavenato ainda menciona a importância ter gestores de qualidades dentro da organização, é ele que tem maior contato com o funcionário e que pode interferir diretamente no desejo desse funcionário manter-se na organização, uma vez que características "mais importantes" desejadas pelos funcionários na organização não são as tangíveis e/ou quantificáveis.

OBJETIVOS

O objetivo da pesquisa é atrair, desenvolver e reter talentos dentro de uma organização.

MÉTODO

A partir do objetivo deste estudo, foram definidos as variáveis a serem estudadas: Cultura organizacional; Recrutamento e seleção; Turn- over; Avaliação por competências e o desenvolvimento pessoal, através de análise bibliográfica.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Comunicações abertas	65%	Trabalho estimulante	50%
Efeitos sobre a família e vida pessoal	60%	Políticas que apóiam a família	46%
Natureza agradável do trabalho	58%	**Benefícios sociais**	**43%**
Qualidade da administração	58%	Controle de programação do trabalho	38%
Atitude do gestor imediato	58%	Oportunidades de progresso	37%
Controle constante sobre o trabalho	55%	**Salários e ganhos**	**35%**
Aquisição de novas habilidades	55%	Acesso à tomada de decisões	33%
Segurança no trabalho	54%	Aspectos que nenhuma outra empresa oferece	32%
Qualidade dos colegas	53%	Oportunidades de cargos gerenciais	26%
Local de trabalho	50%	Tamanho da organização	16%

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Das análises realizadas, pode-se constatar que para reter, desenvolver e atrair talentos , é necessário todo um processo. Desde selecionar uma pessoa com potencial e trabalhar suas competências , juntamente com os objetivos da organização.

CONCLUSÕES

Não aprofundando no detalhe de cada ação, mas apenas mostrando quais ações podem ser aplicadas, esses conceitos podem possibilitar a fidelização do funcionário com a empresa, diminuindo o *turn-over*, mantendo o capital intelectual na empresa por um período maior.

Isso demonstra a urgente necessidade adequação das empresas a essas novas exigências caso queriam manter seus talentos.

REFERÊNCIA

DUTRA, J. S. Competências. Conceitos e Instrumentos para a Gestão de Pessoas na Empresa Moderna. São Paulo: Atlas,2004.

Chiavenato, I. Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro. Editora: Elsevier, 2010.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

OBJETIVOS DA CONTABILIDADE FINANCEIRA.

*Berenice Neide de Souza Simões, beresimoes@hotmail.com

Carlos Alexandre Soares

Eliamara Vilas Bôas

Linéia de Oliviera Mendonça

Olídio Júnior

Palavras-chave: contabilidade, finanças, gestão

INTRODUÇÃO

A contabilidade financeira tem acompanhado a empresa no processo econômico financeiro, ao qual faz com que a mesma, cumpra suas obrigações e faça com que seus investidores tenham lucro.

OBJETIVOS

A contabilidade financeira tem como objetivo acompanhar a empresa no processo econômico financeiro, ao qual faz com que a mesma, cumpra suas obrigações e faça com que seus investidores tenham lucro.

MÉTODO

O trabalho teve como método a pesquisa bibliográfica.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A contabilidade financeira auxilia seus investidores e também credores no processo de tomada de decisões, através de relatórios contábeis e financeiros ao qual

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

permitem que o empresário compreenda os dados acerca da atividade empresarial e econômica desenvolvida. Além disso, as informações devem permitir avaliar quantidades, prazos e possíveis incertezas projetadas através do fluxo de caixa, fazendo com que a contabilidade financeira auxilie na diminuição dos riscos esperados pelo mercado. É essencial que a contabilidade conceitue a liquidez bem como a solvência de forma clara e apropriada, mostrando a gestão sua eficiência e sua rentabilidade quando há administração exata dos recursos empresariais. Todas as informações são produzidas através de sistemas de contabilidade que permitem compreender os dados e transformá-los em informações gerenciais para a tomada de decisões.

CONCLUSÕES

Conclui-se desta forma que, uma contabilidade financeira dentro das organizações é essencial para que seus investidores consigam ter nas mãos os dados necessários a tempo para a tomada de decisão.

REFERÊNCIAS

FERREIRA, José Antonio Stark. Contabilidade de custos. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

GRIFFIN, Michael P. Contabilidade e finanças. São Paulo: Saraiva, 2012.

WERNKE, Rodney. Gestão de custos no comércio varejista. Curitiba: Juruá, 2011.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

PARA QUE SERVE O FLUXO DE CAIXA?

*Berenice Neide de Souza Simões, beresimoes@hotmail.com

Carlos Alexandre Soares

Jaqueline Lucena Passos

Samira Rafaela de Souza

Olídio Júnior

INTRODUÇÃO

O fluxo de caixa é uma forma numérica que permite mostrar os dados relacionados a empresa de uma forma pontual, tendo como característica dados referentes a pagamentos, bem como recebimentos, juros, investimentos, estoques, entre outros apurados diariamente.

OBJETIVOS

O objetivo do fluxo de caixa é extremamente importante na tomada de decisão, impactando em resultados a medida que vai entrando ou saindo os recursos financeiros da empresa.

MÉTODO

O trabalho teve como método a pesquisa bibliográfica.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O fluxo de caixa deve ser um instrumento de uso diário dentro da organização, podendo ser mensurado diariamente, semanalmente, quinzenalmente,

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

mensalmente, trimestralmente, anualmente, a medida que necessitar das informações. Neste instrumento de análise verifica-se: capital de giro; não pontualidade de recebimento e não reconhecimento como perda; valores ativados (permanentes ou não); provisões de qualquer tipo – imposto de renda, para contingência, etc; receitas reconhecidas e não recebidas – investimento no mercado financeiro; impostos sobre a nota fiscal emitida.

Com isso, é possível identificar o caixa gerado e o lucro obtido, permitindo conscientizar a realidade empresarial diária, seu relato é um processo decisório para cada dia.

CONCLUSÕES

O fluxo de caixa é um instrumento restrito de acompanhamento, o que faz com que os investidores tomem decisões, voltadas a determinações mais amplas, como por exemplo: postergar pagamentos e antecipar entradas.

REFERÊNCIAS

GRIFFIN, Michael P. Contabilidade e finanças. São Paulo: Saraiva, 2012.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

RH NA PRÁTICA: TESTE DE SELEÇÃO DE FUNCIONÁRIOS.

*Berenice Neide de Souza Simões, beresimoes@hotmail.com

Carlos Alexandre Soares, Jaqueline Lucena Passos, Samira Rafaela de Souza, Olídio Júnior

Palavras-chave: RH, seleção, funcionários

INTRODUÇÃO

O teste de seleção auxilia na aquisição de novos colaboradores, porém deve ser minucioso e muito bem estruturado; pois, o ciúmes existente pode desestimular algum colaborador diferenciado e apto.

OBJETIVOS

O objetivo deste trabalho, verificar a melhor forma de selecionar os funcionários, seja ele um processo seletivo interno (feito com colaboradores da casa) ou externo (feito com novos colaboradores).

MÉTODO

O trabalho teve como método a pesquisa bibliográfica.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Selecionar significa escolher aquele que tiver o melhor desempenho, aquele que possua boas habilidades e que tenha atributos que farão um melhor trabalho à você e a sua empresa. Para que seja feito um teste de seleção correto, siga algumas das instruções apresentadas abaixo:

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

1) *Analise o cargo:* descreva o que se espera do cargo ofertado, colando descrições e especificações das qualidades e habilidades ao qual acredite ser essencial.

2) *Escolha os testes:* dentre os testes, procure testes que indiquem baixa agressividade, extroversão, habilidade numérica e trabalho em equipe.

3) *Aplique os testes:* aplique os testes e escolha o melhor resultado. Ele serve para prever o desempenho do cargo ofertado.

4) *Relacione o resultado dos testes e os critérios:* determine a relação dos testes através da pontuação e desempenho.

5) *Faça validação cruzada e revalidação:* antes de aplicar o teste utilize um especialista para validar o teste, assim estará garantindo a compreensão das questões por outra pessoa.

CONCLUSÕES

Em entrevistas nunca faça perguntas diretas que possam ter como respostas "sim" ou "não". Ouça o candidato e quando as respostas estiverem corretas ou erradas, não pontue. Faça perguntas abertas, peça exemplos e finalize a entrevista agradecendo e deixando um tempo livre para indagações do candidato. O teste de seleção ocorre desde a entrada do funcionário até sua saída.

REFERÊNCIAS

DESSLER, Gary. Administração de Recursos Humanos. 2ª ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos. 1. ed. 7. reimpr. São Paulo: Atlas, 2012.

IORIO, Cecília Soares. Manual de administração de pessoal. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 1996.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Educação

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

"VIVÊNCIAS ARTÍSTICAS" EM CENTROS SOCIOEDUCATIVOS UM DIÁLOGO COM ARTE-EDUCADORES E JOVENS EGRESSOS

Autor: Fernanda Roberta Lemos Silva, UNICAMP, nandateatro@yahoo.com.br

RESUMO: O presente artigo parte integrante dessa pesquisa busca apresentar a proposta de Arte e Cultura da Fundação CASA apontando em processos realizados em oficinas de Teatro com adolescentes em conflito com a lei os principais conflitos entre fragilidade e potencialidades para o desenvolvimento de oficinas culturais em Centros Socioeducativos. Para tal estabeleceram-se encontros com jovens egressos desses Centros e dois arte-educadores (professores de Teatro), foram realizadas oito entrevistas com jovens de 17 á 26 anos de idade, moradores de bairros periféricos de Ribeirão Preto SP (Parque Ribeirão Preto, Jardim Progresso, Jardim Juliana, Campos Elíseos, Parque dos Servidores). As entrevistas foram realizadas de maneira semi-estruturada, a fim de se obter uma melhor compreensão do mundo do jovem entrevistado, através da forma como fundamenta suas opiniões. Buscou-se dessa forma, reconstruir por meio da análise das entrevistas recolhidas, qual o impacto de vivências proporcionadas pela arte no comportamento dos jovens que cumpriram medida socioeducativa.

Palavras chaves: Arte Educação, Adolescente (em conflito com a lei), Oficinas Culturais, Ressocialização.

Abstract: This article is part of this research is to discuss the proposed Arts and Culture Foundation CASA pointing processes performed in theater workshops with youth in conflict with the law the main conflicts between fragility and potential for the development of Socio-cultural workshops in centers. For this set up meetings with young graduates of these centers and two art educators (teachers Theatre), eight interviews were conducted with 17 young people will be 26 years old, living in the suburbs of São Paulo Ribeirão Preto (Ribeirão Preto Park, Garden progress Garden Juliana, Elysian Fields, Park Servers). The interviews were conducted in a semi-structured, in order to get a better understanding of the world of youth interviewed by how grounded their opinions. We sought to thus reconstruct by analyzing the interviews collected, the impact of experiences offered by art in the behavior of young people who have completed educational measure

Key Word: Art Education, Adolescent (in conflict with the law), Cultural Workshops, resocialization.

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa surgiu a partir de uma experiência como arte-educadora ministrante de oficina de Teatro nas Unidades da Fundação CASA em Ribeirão Preto SP,

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

para adolescentes em conflito com a lei em cumprimento de medida socioeducativa de Internação.

Indagada por essa experiência ingressei no Mestrado em Educação na Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP) na área de concentração Educação Linguagem Arte e Conhecimento, inicialmente com o projeto intitulado *Teatro na CASA: A contribuição da arte-educação no contexto de privação de liberdade,* o projeto tinha como objetivo observar os resultados alcançados através de uma oficina de Teatro Jornal procedimento de trabalho de Augusto Boal que eu ministraria nas Unidades de Internação.

A ideia inicial desse projeto era norteada pelas seguintes questões: *Pode o teatro contribuir com a ressocialização de um adolescente em conflito com a lei? Qual o papel de vivências proporcionadas pela arte, no trabalho com adolescentes que cumprem medida socioeducativa? As aulas de teatro são realizadas, almejando a transformação dos adolescentes através dessa prática ou como uma atividade ocupacional para preencher o tempo ocioso da rotina das Unidades?*

Para realizar pesquisas de campo no espaço físico da Fundação CASA é necessário realizar alguns protocolos com o Centro de Pesquisa e Documentação Escola de Formação e Capacitação Profissional – Fundação CASA SP, que está de acordo com a Portaria Normativa 155/2008.

Após realizar os procedimentos necessários obtive o Indeferimento do projeto, a autorização me fora negada não sendo possível naquele momento realizar o trabalho de campo com adolescentes internos nos Centros.

Ao me deparar com a impossibilidade de realizar a minha proposta inicial, passei por um período em que precisei repensar meu projeto e decidir novos rumos para o trabalho.

Analisando o meu percurso como arte-educadora nos Centros Socioeducativos, percebia que o que era mais forte no meu interesse como pesquisadora era a figura dos adolescentes que eu atendia, pois era com eles o meu contato direto e foi com eles que aprendi a repensar o ensino e aprendizagem de teatro em um contexto de privação de liberdade.

> "Ao pensar sobre o dever que tenho, como professor, de respeitar a dignidade do educando, sua autonomia, sua identidade em processo, devo pensar também como já salientei, em como ter uma prática

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> educativa em que aquele respeito, que se deve ter ao educando, se realize em lugar de ser negado. Isso exige de mim uma reflexão crítica e permanente sobre minha prática através da qual vou fazendo a avaliação do meu próprio fazer com os educandos.” (FREIRE, 2011, p.63)

O projeto teve continuidade sem realizar a pesquisa de campo dentro da Fundação CASA, e apenas adotando a Instituição como referência espacial que inspirou o desenvolvimento dessa pesquisa.

Com novos rumos traçados para a pesquisa o adolescente passou a ser investigado pós-oficina de teatro em um contexto parcial de reintegração a sociedade, também foi convidado a dialogar com essa pesquisa arte-educadores, sendo utilizado a entrevista semi -estruturada como um recurso para estabelecer um dialogo com os sujeitos , o trabalho passou a ter como objetivo resgatar através dos discursos dos jovens e arte educadores os principais conflitos entre fragilidades e potencialidades para o desenvolvimento de oficinas culturais em Centros socioeducativos.

A partir da nova proposta esbocei novas questões: *Como compreender o valor pedagógico de vivências proporcionadas pela arte no período de Internação em Centros Socioeducativos? O que foi vivenciado nas aulas de Teatro teria tido desdobramentos na vida do adolescente egresso?*

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para essa discussão foram adotados como referenciais teóricos Violeta Vaz (2011) e Vicente Concílio (2006).

Concílio (2006) propõe uma discussão referente à sobrevivência de “vivências artísticas” em um ambiente prisional onde a arte sempre se esbarra nas regras promovidas pela instituição, apresentando o panorama histórico do desenvolvimento de processos teatrais com população carcerária, a partir dos referenciais: Frei Betto, Ruth Escobar, Maria Rita Freire Costa, Roberto Lage entre outros.

Violeta Vaz (2011) analisa ações destinadas ao público jovem em comunidades populares, através de oficinas de dança em projetos socioculturais como um local de uma possível experiência estética educativa entre jovens e professores, a autora buscou analisar as narrativas de jovens e educadores a respeito de suas experiências com a dança e com projetos socioculturais.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Esses autores contribuíram para enriquecer a discussão acerca do oferecimento de oficinas culturais para jovens privados de liberdade, para compreender qual o valor pedagógico de vivências proporcionadas pela arte para os adolescentes, no período de Internação em Centros socioeducativos?

2- FUNDAÇÃO CASA ANTIGA FEBEM

> Ah, fala pro cê, a gente lá dentro reflete muito hein!? Mais quando nós sai tamém, a reflexão, reflexão acaba, né senhora! Na rua, a reflexão acaba né, que quando cê já tá na rua tromba com os seus parceiro, então o vazio que você sentia lá dentro já não tem mais aqui né. É isso aí.” (Moleque do Juliana)

A Fundação CASA instituição que inspirou essa pesquisa, passou por um amplo processo de mudanças, a primeira delas foi à mudança de nomenclatura de FEBEM (Fundação de atendimento ao bem estar do Menor) para Fundação CASA (Centro de atendimento sócio educativo ao adolescente) essa mudança ocorreu após uma nova proposta do projeto pedagógico e com a descentralização das unidades de Internação que permite que o adolescente durante o período de Internação fique próximo a sua família na cidade de origem e região.

Desse modo a Fundação CASA tornou-se uma instituição vinculada a Secretaria do Estado da Justiça e da defesa da cidadania, tem como missão primordial de aplicar medidas socioeducativas, de acordo com as diretrizes previstas no Estatuto da Criança e do Adolescente ECA, e no Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo SINASE, presta assistência a jovens de 12 á 21 anos incompletos em todo estado de São Paulo.

3 ARTE E CULTURA COMO UM DIREITO AO ADOLECESCENTE PRIVADO DE LIBERDADE

> *Eu nunca imaginava eu apresentando na frente dos outro eu tinha bastante vergonha (pausa) Ixi eu falava para dona, tenho uma timidez imensa de conversar eu tinha, bastante, ai resolveu tudo isso ai, quando*

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> *eu chegava lá na frente e fala né, será que eu não vou conseguir , será que eu vou conseguir , as palavras vinham é bom senti bem lá! (Bracinho)*

Para atender as exigências previstas no ECA (Estatuto da Criança de do Adolescente) e no SINASE (Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo) , foi criado a Gerência de Arte e Cultura GAC pertencente a Superintendência Pedagógica é a área responsável pela política cultural da Fundação CASA, bem como pelas diretrizes de ação cultural em relação aos adolescentes que cumprem medida socioeducativa.

Art.124 São direitos dos adolescentes privados de liberdade, entre outros os seguintes:

> XII realizar atividades culturais, esportivas e de lazer.
>
> XIII ter acesso aos meios de comunicação social (2008, p.26)

6.3.4 Eixo Esporte Cultura e Lazer previstos no SINASE propõe:

> 2- Propiciar o acesso a programação culturais, teatro, literatura, dança, música, artes, constituindo espaços de oportunização da vivência de diferentes atividades culturais, e artísticas, e também o favorecimento á qualificação artística respeitando as aptidões dos adolescentes.
>
> 5 Assegurar no atendimento socioeducativo espaço a diferentes manifestações culturais dos adolescentes (2008,p.60)

Para atender as exigências previstas no SINASE e no ECA a Fundação CASA estabelece parceiras com ONGS para o desenvolvimento das oficinas culturais nos Centros, as oficinas são compostas das seguintes linguagens: teatro dança circo, hip hop (grafite, rap, street dance) literatura, fotografia, vídeo (oficina de imagem), fanzine (história em quadrinhos), capoeira, artes plásticas. Contemplando as áreas Artes Visuais, Artes Cênicas, Cultura Urbana , Artes da Palavra, Artes do Corpo e Música. Também são realizadas atividades extras como palestras e workshops.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> "Assegurar e consolidar parcerias com secretarias estaduais e municipais órgãos similares responsáveis pela política pública ONGS e iniciativa privada no desenvolvimento e oferta de programas culturais, esportivos e de lazer aos adolescentes. (SINASE , 2008,p.60)

Segundo Carvalho (2008) as ONGS são hoje uma realidade sociológica no Brasil. Muitas dessas entidades têm obtido admirável êxito ao criar alternativas e facilitar a inclusão social, ao prestar serviços de educação integral e a trabalhar em defesa dos direitos da criança e do adolescente que vivem em circunstâncias especialmente difíceis. Examinando as diversas propostas pedagógicas desenvolvidas em seus programas, observa-se um traço comum: praticamente todas utilizam atividades artísticas em suas diretrizes educacionais. (p.16)

Dentro dessa proposta foi discutido o que CARVALHO (2008) ressalta em sua pesquisa referente ao "ensino de artes em ONGS, "é grave a questão de não haver exigência de formação superior dos arte educadores, se pensarmos que o ensino nestes projetos não é simples, pois neles estão inseridos , jovens que vivem em uma condição social precária , a qual exigiria do " educador" posicionamentos políticos , éticos e estéticos alinhados aos da instituição e " qualidade e aptidões pessoais que vão além das habilidades técnico profissionais" (p.46)

Os arte-educadores contratados para ministrar as oficinas nos Centros, não há exigência de possuir formação acadêmica, apenas vivência artística na área da oficina ministrada.

> "O termo oficineiro vem sendo usado, no terceiro setor, para designar o ministrante de oficinas independente de sua formação, que foi convidado ou contratado, temporariamente, para ensinar determinado assunto ou técnica" (CARVALHO, 2008, p.114)

O relato dos oito jovens entrevistados nessa pesquisa mostra que eles não tiveram acesso a projetos que ofereciam atividades culturais e oficinas gratuitas nos bairros visitados durante a infância e a adolescência, desse modo o primeiro encontro com oficinas culturais foi estabelecido durante o período de Internação.

> "As desigualdades sociais constituem, por si sós, uma grave problema por ensejar a desintegração e a vulnerabilidade social, além de impedir

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> que uma parte expressiva de nossa população possa usufruir dos direitos mais elementares para a sobrevivência do ser humano: subsistência, a saúde, habitação, segurança, educação e lazer. O impacto dessa realidade afeta de forma mais dramática aqueles que, como as crianças e os adolescentes, ainda se encontram em processo de formação.” (CARVALHO, 2008, p.13)

Nesse sentido percebe-se que as atividades culturais oferecidas no Centro Socioeducativo, pode ser o primeiro contato dos adolescentes com uma “vivência artística”, desse modo o adolescente não se sente capaz de participar de uma aula de circo, dança ou teatro, pois está impregnado um rótulo de “infrator” , e um infrator não canta, dança ou interpreta, ele rouba, mata e vende droga. Parece preconceituoso, mas é esse o raciocínio!

MÉTODOS

A metodologia utilizada nessa pesquisa qualitativa foi à entrevista semi-estruturada. Durante esse processo foi realizado oito entrevistas com jovens de 17 a 26 anos, moradores dos bairros Campos Elíseos, Jardim Juliana, Parque dos Servidores, Parque Ribeirão Preto, Jardim Progresso. E dois arte-educadores que atuam em Centros Socioeducativos como professores de Teatro.

> “Recorrer ao trabalho de campo como sua mais importante forma de coleta de dados, pois acreditará que sem um intenso e prolongado contato do pesquisador com o grupo será impossível descobrir como uma determinada rede de significações está organizada.” (MELLO, 2006, p.125)

Segundo BAUER (2007) O principal interesse dos pesquisadores qualitativos e na tipificação e variedade de representações das pessoas no seu mundo vivencial. As maneiras com as pessoas se relacionam com os objetos, sua relação sujeito objeto é observada através de conceitos tais como opiniões, atitudes, sentimentos, explicações, estereótipos, crenças, identidades, ideologias, discurso cosmovisões, hábitos e práticas.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Atentei-me por conduzir a entrevista com perguntas simples e garantindo ao jovem e aos arte-educadores a confidencialidade da sua identidade. Os nomes dos sujeitos foram substituídos por nomes fictícios Motoqueiro, Kadu, Pedrinha, Moleque Juliana, Moleque da Pracinha, Moleque Chave, Moleque Progresso, Bracinho, Arte educador 1 e Arte educador 2.

Adotei o diálogo com os arte-educadores e com os jovens egressos como eixo do trabalho.

De acordo com Mello (2006), é na década de 1930 que a entrevista começa a ser utilizada amplamente pelas ciências sociais nas tarefas de investigação. A pesquisa qualitativa lida com interpretações das realidades sociais.

Segundo Bauer (2007), na pesquisa social, estamos interessados na maneira como as pessoas espontaneamente se expressam e falam sobre o que é importante para elas e como pensam sobre suas ações e as dos outros.

De acordo com Bauer (2007, p.73) toda pesquisa com entrevistas é um processo social uma interação ou empreendimento cooperativo em que as palavras são o principal meio de troca.

Para estabelecer o diálogo com os jovens e os arte-educadores foi desenvolvido um roteiro de questões sobre o universo do adolescente em conflito com a lei e para os arte-educadores questões sobre o desenvolvimento da oficina de Teatro no Centros definido pela pesquisa qualitativa como tópico guia:

> "À medida que o tópico guia é desenvolvido ele se torna um lembrete para o pesquisador de questão sobre temas sociais científicos devem ser apresentados em uma linguagem simples, empregando termos familiares adaptados ao entrevistado. Finalmente ele funciona como um esquema preliminar para análise das transcrições." (BAUER, 2007, p.67)

Bauer (2007, p.65) afirma que a entrevista qualitativa fornece os dados básicos para o desenvolvimento e a compreensão das relações entre os atores sociais e sua situação. O objetivo da pesquisa qualitativa é uma "compreensão detalhada das crenças, atitudes, valores e motivações em relação ao comportamento das pessoas em contextos sociais específicos."

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Foi utilizado como recurso o gravador digital para captar o relato dos sujeitos tornando-se possível "conservar a narrativa o mais próximo possível de seu registro, evitando a intervenção do pesquisador e a ocorrência de cortes que prejudicariam o conhecimento do dado recolhido."(QUEIROZ,1988,p.17)

Para Queiroz (1988) uma vez que a voz do entrevistado, suas entonações, suas pausas, seu vaivém no que contava, constituíam outros tantos dados preciosos para o estudo, propõe que é preciso conservar com maior precisão a linguagem do narrador, suas pausas que podiam ser simbolicamente transformadas em sinais convencionais.

RESULTADOS

Busquei na totalidade das entrevistas estabelecer qual a relação que os jovens tiveram com as oficinas culturais no período de Internação os dados recolhidos apresentam o seguinte quadro.

Motoqueiro participou da oficina de circo e menciona que não aprendeu *"nada"* argumentando que *" fazia porque tinha que fazer , aprendi nada , tinha que fazer para ir embora mais rápido".*

Kadu, Moleque Chave, Moleque da Pracinha durante a internação não participaram de oficinas culturais. Kadu afirma *"Lá tinha algumas atividades lá, mas só que eu fiz só lancheteria mesmo"*. *Moleque Chave* relatou:*" Ah não, participava só de futebolzinho de vez em quando".*

No período que *Moleque da Pracinha* ficou internado 2003/2004 era oferecido somente o curso técnico e artesanato.

As situações narradas pelos jovens mostram que a participação efetiva dos internos nas oficinas culturais, depende da organização do setor pedagógico dos Centros. Os relatos apresentam que os Centros seguem as exigências previstas no SINASE no que se refere "respeitar as aptidões dos adolescentes".

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O discurso dos jovens apresenta a preferência pela realização dos cursos técnicos, pois garante ao adolescente um certificado que facilitará sua inserção no mercado de trabalho.

O adolescente *Pedrinha* teve a oportunidade de participar ao longo de quatro internações da oficina de Artes Plásticas, Capoeira, Teatro , Dança de Rua, questionado sobre a contribuição dessas vivências artísticas para sua medida socioeducativa o jovem comenta : *"Ah, aprender eu não aprendi não né , Dona Feranda! eu vou falar a verdade pro cê!".*

O jovem moleque Juliana participou da oficina de dança e narra que: *"Era uma distração pra num ficar na cela (quarto) , nóis fazia isso daí né."*

Os jovens *Bracinho e Moleque Progresso* participaram da Oficina de Teatro por um longo período.

Moleque Progresso conclui que *" Ah mano aprendeu né mano, que todo mundo tem um talento né mano, correr atrás cada um tem uma vocação né, e aprender um pouco da arte, e é divertido também!* e completa : *"Ah mano o teatro as apresentações você pensava né os "bagulho", você interpretando os personagens via a situação que ele estava passando,serve para pessoa refletir."*

Bracinho afirma que como aprendizado das oficinas culturais aprendeu a respeitar o espaço do outro *" Na dança de rua, no teatro teve um tempo que eu fiquei na Capoeira isso ai não ajudou bastante, porque eu não conseguia me expressar com as pessoas, eu sentia vergonha , de falar de ler na frente dos outros eu tinha vergonha, lá eu consegui fazer tudo isso ai foi bom para mim"*

Para os arte-educadores[14] entrevistados trabalhar arte em um Centro Socioeducativo é uma experiência que te prepara para muitas coisas, considerando trabalhar com arte em um espaço de privação de liberdade com educandos que apresentam especificidades.

O arte- educador 1 narra que " *È uma experiência que te faz feliz, que te faz triste. Você consegue obter pequenos sucessos, mas também muitas frustrações. Trabalhar em um espaço com arte-educação em um espaço como a Fundação CASA é algo muito difícil" .*

Ambos os arte- educadores entrevistados relatam que o espaço físico dos Centros comprometem o desenvolvimento das oficinas.

[14] Arte educador 1 - Graduando em Pedagogia e ator.
Arte Educador 2 Graduado em Artes Cênicas e Especialista em Arte Educação

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Em relação a estrutura do espaço físico nos Centros , nos convida a questionar o que assegura o SINASE:

> "Espaço para prática de esportes e atividades de lazer e cultura devidamente equipados e em quantidade suficiente para o atendimento de todos os adolescentes" (2008, p.50)

Foi presente no discurso dos arte- educadores entrevistados que as oficinas culturais se esbarram nas regras promovidas pela instituição que em situações pontuais demonstram que a atividade artística é uma "regalia" para os adolescentes internos, ou considerada uma atividade que caracteriza "entretenimento" .

Em parceira com os Centros os arte- educadores enfrentam as limitações com o objetivo de conquistar um espaço de qualidade para o desenvolvimento das oficinas culturais, permitindo apresentar vivências artísticas aos adolescentes durante o cumprimento de medida socioeducativa.

Os dados recolhidos nos convida a relacioná-los ao que fundamentou Volpi (2002,p.23) que "o papel do desenvolvimento das atividades e educar para o exercício da cidadania e não meramente ocupar o tempo e gastar a energia dos internos". Assim a realização de atividades lúdicas, culturais esportivas deve ser considerada conteúdos fundamentais do processo educacional e não instrumentos de preenchimento do tempo ocioso.

CONCLUSÃO

Como compreender o valor pedagógico de vivências proporcionadas pela arte no período de Internação em Centros Socioeducativos? O que foi vivenciado nas aulas de Teatro teria tido desdobramentos na vida do adolescente egresso?

Os dados recolhidos nas entrevistas com dois arte-educadores e oito jovens egressos apresentam como resultados parciais dessa pesquisa fragilidades e potencialidades do desenvolvimento da proposta de Arte Cultura da Fundação CASA.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O relato dos jovens entrevistados apresenta que o primeiro contato com oficinas culturais é estabelecido no período de Internação em Centros socioeducativos, há um estranhamento pois inicialmente os adolescentes não se sentem capazes de participar de uma oficina de Teatro, circo ou dança , pois um " infrator" não canta dança ou interpreta , ele rouba mata e vende droga. Parece preconceituoso mas é esse o raciocínio.

A proposta de Arte e Cultura mostra-se fragilizada diante das regras promovidas pela Instituição, visão que se reflete nos adolescentes que revelam nas entrevistas que participar das oficinas era sinônimo de bom comportamento *"aprendi nada, fazia porque tinha que fazer, quem fazia ia embora mais rápido" (Motoqueiro)*

Os adolescentes que participaram por longos períodos das oficinas compreendem melhor a proposta das oficinas e conseguem estabelecer relações entre as vivências artísticas e a vida pessoal.

A figura do arte-educador e sua compreensão de arte , são essenciais para conquistar no "sistema disciplinar" da Instituição um espaço de qualidade e valorização das atividade artística como uma atividade formativa que contribui na medida socioeducativa dos internos. Que os jovens atendidos pelos Centros tenha acesso a essa " regalia" que as políticas públicas destinadas a jovens da periferia não o assegurou da oportunidade de conhecer e ter acesso a uma linguagem artística.

Dois oito jovens entrevistados cinco jovens continua envolvidos no tráfico de drogas.

Após o período de "ressocialização" o adolescente retorna para a mesma comunidade que enfrenta os mesmos problemas de tráfico e violência, dessa forma a realidade em que estão inseridos anula qualquer possibilidade de mudança.

> *"Aprender nóis aprende senhora! Só que as amizade ainda continua, as amizade é verdadeira com os moleque aí, só que* ***invorve outras caminhada*** *que agente acaba, acaba levando para vida também né. È isto ai né"(Moleque da Pracinha)*

A partir dessas considerações as vivências artísticas no período de Internação foram consideradas situações pontuais que pouco impacto tiveram na vida dos jovens entrevistados.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

"*Aprender nóis aprende senhora!"* porém a vida em liberdade" *invorve outras caminhada"!*

REFERÊNCIAS

BAUER, Martin W. **Pesquisa qualitativa com texto imagem e som: um manual prático**/ Martin W. Bauer, George Gaskell (editores). Tradução: Pedrinho A. Guareschi, 6 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

CARVALHO. Lívia Marques. **O ensino de artes em ONGS.** São Paulo: Cortez, 2008.

CONCILIO Vicente. **Teatro e Prisão: dilemas da liberdade artística em processos teatrais com população carcerária.** São Paulo, 2006

FREIRE Paulo. **Pedagogia da Autonomia. Saberes necessários para prática educativa.** São Paulo, Paz e Terra, 2011.

QUEIROZ, Maria Isaura Pereira. **Relatos orais do " indizível" ao "dizível"** in: SIMSON, Olga Morais VON.**Experimentos com Histórias de vida** (Itália - Brasil) São Paulo:Vértice, 1988.

VAZ**,** Violeta. **Oficinas de Dança em Projetos Socioculturais**. Universidade do Estado de Minas Gerais, 2011.

VOLPI Mario. (Org.) 4ª. Ed. **O adolescente e o ato infracional**. São Paulo: Cortez, 2002.

Brasília DF: **SINASE (Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo).** Secretaria Especial dos Direitos Humanos - CONANDA, 2006.

Brasil, **Estatuto da Criança e do Adolescente.** Lei n. 8069 de 13 de julho de 1990. Ricardo dos Santos Castilho (org.) 2ed. São Paulo: IGLU Editorial, 2007.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

A QUALIDADE LEXICAL DA FALA DE (FUTUROS) PROFESSORES DE INGLÊS COMO LÍNGUA ESTRANGEIRA NAS VERSÕES PRESENCIAL E ELETRÔNICA DO TESTE ORAL DO EPPLE

Camila Sthéfanie COLOMBO (IBILCE/UNESP); colombo_camila@hotmail.com *

Resumo: Este estudo buscou caracterizar o vocabulário produzido oralmente em língua inglesa por alunos-formandos submetidos ao exame EPPLE no ano de 2010, bem como verificar o modo como esse vocabulário se correlacionava com o nível de proficiência oral na língua estrangeira por eles apresentado. Por meio do programa RANGE, a qualidade lexical encontrada em cada aplicação do teste oral do EPPLE foi analisada e os resultados de ambas as versões do exame comparados. Concluiu-se que, embora os estudantes estivessem mais familiarizados com o exame na aplicação da versão presencial – uma vez que a versão eletrônica havia sido aplicada na semana precedente – o desempenho dos candidatos em ambas as versões foi praticamente o mesmo, com ocorrência de uma pequena diminuição em termos do emprego de alta variedade vocabular no exame em formato eletrônico.

Palavras-chave: léxico; proficiência oral; inglês como língua estrangeira; avaliação.

Abstract: This research characterizes the vocabulary produced orally in the English language by undergraduate students who attended the EPPLE examination in 2010. It also verifies how this vocabulary correlates to the level of oral proficiency in the foreign language demonstrated by the mentioned students. By means of RANGE program, the lexical quality found in each application of EPPLE's oral test was examined and the results of both versions compared. It could be concluded that, although students were more familiarized to the exam in the face-to-face version – once the electronic version had been applied on the previous week – their performance in both versions was practically the same, with an occurrence of a slight diminishment in terms of the usage of high vocabulary variety on the electronic exam.

Keywords: lexis, oral proficiency, English as foreign language, assessment.

INTRODUÇÃO

Como afirmam Baffi-Bonvino (2007) e Fortes & Zilles (2009), segundo McNamara (2000), o ato de avaliar é um aspecto da vida em sociedade. Sendo assim, de acordo com Shohamy & Inbar (2006, p. 01), o termo *avaliar* "refere-se ao processo por meio do qual julgamentos sobre as habilidades e os conhecimentos de um aprendiz são feitos (BACHMAN, 1990; LYNCH, 1996; MCNAMARA, 1996)[15]". Dias (2010) acredita que

[15] No original: *Assessment refers to the process through which judgements about a*

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

para que ela não se configure como um fim em si mesma e possa tornar-se um instrumento por meio do qual melhorias no processo de ensino-aprendizagem possam ser angariadas, é necessário que o ato de avaliar não fique restrito a uma atitude meramente classificatória, mas, sim, que se caracterize como um "meio de levantamento de dados para embasar intervenções no processo de ensino, contrastando as competências almejada e atingida" (DIAS, 2010, p. 11).

Desse modo, o processo de avaliar a linguagem oral exige do examinador conhecimento sobre a lógica que rege tal modalidade linguística, permitindo-lhe, portanto, avaliar a acuidade e a complexidade das produções. No entanto, tal trabalho torna-se mais complexo quando se entende linguagem oral enquanto uma forma de interação, um "lugar de constituição de relações sociais, onde os falantes se tornam sujeitos" (GERALDI, 1984, p. 43), possibilitando, portanto, segundo Geraldi (1984, p. 43) que o sujeito falante pratique "ações que não conseguiria praticar a não ser falando", agindo sobre o ouvinte e estabelecendo vínculos que não pré-existiam antes da fala. Deve-se, portanto, ao estudar a língua, ainda segundo Geraldi (1984, p. 44), "tentar detectar os compromissos que se criam através da fala e as condições que devem ser preenchidas por um falante para falar da forma que fala em determinada situação concreta de interação".

A complexidade de elaboração de tarefas de avaliação da oralidade como o teste oral de um exame com pressupostos comunicativos como os do EPPLE torna-se ainda maior quando se considera que o exame em questão propõe-se medir não apenas a oralidade que o professor é capaz de produzir na situação do teste, mas também, aquela que ele será capaz de usar para ensinar seus alunos. O fato de estar lidando com uma linguagem produzida tipicamente por professores em situação de sala de aula também contribui para tal complexidade na medida em que engloba a necessidade de avaliação da expressão de conhecimentos não apenas de língua, ou seja, saber a língua, "dominar as habilidades de uso da língua em situações concretas de interação, entendendo e produzindo enunciados, percebendo a diferença entre uma forma de expressão e outra" (GERALDI, 1984, p. 47), mas também, sobre ela, ou seja, "dominando conceitos e metalinguagem[16] a partir dos quais se fala sobre a língua, se apresentam suas características estruturais e seu uso" (GERALDI, 1984, p. 47). Daí a necessidade constante de aprimoramento dos instrumentos de avaliação de língua, já que, por englobarem tanto aspectos objetivos (em termos de acuidade, por exemplo)

learner's skills and knowledge are made (Bachman, 1990, Lynch, 1996. McNamara, 1996).

[16] A partir de 2011, trabalhos relativos ao exame EPPLE substituíram o termo *metalinguagem* por *linguagem pedagógica*.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

quanto aspectos de cunho mais subjetivos (ligados, por exemplo, a julgamentos sobre a (in)capacidade por parte de determinado candidato de lecionar o idioma estrangeiro), acabam por gerar uma tensão que tenta ser resolvida pelo estabelecimento de faixas de proficiência e de notas numéricas.

Este trabalho, à luz dos subsídios teóricos que embasam a investigação das características e da qualidade da fala, em inglês, de alunos-formandos de Licenciatura em Letras com habilitação nas línguas portuguesa e inglesa, no teste oral do EPPLE, analisa aspectos linguísticos dessas falas, a saber, a qualidade do vocabulário produzido pelos alunos em comparação com as listas de vocabulário do programa RANGE.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Bygate (1987) defende a ideia segundo a qual deve ser considerado um bom falante de determinado idioma o indivíduo que demonstra ter não apenas conhecimento (*knowledge*) sobre a língua, mas também habilidades (*skills*) para com ela. Sendo assim, segundo o autor, para ser bem sucedido em sua fala, esse indivíduo deve não apenas ter conhecimento abstrato sobre o idioma – conhecimento esse que lhe permite arranjar as sentenças –, mas também habilidade para produzir sentenças e adaptá-las de acordo com as circunstâncias, ajustando a conversa para os inesperados problemas que eventualmente podem surgir na comunicação. A diferença crucial entre os conceitos de *conhecimento* e de *habilidade* residiria no fato de ambas as capacidades serem compreensíveis e memoráveis, mas apenas a *habilidade* passível de ser imitada e praticada. A oralidade é, portanto, um dos elementos que compõe as habilidades linguísticas.

Em suas considerações sobre oralidade, Bygate (1987, p. 11, 20) aponta que o discurso falado, se comparado ao escrito, apresenta algumas características típicas, tais como: ser menos planejado, contextualizado e formal. Para o autor, o fato de as palavras serem faladas no exato momento em que são escolhidas, ou seja, de sofrerem uma espécie de pressão em termos de tempo e de memória faz com que as sentenças adquiram caráter mais curto, menos complexo, com maior presença de "problemas sintáticos" (elipse e parataxe), de repetição (para expansão ou redução do discurso) e de outros ajustes (como hesitações, falsos inícios, autocorreções, refraseamentos e circunlóquios).

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

A importância do estudo da oralidade explica-se, segundo Luoma (2004, p. 09-10, tradução minha) pelo fato de

> Quando as pessoas ouvem alguém falar, elas prestam atenção, quase que automaticamente, no modo como o falante lhes soa. Baseadas no que ouvem, elas fazem algumas tentativas e, possivelmente, julgamentos subconscientes sobre a personalidade, as atitudes, a origem e a (não-)natividade do indivíduo. Como falantes, consciente ou inconscientemente, pessoas usam seus discursos para criar uma imagem delas mesmas perante os outros. Ao usar velocidade e pausas, bem como variações no tom, no volume e na entonação, eles também criam uma textura para sua fala que suporta e destaca o que estão dizendo. O som do discurso do falante é significativo e é por isso que ele é importante para a avaliação da fala[17].

De acordo com Consolo (2000 *apud* DUCATTI, 2011, p. 114), a oralidade desempenha papel fundamental como um veículo de socialização profissional ou pessoal tanto nas relações humanas quanto nas pedagógicas em sala de aula. Para o autor, portanto, o insumo oral fornecido pelo professor nas aulas de língua estrangeira caracteriza-se como um elemento essencial na determinação da proficiência a ser adquirida pelos alunos.

Scaramucci (2000 *apud* BAFFI-BONVINO, 2007) define o termo proficiência em dois sentidos: o técnico e o não-técnico. O sentido não-técnico, trazido pelos dicionários, pressupõe conhecimento, habilidade, domínio e controle de uma língua, bem como capacidade de usá-la. Essa visão, segundo Scaramucci (2000 *apud* BAFFI-BONVINO, 2007), baseia-se em julgamentos impressionistas, realizados holisticamente sobre o desempenho oral de um falante de L2 ou de LE, sem uma avaliação sistemática por meio de testes ou exames com critérios explícitos e permite a imposição de uma nota de corte (*benchmark*). Já em seu sentido técnico, o termo proficiência engloba nível dentre os quais as descrições de habilidade e de uso da língua indicam sobre quais circunstâncias um usuário dessa língua é capaz de se comunicar, ou seja, o conceito técnico de proficiência está ligado à capacidade que um indivíduo tem de usar sua

[17] No original: "When people hear someone speak, they pay attention to what the speaker sounds like almost automatically. On the basis of what they hear, they make some tentative and possibly subconscious judgements about the speaker's personality, atitudes, home region and native/non-native speaker status. As speakers, conciously or unconsciously, people use their speech to creat an image of themselves to others. By using speed and pausing, and variations in pitch, volume and intonation, they also create a texture for their talk that supports and enhances what they are saying. The sound of people's speech is meaningful, and that is why this is important for assessing speaking." *(*LUOMA, 2004, p. 09-10)

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

competência em um determinado contexto social a ser considerado, a qual é demonstrada no uso da língua, no desempenho. Desse modo, esse sentido técnico leva em consideração a existência de diferentes níveis de proficiência, definindo um nível como mais adequado para aprovação do candidato no teste. Para Scaramucci (1999 *apud* DUCATTI, 2011, p. 118), "ser proficiente em uma língua significa ter a capacidade de se comunicar em situações reais de comunicação, envolvendo as regras gramaticais e de comunicação e as formas gramaticalmente corretas e socialmente adequadas". Ressalta-se, ainda, que, para Scaramucci (2000 *apud* DUCATTI, 2011, p 118), a proficiência de determinado falante deve ser definida de acordo com o propósito para o qual a língua será usada em determinado contexto, ou seja, segundo a autora "em vez de uma proficiência única, absoluta, monolítica, baseada naquela do falante nativo ideal, teríamos várias, dependendo da especificidade da situação de uso da língua" (SCARAMUCCI, 2000 *apud* DUCATTI, 2011, p. 118-119). A definição trazida por Teixeira da Silva (2000, p. 54-55) vai ao encontro das considerações aqui tecidas:

> é proficiente o indivíduo que em situações reais de comunicação é capaz de atuar fazendo uso das formas que são gramaticalmente corretas e socialmente adequadas, e que for capaz de negociar significados envolvendo não só conhecimentos linguísticos, mas outros conhecimentos compartilhados e capacidades: conhecimento de mundo, competências estratégicas, textuais, discursivas, culturais: não apenas regras de língua, mas também regras de uso da língua. A proficiência envolve não apenas conhecimento estático, seja de língua, de uso da língua ou de conhecimentos das normas sócio-culturais, como também uma competência comunicativa, ou seja, a capacidade de saber usar a língua, usando essas regras mencionadas, ultrapassando barreiras impostas pela própria situação de comunicação.

O conceito de fluência oral, por sua vez, seria caracterizado, segundo Lennon (1990 *apud* TEIXEIRA DA SILVA, 2000), como um componente da proficiência oral acima descrita. Para Ducatti (2011, p. 120),

> [...] as habilidades específicas da fluência do docente de LE se centralizam, com o auxílio de uma variedade de recursos, na sua capacidade de produzir discurso e de interagir verbal e não verbalmente, adequando-se ao contexto e aos participantes da interação. Nesse

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> conceito, incluem-se, portanto, competências essenciais para a prática da sala de aula desse profissional que resultem em uma fluência que vá além da generalização deste termo. Em acréscimo a essa questão, Teixeira da Silva (2008, p.383) assevera que "o professor não pode ser considerado fluente se apresenta uma gramática ruim ou se não possui um vocabulário extenso e variado[18]".

Exames de proficiência são, como o próprio nome sugere, uma forma de avaliação das competências apresentadas por um candidato em determinada língua-alvo de modo a determinar seu nível de proficiência no idioma. Para que um teste de proficiência seja considerado confiável, sua elaboração deve atender a três conceito básicos: o da validade, o da confiabilidade e o da praticidade.

No que diz respeito à validade (*validity*), Consolo (2008), baseado em Weir (1995) e Ur (1996), afirma que um teste é válido, basicamente, quando consegue testar aquilo a que se propõe. Desse modo, como defendem Weir (1995) e Ur (1996), pressupõe-se que o elaborador do teste seja suficientemente claro com relação ao que pretende testar, tomando medidas que garantam o uso realista das habilidades e dos conteúdos a serem avaliados. Uma definição mais contemporânea do termo define a validade como "um julgamento que considera o grau em que explicações teóricas e evidências empíricas confirmam a adequação das interpretações e ações baseadas nos escores dos testes ou de outras formas de avaliação" (MESSICK, 1989 *apud* SCARAMUCCI, 2009). Tal definição faz com que o termo não mais seja visto como uma característica do teste, mas, sim, como uma propriedade do significado dos resultados apresentados por este teste, ou seja, o teste em si não é validado, mas, sim, as inferências derivadas dos resultados e as implicações para a ação a ser tomada a partir da interpretação. Cabe destacar que, na elaboração dos instrumentos de avaliação aqui citados (TEPOLI e EPPLE), não se tem a ilusão de "validade absoluta", uma vez que, segundo Morrow (1979 *apud* CONSOLO, 2008), a validade existe apenas em função dos critérios específicos para os quais o teste foi elaborado.

No que diz respeito à confiabilidade (*reliability*), Ur (1996 *apud* CONSOLO, 2008), afirma que um teste pode ser classificado como confiável de acordo com a consistência ou estabilidade dos resultados obtidos por meio dele, quando aplicado em ocasiões diferentes. Um fator importante para garantir maior confiabilidade ao

[18] No que tange ao léxico requerido de um profissional competente para o ensino de LE, veja-se as asserções contidas na subseção *Léxico: Competência e Qualidade Lexical*.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

instrumento, como bem lembra Almeida (2008), é o treinamento dos avaliadores. No entanto, como afirma McNamara (1996 *apud* SAKAMORI, 2006), a clara definição dos critérios de avaliação e o bom treinamento dos avaliadores não são elementos suficientes para garantirem confiabilidade máxima a uma avaliação, isto porque nenhum avaliador está completamente isento de subjetividade. McNarama (1996 *apud* SAKAMORI, 2006) aponta uma série de elementos que podem afetar a confiabilidade dos testes no que diz respeito ao grau de subjetividade dos avaliadores, dentre os quais estão o grau de tolerância, o modo pessoal de interpretação das escalas empregadas, o grau de consistência da avaliação, o gênero do avaliador e do candidato, as condições físicas, o horário em que se dão as correções e o tipo de entrevista. Outros fatores que podem interferir na confiabilidade de um teste, como bem lembra Weir (1995 *apud* CONSOLO, 2008) dizem respeito ao nível de familiaridade de determinados candidatos com o instrumento; fatores afetivos; consistência no formato, no conteúdo das questões e na duração do exame; fatores relacionados à administração do teste e ao corretor/à equipe de correção.

No que concerne à definição do conceito de praticidade (*practicality*), por fim, Weir (1995 *apud* CONSOLO, 2008) acredita que a quantidade de dados fornecidos sobre os alunos ou candidatos em função do tempo gasto no seu desenvolvimento, administração, correção e processamento de resultados deve ser levada em consideração para determinar o quão prático é um exame. Consolo (2008) corrobora com essa visão afirmando que, para que um teste seja considerado prático, ele deve ser administrado e corrigido dentro do tempo disponível, com recursos disponível.

Tendo em vista essas três propriedades tradicionalmente consideradas essenciais para um bom funcionamento dos instrumentos de avaliação (validade, confiabilidade e praticidade), é imprescindível destacar que o conceito de validade é, portanto, na maioria das vezes, inversamente proporcional ao conceito de confiabilidade e de praticidade. Desse modo, quanto mais um teste se aproximar da situação real de uso da língua, mais válido ele será e, consequentemente, menos prático – uma vez que o tempo gasto na sua elaboração, administração, correção e processamento de resultados será maior – e menos confiável – visto que a estabilidade dos resultados ficará sujeita a nível mais altos de subjetividade; o que evidencia, como afirma Scaramucci (2009), uma tensão constante entre esses parâmetros.

O teste oral do EPPLE, desse modo, visando atender especialmente à noção de validade, deve ter um construto bem definido acerca do que é, por ele, entendido como oralidade. Luoma (2004, p. 28) lista alguns aspectos da fala que devem estar presentes de forma clara e bem definida na elaboração de um instrumento de avaliação,

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

sendo eles: (a) definir o tipo de fala que será testado em um contexto particular; (b) desenvolver tarefas e critérios de atribuição de notas que testem a referida fala; (c) informar os examinados a respeito do teste; (d) certificar-se de que os processos de testagem e de atribuição de notas seguem os planos estabelecidos. No caso do EPPLE, em termos de fala testada tem-se que o foco do exame está voltado à fala do professor de língua estrangeira que leciona em contexto de Brasil. Segundo os critérios do exame, explicitados por meio dos descritores relativos às faixas de proficiência do teste, tal fala não é analisada em comparação com a fala de um falante nativo do idioma avaliado – o que pode ser explicado por meio de diversos fatores como, por exemplo, o fato de a existência de variação em termos de padrões de fala mesmo entre nativos de uma determinada língua é grande e prejudica, assim, a escolha de uma variante como a padrão, ou, ainda, como afirmado por Luoma (2004, p. 10), o fato de determinado falante, por questões de preservar, manter sua própria identidade, não querer ser confundido com o falante nativo do idioma estrangeiro –, mas, sim, com relação ao grau de competência com que o indivíduo atinge os objetivos comunicativos na condição de professor.

A competência linguístico-comunicativa-pedagógica[19] do professor de língua estrangeira, sendo, portanto, o foco do instrumento de avaliação aqui estudado, segundo Consolo (2007), engloba tanto uma competência "geral" – equivalente à apresentada por falantes proficientes da língua-alvo em diversos contextos sociais – quanto uma competência específica – voltada para a utilização da linguagem em contextos de ensino e de aprendizagem –, o que evidencia a existência de uma dificuldade de se criar um instrumento de avaliação que consiga medir a capacidade linguística do professor de língua estrangeira.

No que concerne a às tarefas, tem-se que elas são desenvolvidas pensando-se a linguagem enquanto instrumento de comunicação, de interação, como já descrito acima, contando, portanto, com uma parte de avaliação de uso de linguagem geral e, mais especificamente, de emprego de linguagem pedagógica. Os critérios de atribuição de notas levam, também, em consideração esse tipo de abordagem de língua. Desse modo, para Consolo (2008, p. 03), o critério de avaliação empregado pelo EPPLE

> deve ser holístico, tomando-se por base o desempenho global do examinado durante as partes do exame e uma visão integrada dos componentes da linguagem, [existindo, portanto,] uma influência e

[19] Ressalta-se que o termo "pedagógico" apenas foi acrescido à definição do que antes se conhecida por competência linguístico-comunicativa a partir de 2012.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> interdependência entre os descritores propostos. [...] Essa visão se alinha com o conceito de Hymes (1971:19; 1972:279) de "competência de uso (*competence for use*) de uma língua. Segundo esse autor, "há regras de uso sem as quais as regras de gramática seriam inúteis. Da mesma maneira que regras de sintaxe podem controlar aspectos fonológicos, e regras de semântica talvez controlem aspectos de sintaxe, assim regras de atos de fala controlam a totalidade das formas linguísticas (HYMES, 1972:278)[20]".

Informações sobre o teste – incluindo tipos de tarefas contidas, formas de avaliação, duração do exame, dentre outros – são fornecidas previamente aos candidatos e reiteradas momentos antes de dar-se início ao processo avaliativo. Por fim, no que tange ao quesito validade do exame, tem-se que ele é constantemente testado pelos pesquisadores.

MÉTODOS

O trabalho consistiu, primeiramente, da elaboração e revisão de transcrições dos dados do teste oral do EPPLE aplicado em 2009 a um grupo de 14 alunos formandos em um curso de Licenciatura em Letras, e a outro grupo, de 12 alunos, participantes do exame em 2010. Para os conjuntos de dados de 2009 e de 2010 têm-se gravações de uma versão do teste oral do EPPLE aplicada em um laboratório de informática (versão eletrônica preliminar do referido teste), e, para o conjunto de 2010, uma versão do teste aplicada em meio presencial. Tais dados permitirão comparações entre os resultados do teste realizado nas duas versões.

As transcrições foram feitas por meio de gravações em áudio (versões eletrônicas) e em vídeo (versão presencial) dos testes, utilizando-se códigos para a identificação de características das falas dos interlocutores. Os arquivos das transcrições foram posteriormente preparados para análise por meio do programa RANGE.

Finalmente, foi realizada uma comparação entre os dados obtidos por meio da aplicação do teste oral em meio presencial com os dados obtidos na aplicação do teste em meio eletrônico.

[20] No original: "There are rules of use without which the rules of grammar would be useless. Just as rules of syntax can control aspects of phonology, and just as rules of semantic perhaps control aspects of syntax, so rules of speech acts enter as a controlling factor for linguistic form as a whole." (HYMES, 1972, p. 278)

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

RESULTADOS

O Teste de Proficiência Oral em Língua Inglesa (doravante TEPOLI) caracterizava-se como um instrumento de avaliação destinado a professores de inglês como língua estrangeira. O teste em questão consistia, basicamente, de uma entrevista oral, realizada em língua inglesa, face a face com um examinador-interlocutor, na presença de um examinador-avaliador (denominado *rater*). O TEPOLI foi criado em 2002 e, desde então, foi sendo aplicado a alunos-formandos de universidades públicas e particulares do interior do estado de São Paulo, com o objetivo de se obter dados que representassem a realidade da proficiência oral dos cursos de formação de professores. O fato de a oralidade ter sido o foco do instrumento de avaliação pode ser explicado porque, segundo Consolo (2000 apud BAFFI-BONVINO, 2007), o professor de língua estrangeira atua oralmente no processo de geração de insumo para aquisição da língua-alvo. Sendo assim, esse professor precisaria de uma boa proficiência na língua para poder se engajar em uma interação verbal com seus alunos, a fim de que a proficiência oral deles fosse desenvolvida.

O EPPLE, por sua vez, caracteriza-se como um exame que tem por objetivo configurar-se como um instrumento certificador para professores graduados em cursos de Letras e que avalia não apenas a habilidade oral, mas também a escrita dos (alunos-) professores examinados, consistindo, portanto em dois testes. Segundo Consolo (2008), o primeiro desses testes dispõe-se a medir a compreensão e a produção escrita dos candidatos. São propostas situações que exijam compreensão de textos, cujos temas são de interesse por parte de professores de línguas, e situações que determinem a elaboração de tarefas bastante verossímeis àquelas exigidas desse mesmo professor (correção de textos elaborados por alunos, elaboração de questões, dentre outras). Já o segundo teste, relativo à habilidade oral, é bastante similar ao TEPOLI, encontrando-se dividido em duas partes. A primeira delas, exige a compreensão de um breve excerto de vídeo, sobre o qual será iniciada uma discussão temática, ao passo que a segunda, por sua vez, avalia o uso da metalinguagem por meio da apresentação de problemas enfrentados por supostos alunos na língua estrangeira aos candidatos, para os quais ele deve oferecer soluções. O teste é conduzido por dois examinadores, sendo que um deles interage com o candidato, enquanto o outro faz uma avaliação da interação. Ao final do teste, ambos os examinadores engajam uma discussão, a fim de alcançarem um

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

consenso sobre qual nota atribuir desempenho demonstrado pelo candidato, com base em uma escala de proficiência.

Segundo Consolo (2008), a criação do EPPLE se faz necessária pelo fato de não haver, até o presente momento, nenhum exame que se proponha a avaliar a proficiência linguística de professores. Consolo (2008) afirma, portanto, que a recente criação do módulo KAL (*Knowledge About Language*) elaborado pela CabridgeESOL para o exame TKT (*Teaching Knowledge Test*), o qual avalia léxico, fonologia, gramática e discurso, sob a perspectiva das necessidades linguísticas do professor, diferentemente do TEPOLI, conforme apresentado no *Handbook for teachers*, tem por objetivo avaliar o conhecimento do sistema linguístico apresentado pelos candidatos e não a proficiência dos mesmos na língua inglesa ou seu desempenho em sala de aula.

No que tange ao EPPLE, contudo, é válido ressaltar que, a partir do ano de 2009, uma versão eletrônica do exame tem sido disponibilizada para aplicação. Tal versão não se mostra diferente da presencial aplicada de 2008 a 2010, a não ser pelo fato de, na eletrônica os candidatos terem de interagir exclusivamente com o computador, ausentando-se, portanto, a figura do examinador-interlocutor e de um segundo candidato para interação. Em tal versão, no que tange à oralidade, foco deste trabalho, as tarefas configuram-se de modo que, inicialmente, o candidato é solicitado a apresentar-se, informando questões de cunho pessoal (nome, idade, local onde mora, dentre outros), acadêmico (local em que estuda/estudou, dentre outros) e profissional (profissão, há quanto tempo trabalha com a língua inglesa, dentre outros). A segunda parte do teste conta com a compreensão e posterior discussão a respeito de dois vídeos. Os candidatos são solicitados a assistirem os vídeos e a, posteriormente, discuti-los. Por fim, é requisitado ao candidato que escolha uma dentre duas possíveis situações-problema apresentadas, relativas a questões de uso da língua, e explique-as como se estivesse diante de um aluno seu.

A tabela abaixo apresenta um resumo com as principais informações a respeito do exame em sua aplicação do ano de 2009:

Comparações						
Candidatos	**Notas**	**Faixas**	**Tempo de Fala Usado**	**BWL 1 *tokens***	**Desvios**	**Autocorreções**
F01	8.6	B	575 segundos	86.78%	21	02
H01	9.4	B	898 segundos	88.20%	08	01

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

J01	7.4	D	490 segundos	91.85%	82	07
M01	8.4	B	485 segundos	87.65%	24	03

Percebe-se, assim, que candidatos com maior nível de proficiência tendem a produzir mais palavras durante o teste do que os com menor nível. No que tange à complexidade dessas palavras, percebe-se haver pouca diferença numérica entre a porcentagem de palavras de uso frequente produzidas, no entanto, nota-se a tendência segundo a qual quanto maior o nível de proficiência, menor o emprego de palavras pertencentes à *baseword list 1*. A quantidade de desvios e de autocorreções cometidos pelos candidatos durante a realização do exame também indicam na mesma direção: quanto mais desvios, quanto maior o uso do recurso de autocorreção, menor o nível de proficiência do candidato.

É válido ressaltar, contudo, que, embora o descritor lexical seja reconhecidamente relevante na avaliação do nível de proficiência de um candidato, ele, por si só, não determina a capacidade comunicativa dos indivíduos. Sendo assim, variações numéricas que possam, eventualmente, ir em direção contrária à das constatações aqui descritas devem ser investigadas levando-se em conta os demais descritores presentes na faixa de proficiência do EPPLE.

Veja-se, por fim, a tabela abaixo:

Comparações (palavras/segundo)								
Partes	**F01**		**H01**		**J01**		**M01**	
	palavras/seg	média	palavras/seg	média	palavras/seg	média	palavras/seg	média
Parte 01	150/082	1.82	189/102	1.85	191/108	1.76	108/058	1.86
Parte 02	342/260	1.31	344/259	1.32	301/167	1.80	271/165	1.64
Parte 03	218/148	1.47	203/142	1.42	225/093	2.41	233/183	1.27
Parte 04	217/086	2.52	162/072	2.52	191/122	1.56	149/079	1.88
Total	927/576	**1.60**	898/575	**1.56**	908/490	**1.85**	761/485	**1.56**

Os dados contidos nesta segunda tabela apontam para a existência de uma possível tendência quanto à quantidade de palavras pronunciadas por segundo na realização do teste. Tendo em vista que H01 é considerado, dos quatro, o candidato com maior nível de proficiência e o número total de palavras por ele empregadas por segundo

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

é o mais baixo da tabela e que J01, candidato com menor nível de proficiência, apresenta emprego de 1,85% de palavras por segundo – o maior da tabela –, pode-se levantar a hipótese de que quanto mais palavras por segundo forem empregadas por um candidato, menor será o nível de proficiência, visto que haverá uma tendência de que seu discurso seja menos pensado, menos elaborado.

A tabela abaixo apresenta um resumo com as principais informações a respeito do exame em sua aplicação do ano de 2010:

Candidatos	**Tempo de Fala Usado**	**Palavras Totais**	**Palavras/Segundo**	**BWL 1 *tokens***
AF	458 segundos	1005	2.19	92.74%
CG	447 segundos	933	2.08	92.28%
DN	xxx[21] segundos	930	xxx	94.95%
FM	621 segundos	1017	1.63	80.92%
FP	589 segundos	459	1.28	83.88%
MS	431 segundos	851	1.97	91.30%

Percebe-se, assim, que nem sempre candidatos com maior nível de proficiência tendem a produzir mais palavras durante o teste do que os com menor nível – vide a alta produção de FM. No que tange à complexidade dessas palavras, percebe-se haver pouca diferença numérica entre a porcentagem de palavras de uso frequente produzidas, no entanto, notou-se, contrariamente ao encontrado no ano de 2009, a tendência segundo a qual quanto maior o nível de proficiência, maior o emprego de palavras pertencentes à *baseword list 1*.

No que tange ao número de palavras/segundo produzido pelos candidatos, nota-se a existência de uma possível tendência, contrária à encontrada em 2009.

Candidato	**Palavras Totais**	**BWL**	**Tokens**	**Types**	**Families**
AF[22]	332	01	92.77%	87.18%	113

[21] Não foi possível medir o tempo de fala de DN porque a aluna-estagiária não teve acesso ao vídeo por meio do qual transcrição da fala de tal candidato foi realizada, uma vez que ela foi feita por outro aluno-estagiário, Leandro Zuanazzi.
[22] Ressalta-se que, por problemas de gravação, o exame presencial realizado com AF foi interrompido na Parte 03.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

		02	2.41%	4.49%	7
		16	1.20%	0.64%	1
		NIL	1.81%	3.85%	-
CG[23]	320	01	90.63%	85.61%	97
		02	2.50%	4.32%	5
		16	2.50%	0.72%	1
		NIL	2.81%	5.76%	-
DN	1213	01	92.42%	78.55%	162
		02	2.80%	7.64%	20
		16	1.65%	1.82%	3
		NIL	1.65%	6.18%	-
FM	750	01	86.67%	83.83%	159
		02	2.40%	5.53%	11
		16	7.73%	2.13%	2
		NIL	1.33%	3.83%	-
FP	438	01	91.32%	82.46%	121
		02	2.28%	5.85%	10
		16	2.28%	1.75%	2V
		NIL	2.51%	5.85%	-
MS	906	01	92.49%	84.94%	161
		02	2.10%	4.18%	9
		16	2.32%	2.09%	2
		NIL	1.21%	4.18%	-

A análise dos resultados presentes na tabela permite afirmar que, embora estivessem mais familiarizados com o exame – uma vez que a versão eletrônica havia sido aplicada na semana anterior – o desempenho dos candidatos na versão presencial foi praticamente o mesmo do da versão eletrônica.

[23] Ressalta-se que, por problemas de gravação, o exame presencial realizado com CG foi interrompido na Parte 03.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

No que tange aos candidatos AF, MS, FM e FP, tem-se que a complexidade de suas falas sofreu aumento na versão presencial, se comparada à eletrônica, o que pode ser explicado pelo fato de, no exame presencial, existir a possibilidade de produzir enunciados por mais tempo do que no eletrônico, em que o controle do tempo de fala era rigidamente controlado. CG e DN, por outro lado, talvez pelo fato de, como mencionado por um dos entrevistados, haver a presença de diversos examinadores na sala e de uma câmera, bem como pelo fato de o formato das interações (diálogo e monólogo) serem distintos, tiveram a complexidade de suas falas reduzidas. É importante ressaltar, ainda, que AF e MS não apresentaram oscilações significativas em termos de complexidade; os demais candidatos, por outro lado, sim. No que se refere à quantidade, tem-se que o número de produções por parte de MS sofreu pequeno aumento, o que, aliado à também estável porcentagem relativa à complexidade, corrobora para o estabelecimento de um nível de proficiência estável para o candidato. DN também apresentou aumento no número de vocábulos produzidos ao longo do teste, contudo, ao contrário de MS, tal aumento mostrou-se significativamente maior do que o apresentado na versão eletrônica, aumento esse que pode ser explicado não apenas pela presença do examinador nas interações de modo a torná-las mais produtivas, mas também pela ocorrência de um maior número de hesitações por parte do candidato em sua fala (BWL 16: 1,65%). A quantidade produzida por FM apresentou grande redução, mesmo com a presença de uma porcentagem significativa referente ao número de hesitações, e a complexidade, aumento – visto que a presença do examinador, além de, como já afirmado, tornar os diálogos mais produtivos, também impedir a manifestação de "rodeios" na fala, tornando as respostas dos interagentes mais objetivas. E, por fim, a produção de FP foi marcada por uma leve redução em termos de quantidade e por um significativo aumento em termos de complexidade, o que pode ser explicado pelo fato de, como afirmado pelo próprio candidato, ele ter preferido a versão presencial a versão eletrônica do EPPLE.

Uma comparação entre os tempos de fala gastos pelos interagentes nas versões presenciais e eletrônica também foi realizado, diante do que se concluiu que, nas versões presenciais, os candidatos tendem a falar, geralmente, por alguns segundos a mais do que na versão eletrônica, no entanto, sem menos repetições – provavelmente, devido à presença do examinador e de um candidato parceiro, os quais auxiliam no desenvolvimento e no andamento das interações e, ainda, possivelmente, devido ao fato de os interagentes estarem mais acostumados a realizarem testes de proficiência oral no formato do presencial em detrimento do eletrônico. Ressalta-se que esse tempo maior de falar encontrado nas versões presenciais, diz respeito a, em média, cerca de meio minuto

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

a mais por candidato do que o gasto pela maioria dos candidatos na versão eletrônica. Sendo assim, conclui-se que o sentimento de escassez no que concerne ao tempo fornecido para realização das tarefas na versão laboratorial do exame é ilusório, muito provavelmente gerado pela ausência de costume e de experiência com o formato empregado, o que gera certa ausência de autonomia e maior insegurança por parte de e nos candidatos na realização de testes de proficiência, esperando-se, sempre, a presença de um outro indivíduo para orientá-lo. Outro fato que deve ser ressaltado e que diferencia ambas as versões diz respeito ao fato de, na versão presencial exclusivamente, ser possível que um candidato elabore sua fala enquanto o outro detém o turno, o que garante, portanto, um maior tempo para preparação das ideias e da fala a serem enunciadas.

Em termos de aceitação, a versão presencial também foi bem aceita pelos candidatos, os quais ressaltaram a presença de professores-examinadores na sala como um fator estressante e o fornecimento de mais tempo para fala como positivos.

CONCLUSÃO

Diante dos dados aqui expostos, tem-se que o exame EPPLE, tanto em sua versão presencial quanto em sua versão eletrônica, apresenta-se como um instrumento de avaliação confiável para medir a proficiência oral de (futuros-)professores de língua inglesa. No entanto, tanto para a versão eletrônica quanto para a presencial do exame, seria viável a elaboração de um documento que reunisse informações a respeito do construto do teste, ou seja, que contemplasse informações relativas ao que é e a quem se destina o exame, bem como às "crenças" que embasam sua construção. A importância de um teste de proficiência apresentar um construto bem definido explica-se dados seus propósitos avaliativos. Segundo Marochi (2004, p. 02),

> quando fazemos um teste, precisamos ter uma visão de linguagem bem definida e saber como escolher apropriadamente as técnicas, a fim de obtermos uma amostra da adequação situacional, linguística e discursiva consideradas relevantes de acordo com o propósito do teste. Um teste deve ainda ser o mais claro possível e produzir um efeito benéfico ao

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> ensino, ser econômico e prático. Além disso, outros componentes podem interferir no desempenho. Vários estudos têm sido feitos com o objetivo de verificar esses componentes (variáveis), como, por exemplo: sexo e gênero (O'LOUGHLIN, 2002; PORTER, 1991; BERRY, 1993), personalidade (PORTER, 1991, BERRY, 1993), fatores afetivos (PORTER, 1991); familiaridade entre os pares (O'SULLIVAN, 2002), comportamento do examinador e do candidato (YOSHIDA-MORISE, 1998; MODER e HALLECK, 1998; ROSS e BERWICK, 1992 e 1996), tarefas (KORMOS, 1999; UPSHUR e Turner, 1999).

Diante da versão eletrônica, mais especificamente, cabe ressaltar a questão da interação. A partir do momento que o aluno deixa de interagir com outro candidato ou, ainda, com o examinador, deve-se repensar se há e, em caso afirmativo, que tipo de interação ocorre nesse contexto – uma vez que, em termos avaliativos, ambos os contextos têm se mostrado equivalentemente confiáveis. Por fim, as considerações aqui tecidas levantam a seguinte questão: em que medida quantidade e complexidade de produção se correlacionam em termos lexicais? Ou seja, até que ponto a quantidade e a complexidade de palavras enunciadas determinam o nível de proficiência de um falante? Uma pesquisa de cunho sociológico, investigando características da fala de brasileiros ou, ainda, características da fala de professores, bem como um levantamento de crenças por parte dos entrevistados quanto a esses aspectos poderiam auxiliar na busca de soluções para tal questionamento.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, V. B. **Precisão e Complexidade Gramatical na Avaliação de Proficiência Oral em Inglês do Formando em Letras**: implicações para a validação de um teste. Tese de Doutorado. São José do Rio Preto: UNESP, 2009.

BAFFI-BONVINO, M. A. **Avaliação da Proficiência Oral em Inglês como Língua Estrangeira**: Foco na Competência Lexical e uma Proposta para o Processo de Validação do Descritor "Vocabulário" de um Teste de Proficiência para Professores de Língua Inglesa. Tese de Doutorado (Doutorado em Estudos Linguísticos). São José do Rio Preto: IBILCE/UNESP, 2010.

BAFFI-BONVINO, M. A. **Avaliação do Componente Lexical em Inglês como Língua Estrangeira**: Foco na Produção Oral. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Estudos Linguísticos). São José do Rio Preto: IBILCE/UNESP, 2007.

BASÍLIO, M. Dissecando a palavra. In: _____. **Formação e classe de palavras no português do Brasil**. São Paulo: Contexto, 2004.

BYGATE, M. Speaking as a Skill. In: _____. **Speaking**. Oxford: Oxford University Press, 1987.

CONSOLO, D. A. & TEIXEIRA DA SILVA, V. L. The TEPOLI test: Construct, updated tasks and new parameters to assess EFL teachers' oral proficiency. **Anais do I Congresso Internacional da ABRAPUI**. Belo Horizonte: UFMG, 2007 (CD-ROM).

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

CONSOLO, D. A. A construção de um instrumento de avaliação da proficiência oral do professor de língua estrangeira. **Trabalhos em Lingüística Aplicada**, vol. 43, nº 2, 2004, p. 265-286.

CONSOLO, D. A., ALVARENGA, M. B., CONCÁRIO, M., LANZONI, Hélcio de Pádua, MARTINS, Teresa Helena Buscato, TEIXEIRA DA SILVA, Vera Lúcia. An examination of foreign language proficiency for teachers (EPPLE): The initial proposal and implications for the Brazilian context. **Anais do II Congresso Internacional da ABRAPUI**, 2009, São José do Rio Preto-SP (CD-ROM).

DIAS, E. Avaliação e Intervenção Pedagógica na Formação do Professor de Língua Estrangeira. In: CONSOLO, D. A.; TEIXEIRA DA SILVA, V. L. (Org.). **Estudos sobre Ensino e Avaliação de Compreensão e Produção Oral**: Subsídios a Professores de Línguas Estrangeiras, 2010. (*no prelo*)

DUCATTI, A. L. F. **A Interação Verbal na Língua-Alvo e a Proficiência Oral na Prática de Sala de Aula**: (Re)Definindo o Perfil de uma Professora de Língua Inglesa da Escola Pública. Dissertação de Mestrado. São José do Rio Preto: UNESP, 2010.

FERNANDES, A. M. **A Metalinguagem e a Precisão Gramatical na Proficiência Oral de Duas Professoras de Inglês como Língua Estrangeira**. Dissertação de Mestrado. São José do Rio Preto: UNESP, 2011.

FORTES, M. S.; ZILLES, A. M. S. Avaliação: Uma Reflexão. In: LIMA, D. C. (Org.). **Ensino e Aprendizagem de Língua Inglesa**: Conversa com Especialistas. São Paulo: Parábola Editorial, 2009.

LAROCA, M. N. C. Palavra, vocabulário e lexema. In: _____. **Manual de morfologia do Português.** São Paulo: Pontes, 1994.

READ, J. **Assessing vocabulary**. Cambridge: Cambridge University Press, 2000.

RESEARCH Notes 43. Cambridge: CambridgeESOL, janeiro de 2011.

SHOHAMY, E.; INBAR, O. **The Language Assessment Process**: A "Multiplism" Perspective. University Park: The Pennsylvania State University, CALPER, 2006.

TEIXEIRA DA SILVA, V. L. **Fluência Oral**: Imaginário, Construto e Realidade num Curso de Letras/LE. Tese de Doutorado. Campinas: UNICAMP, 2000.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

EDUCACÃO PROFISSIONAL E DESENVOLVIMENTO LOCAL – APRENDIZAGEM BASEADA EM DIAGNÓSTICOS

Celso Geraldo Tucci; celso.gtucci@sp.senac.br*

Resumo: O presente trabalho apresenta experiência em andamento na Unidade do Senac de São José do Rio Preto na qual cursos técnicos compostos por alunos oriundos de escolas públicas de nível médio foram escolhidos para participar. Também fazem parte do piloto do projeto cursos de pós graduação. Pretende-se com o projeto criar no ensino profissionalizante um ambiente de autonomia educacional em que os alunos são instados a definir os projetos que querem executar e nesta tarefa serão assessorados pelos professores. Para tanto utiliza-se a ferramenta Arco de Maguerez, inserida teoricamente na Metodologia da Problematização. Os resultados do projeto estão sendo sistematizados mas até o momento a qualidade dos projetos apresentados pelos alunos são de alta qualidade e alguns já estão sendo implantados por organizações da comunidade. Nas conclusões será demonstrado que houve uma mudança qualitativa nas atividades dos professores em sala de aula.

Palavras-chave: Arco de Maguerez, autonomia, projeto, diagnóstico

Abstract: This paper presents ongoing experience in Senac São José do Rio Preto where technical courses consist of students from public schools middle level were chosen to participate. Also part of the pilot project post graduate courses. The intention of the project to create an environment in vocational educational autonomy where students are asked to define the projects that want to perform this task and will be assisted by teachers. For this we use the tool Arco de Maguerez theoretically inserted in Problematization Methodology. The project results are being systematized but so far the quality of the projects presented by the students are of high quality and some are already being implemented by community organizations. The conclusions will be shown that there was a qualitative change in the activities of teachers in the classroom.

Keywords: Maguerez Arc, autonomy, Project, diagnostic

INTRODUÇÃO

No meio do ano de 2012 a área de desenvolvimento social do Senac São Paulo lançou o desafio que os cursos do Senac deveriam trabalhar com projetos baseados na realidade, pois até aquele momento o professor poderia propor uma situação fictícia aos alunos que então desenvolveriam projetos a partir daquela propositura. Este projeto recebeu a denominação de "Educação, Desenvolvimento e Sustentabilidade" e tinha como objetivo descrito "Contribuir com o desenvolvimento

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

humano e social das cidades e regiões onde o Senac atua e garantir a sustentabilidade financeira, por meio de ações educacionais articuladas e orientadas por diagnósticos locais". Para que esta mudança no fazer educacional, a de contribuir com o desenvolvimento local a partir de ações educacionais orientadas por diagnósticos locais, fosse alcançada foi feita a proposta de que as Unidades do Senac de São José do Rio Preto e São Carlos realizassem o piloto do projeto. Foi então criado um grupo de funcionários em cada uma das unidades, grupo que foi denominado Grupo Polo de Informações e cada um passou a reunir-se com o objetivo de descobrir caminhos que levassem ao objetivo proposto. Em São José do Rio Preto o grupo passou a reunir-se todas as terças feiras para conversar sobre o projeto. Em um primeiro momento surgiu a necessidade de realizarmos a leitura da Proposta Pedagógica do Senac, a seguir, contando com a participação de professores de pós graduação em Gerenciamento d Projetos, o grupo discutiu se o gerenciamento de projetos poderia ser a ferramenta para a construção dos projetos dos alunos. A pergunta que surgiu era: Teria as ferramentas do PMBOK (Project Management Book of Knowledgement) esta função pedagógica? E como criar e armazenar diagnósticos que seriam feitos pelos alunos e depois aproveitados em outros cursos? Foi durante estas discussões que surge a oportunidade de conhecer a ferramenta do Arco de Maguerez e começamos a trabalhar nesta ferramenta com alunos dos cursos técnicos e também dos cursos de pós graduação.

RELATO DE EXPERIÊNCIA

O Projeto Educação, Desenvolvimento e Sustentabilidade estabeleceu como objetivos

> "Contribuir com o desenvolvimento humano e social das cidades e regiões onde o Senac atua e garantir a sustentabilidade financeira, por meio de ações educacionais articuladas e orientadas por diagnósticos locais"

Para atingir tal objetivo algumas etapas foram estabelecidas a fim de permitir a plena execução do projeto. Essas etapas estabelecidas, em número de quatro, foram as seguintes: a criação de um grupo denominado "Grupo Polo de Informação", de uma "Rede de Informação", a elaboração de um "Diagnóstico Socioeconômico" e, como consequência, a elaboração do "Planejamento Estratégico da UO (PTU)".

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Para permitir um ambiente de desenvolvimento do projeto na sua fase de piloto, foram escolhidas as unidades do Senac SP nas cidades de São José do Rio Preto e São Carlos.

O Grupo Polo de Informação é formado por funcionários da unidade operacional, permitindo-se outros convidados, como alunos e membros da comunidade; no entanto, até o momento, esse grupo está constituído apenas por funcionários das unidades do Senac que participam do piloto. O Grupo Polo de Informação tem como atribuições o que abaixo se relaciona:

1. Envolver monitores e alunos no projeto;
2. Identificar e disponibilizar fontes de informações para os diagnósticos necessários aos projetos dos alunos;
3. Disponibilizar ferramentas para realização de diagnósticos;
4. Sistematizar as informações;
5. Gerar informações para o Diagnóstico Socioeconômico da cidade ou região.

Após sua constituição, o Grupo Polo de Informações de São José do Rio Preto decidiu que seus membros se reuniriam semanalmente, seguindo uma metodologia de trabalho que resultasse num processo educacional que contemplasse a definição de que cursos fariam parte do piloto, bem como a construção de bons diagnósticos de alunos. Assim a primeira atividade deste grupo foi selecionar os cursos que seriam objetos do piloto do projeto em Rio Preto. As discussões iniciais do grupo levaram à definição dos seguintes cursos:

Técnico de Segurança do Trabalho

Período Noturno

Docente Coordenador Douglas Willian Hakini Soares

Técnico em Administração

Período Vespertino

Docente Coordenador Rodrigo Uliana Ferreira / Lucas R

Turmas da Aprendizagem

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Período Diurno e Vespertino

Docentes Coordenadores Luis Fernando Nogueira Oliveira e Maria Aparecida dos Santos

Turmas da Pós Graduação

PMI

Gestão Ambiental

O entusiasmo inicial da equipe levou à definição de muitos cursos para esta etapa; entretanto, após algumas semanas, ficou claro que, para que fosse possível um acompanhamento eficaz, seria necessário reduzir o número de cursos que fariam parte do piloto. Desse modo, somente os cursos Técnico em Informática, Técnico em Administração e uma turma do curso de pós graduação em PMI fizeram parte desta etapa do trabalho. Somente meses depois é que outros cursos foram introduzidos nesse projeto piloto.

Dentro das atribuições previamente estabelecidas para o funcionamento do Grupo, está definido que deve envolver o corpo docente da escola nas atividades desenvolvidas pelo projeto, e assim foi feita uma apresentação do Projeto Educação, Desenvolvimento e Sustentabilidade para os docentes da Unidade do Senac Rio Preto, durante uma reunião geral, que ocorre nas últimas sextas-feiras de todo mês. Após a apresentação, várias perguntas foram feitas pelos docentes presentes e a maioria delas girava em torno da preocupação de que o projeto estivesse trazendo novas demandas para os cursos, o que poderia acarretar uma sobrecarga nas atividades desenvolvidas com os alunos. Após esclarecimentos de que não haveria mudanças na maneira de trabalho atual ficando esclarecido que a partir da implantação do projeto não mais haveria construção de projetos baseados em situações fictícias mas que os projetos, para que constituíssem dados de diagnósticos, deveriam ser elaborados a partir da observação da realidade.

Com as impressões recolhidas na reunião de sensibilização realizada, os membros do grupo concluíram que os projetos desenvolvidos nos cursos realizados pelo Senac não apresentavam uma metodologia clara, e que esta, na maioria das vezes, ficava a cargo do entendimento do docente responsável pela sua execução. A impressão

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

ficou confirmada após consulta aos documentos orientadores dos cursos escolhidos para o piloto, onde a palavra 'projeto' aparece inúmeras vezes nos documentos sem que haja indicação de como estes projetos deveriam ser realizados.

Assim, estabeleceu-se um certo impasse na atividade do grupo, pois seria necessário encontrar um forma de levantamento de dados para elaboração de diagnósticos visando a execução dos projetos solicitados pelos documentos educacionais do Senac. Neste momento, várias técnicas de elaboração de projetos passaram a ser discutidas; no entanto, a premissa de que os projetos deveriam promover o desenvolvimento local a partir de diagnósticos construídos pelos alunos indicavam um caminho a seguir diferente do simples levantamento de dados, elaboração de um escopo e implantação do projeto. O cenário que se apresentava era mais ambicioso, pois o que se queria era despertar no aluno uma visão de mundo, com o consequente interesse em intervir na realidade circundante. A descoberta da ferramenta de construção desta visão viria a seguir, como veremos mais adiante.

Nesta fase da atividade o Grupo Polo de Informação de São José do Rio Preto reunia-se semanalmente e as discussões giravam em torno de uma dúvida: Como iremos realizar o diagnóstico dos alunos? Há uma forma de projeto que permita criar algum tipo de padronização das atividades para que, ao longo do desenvolvimento do Projeto Educação, Desenvolvimento e Sustentabilidade, possamos ter uma coleta de dados que permita criar uma sistematização? Inicialmente, considerando a presença da professora Ana Alice de Lucas Ruschel, que coordena uma pós-graduação em PMI no Senac Rio Preto, as discussões giravam em torno da busca de encontrar alguma forma de implantar uma metodologia de projetos baseada nas orientações contidas no PMBOK.

Num sábado, pela manhã, enquanto conversava sobre as dúvidas do projeto PEDS com João Marcelo Rondina, colega de trabalho no Senac, coordenador de cursos de pós- graduação em Sistemas de Informação e que havia acabado de concluir seu doutorado pela Faculdade de Medicina de Rio Preto, disse-me ele que sua orientadora do doutoramento poderia nos ajudar na tarefa de começar a criar um ambiente propício ao desenvolvimento dos diagnósticos que seriam produzidos pelos alunos. Falava da professora Dra. Elizabeth Somera, também professora de metodologias de pesquisa científica nos cursos de pós-graduação do Senac. Marcamos uma reunião com a professora Elizabeth que nos recebeu com entusiasmo e apresentou uma ferramenta que poderia ser utilizada para a produção de diagnósticos sociais.

A ferramenta proposta, inserida na Metodologia da Problematização, era o Arco de Maguerez, que está sendo aplicado por diversos grupos de pesquisas sociais nas

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

universidades brasileiras e respondeu às dúvidas que o impasse havia gerado na atuação do Grupo Polo até aquele momento possibilitando criar no ambiente da educação profissional uma aprendizagem não apenas tecnicista, de modo que, sem perder de vista a necessidade de ensinar técnicas, também desperte no aluno uma visão de mundo em que a técnica estaria a serviço do homem social, numa educação total em seus componentes epistemológicos, psicológicos e ideológicos. Ou seja, como lemos a seguir:

> Após constatar as vantagens práticas do Método do Arco, Bordenave buscou compreender suas bases teóricas. Buscou apoio em Lauro de Oliveira Lima, no livro *A Escola Secundária Moderna* (1973), num esquema gráfico em que a educação chamada "problematizadora", como todas as opções educativas, fundamenta-se em bases epistemológicas (como o homem conhece o mundo), psicológicas (como se comporta o homem no mundo), ideológicas (que percepções, valores e relações sociais são considerados "verdadeiros" e "bons" em um determinado momento histórico) e pedagógicas (como devem ser educadas as pessoas). (BERBEL, 2012, p.65)

Essa opção propõe a superação do modelo de formação para o mercado de trabalho pelo modelo de fornecer ao mercado de trabalho um homem que saiba nele intervir criticamente.

A ferramenta Arco de Maguerez foi criada por Charles Maguerez, educador francês que, no final dos anos 1950, foi trabalhar na Argélia com agricultores analfabetos, com o objetivo de transformá-los em eletricistas e mecânicos. Depois de trabalhar por anos no Marrocos, Senegal e Dakar, Charles Maguerez trabalhou no Brasil para a criação de uma extensão do sistema de treinamento da Coordenadoria de Assistência Técnica Integral (CATI), em São Paulo, e depois para o estabelecimento de um sistema de assistência às Pequenas e Médias Empresas (PME), em Pernambuco.

A utilização do Arco de Maguerez, conforme o que discutimos com a professora Elizabeth Somera e a partir das experiências em andamento pelos cursos do piloto, em especial o curso Técnico em Informática, pode ser resumida conforme segue,

> ...as ações para o desenvolvimento do processo partem da

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> observação de um recorte da realidade associado à temática eleita para o estudo. Da observação analítica e crítica dessa parcela da realidade é extraído um problema relevante para o estudo. Seguem-se as definições dos aspectos do problema a estudar, o estudo propriamente dito de tais aspectos, que preparam para as últimas etapas, das hipóteses de solução e da aplicação de uma ou mais dessas hipóteses na realidade da qual se extraiu o problema. (BERBEL, 2012, p.16)

A metodologia adotada do ponto de vista teórico estará enfocada na Teoria da Problematização (BERBEL, 2012) com as cinco etapas do Arco de Maguerez :

1) Observação da Realidade,

2) Identificação dos Problemas-Pontos Chaves,

3) Teorização,

4) Hipóteses de Solução – Planejamento,

5) Aplicação – Execução da ação (Prática).

A seguir são detalhadas as principais ações que podem ser adotadas no processo sugerido pela Metodologia da Problematização e com a utilização da ferramenta "Arco de Maguerez".

1ª Etapa - Observação da Realidade (Problema)

Identifica o recorte de realidade a ser observado;

Elege a forma de observação;

Realiza a observação (no formato definido ou possível);

Registra as observações;

Analisa o registrado, em seu conteúdo, problematizando-o;

Elege o foco do estudo a partir de um critério;

Redige o problema (1);

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Justifica a escolha do problema;

> Para a primeira etapa, de observação do recorte de realidade do objeto eleito para o estudo, são várias as possibilidades de aproximações do foco para problematiza-lo. Uma delas é o resgate de memória das próprias vivências do pesquisador, com aspectos que revelam a justificativa de seu interesse. (BERBEL, 2012, p.153)

2ª Etapa - Pontos-chave

Reflete a respeito do problema;

Identifica possíveis fatores associados ao problema;

Identifica possíveis determinantes maiores do problema;

Redige toda essa reflexão, extraindo o seu sentido para o estudo, pelas possíveis explicações da existência do problema;

A analisa a reflexão, captando os vários aspectos envolvidos no problema;

Elege, com critérios, aqueles aspectos que serão estudados na etapa seguinte;

Redige os pontos-chave (1);

Para esta etapa do processo, a discussão de grupo mostrou ser uma das estratégias mais adequadas para a construção dos saberes pretendidos nas competências dos cursos que estiveram no piloto do projeto. Nesse sentido, encontramos respaldo nos dizeres de Lauro de Oliveira Lima:

> Como se sabe, a *discussão de grupo* – frente a um problema, seja ele tecnológico, intelectual, mural, sociológico, etc. – é um instrumento didático, que a própria natureza criou, para levar à consciência critica e à criatividade, ao mesmo tempo que prepara os jovens para a *cooperação*, condição indispensável à continuação do processo civilizatório. (LIMA, 1973 p. 36)

3ª Etapa - Teorização

Elege a forma de estudar cada ponto-chave;

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Prepara os instrumentos de coleta de informação;

Testa os instrumentos;

Organiza as condições para a aplicação dos instrumentos;

Coleta as informações (aplicação dos procedimentos e instrumentos definidos);

Trata as informações;

Analisa e discute as informações;

Estabelece relações entre as diferentes informações;

Conclui em função do problema, verificando se as hipóteses explicativas iniciais foram confirmadas, negadas ou não foram consideradas na Teorização;

Registra toda a Teorização (1);

Refletindo sobre essa etapa, lemos em Romão:

> a educação não tem conteúdo nem finalidade em si mesma, porque é na sociedade em que está inserida ou no projeto de sociedade que busca construir que ela encontra suas referências. (ROMÃO, 2007, p.131)

4 ª Etapa - **Hipóteses de Solução**

Elabora as hipóteses de solução para o problema, com base na Teorização e etapas anteriores;

Abrange diferentes instâncias ou níveis de ação visando à transformação daquela parcela de realidade estudada;

Usa criatividade para encontrar ações novas;

Explica/argumenta as hipóteses elaboradas;

Registra toda a elaboração (1);

Nesta etapa os alunos devem discutir quais as ações possíveis de serem realizadas; ainda mais, considerar a possibilidade dos impactos positivos e/ou negativos da implantação das ações. Este momento é muito importante, principalmente pela

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

necessidade de se levar em conta a evidente ansiedade dos alunos em implantar tempestivamente alguma solução a despeito de pensar na variedade de soluções possíveis para o problema observado

5ª Etapa - Aplicação à Realidade (prática)

Analisa a aplicabilidade das hipóteses;

Elege, com critérios (exequibilidade, urgência, prioridade etc.) as que julga poder colocar em prática;

Planeja a execução das ações pelas quais se compromete;

Coloca-as em prática;

Registra todo o processo, analisando os resultados, quando possível.

Para o sucesso das ações contempladas na metodologia é fundamental que haja uma boa organização do trabalho docente. Assim, os alunos se articulam tanto no âmbito da sala (integram-se totalmente com o fim das chamadas panelas), como também se articulam entre os diversos cursos. Um exemplo desta articulação é o trabalho que foi desenvolvido pela turma 30 do curso Técnico em Informática, formado por alunos oriundos da escola públicas e frequentando o curso técnico inseridos no Pronatec (Programa Nacional de acesso ao Ensino Técnico e Emprego), que intentavam fazer um projeto sobre lixo eletrônico e após a visita a Cooperlagos identificaram outras necessidades como saúde e organização administrativa da cooperativa, promovendo, então, um encontro entre os cursos técnicos em Administração e Computação Gráfica, Técnico em Publicidade com o intuito de repassar aos demais alunos os diagnósticos levantados.

Esta articulação promovida pelos alunos parece que deverá tornar-se uma prática comum nos cursos que trabalharem com diagnósticos, visto que quando se olha a realidade não é possível ter um olhar focado numa única dimensão da realidade observada, pois que a realidade é multifacetada.

RESULTADOS E CONCLUSÕES

É neste ponto que uma nova prática docente torna-se necessária, o professor atual deve avançar na direção de tornar-se, no dizer freiriano em "animador cultural",

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

pois que o mundo real não apresenta a fragmentação que encontramos nas escolas de hoje. As experiências até agora desenvolvidas com os cursos do piloto do denominado Programa Educação e Desenvolvimento confirmam que "dar aulas" não funciona mais, pois que esta prática demonstra um tipo de dominação, uma relação pedagógica de mão única (ROMÃO, 2007).

Convém citar, literalmente, o tão claro comentário de Romão sobre a "proposta pedagógica freiriana"

> Na proposta pedagógica freiriana, o educador se transforma, por isso, no "animador cultural", que aprende enquanto cria as condições para a aprendizagem de seus educandos. Ele não dá aulas. Ele coordena ou provoca a pesquisa temática e desafia os educandos para a descoberta dos contextos, dos temas e das palavras geradoras. Aliás, a expressão "dá aulas" trai uma relação pedagógica de mão única, que Paulo Freire classifica como "educação bancaria". Nela, o educando "que nada sabe" vira o recipiente no qual o educador deposita seu saber. (ROMÃO, 2007, p. 136)

O Programa Educação Desenvolvimento e Sustentabilidade, que propõe como objetivo "contribuir com o desenvolvimento humano e social das cidades e regiões onde o Senac atua e garantir a sustentabilidade financeira, por meio de ações educacionais articuladas e orientadas por diagnósticos locais", lançou um desafio que nos levou até a ferramenta do Arco de Maguerez e também provocou mudanças positivas na prática docente de todos os professores que se envolveram com o projeto, notadas no seu entusiasmo ao relatarem suas experiências de aprendizado pessoal, no progresso obtido pelos alunos no desenvolvimento dos projetos coletivamente propostos, mas, sobretudo, na observação de que o ideal da transdisciplinaridade também é possível a partir da solicitação dos próprios alunos. Tivemos neste semestre a experiência de ver os alunos de cursos de areas diferentes, como informática e meio ambiente, promoverem espontaneamente reuniões para, em conjunto, solucionarem problemas encontrados na elaboração de seus projetos, antes confinados nos estreitos limites da disciplinaridade. É preciso observar ainda que o correto entendimento na aplicação da metodologia ainda está em andamento, pois tanto professores quanto alunos tendem a propor soluções

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

para os problemas observados na realidade social considerada, sem antes discutir e entender as causas fundamentais que levam a estes problemas; ou seja, focam na execução dos projetos sem antes elaborar diagnósticos baseados na realidade local.

O trabalho do grupo orienta-se no sentido de aprimorar a aplicação da metodologia e corrigir as distorções percebidas ao longo das atividades do projeto.

REFERÊNCIAS

BERBEL, Neusi A N, *A metodologia da problematização com o Arco de Maguerez*: uma reflexão teórico-epistemológica. Londrina: EDUEL, 2012, 204 p.

LIMA, Lauro de Oliveira. A escola secundária moderna, organização, métodos e processos. Petrópolis-RJ: Ed. Vozes. 1973. 669 p.

ROMÃO, J. E. *Pedagogia dialógica*. São Paulo: Ed. Cortez, 2007, 150 p.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

ENSINO TÉCNICO: COORDENAÇÃO E FORMAÇÃO DOCENTE

Sueli Cristina Silva:sueli.csilva@sp.senac.br

Resumo: O presente trabalho de pesquisa tem como tema as possibilidades da coordenação técnica em refletir sobre a formação docente do ensino técnico a partir da investigação de ampliação e aproximação do *ethos* de formação inicial com as matrizes pedagógicas dos professores da modalidade. Entende-se que ao investigar os espaços de formação dos docentes surge uma nova proposta de formação continuada, que possibilita abarcar os conteúdos das matrizes pedagógicas em suas diferentes percepções. Tem por objetivo pesquisar aspectos que podem ratificar a importância em estabelecer contato e acolher os movimentos internos dos docentes durante os processos formativos. Utiliza como método a abordagem da coordenação técnica na investigação do *ethos* de formação inicial, das matrizes pedagógicas e dos programas de formação continuada dos docentes do ensino técnico. Ao investigar e ampliar os espaços de formação docente, a coordenação técnica pode aproximar-se, dialogar e reconhecer o professor da educação profissional de nível técnico a partir da implementação de propostas formativas que articulem processos socioeducativos significativos e mais humanos.

Palavras-chave: ensino técnico, formação docente, coordenação técnica, *ethos* profissional, matrizes pedagógicas.

Abstract:

The present research has as its theme the possibilities of technical coordination reflect on teacher training of technical education from research and extension approach ethos initial training to the teachers of the pedagogical mode . It is understood that while investigating the spaces of teacher training comes a new proposal of continuing education , which enables encompassing the contents of the pedagogical in their different perceptions . Aims to research aspects that can confirm the importance of establishing contact and welcome the internal movements of the teachers during the formative processes . Used as a method to approach the technical coordination of the research ethos initial training of the pedagogical and continuing education programs for teachers of technical education . To investigate and to enlarge the area of teacher training , technical coordination can approach , engage and recognize the teacher education professional technical level from implementing proposed formative processes that articulate significant socio and more human .

Keywords: technical education, teacher training, technical coordination, professional ethos, the pedagogical.

INTRODUÇÃO

A atuação na coordenação técnica dos cursos de habilitação possibilita entrar em contato com inúmeras questões referentes à formação inicial e continuada de professores. A vivência com docentes, alunos e instituição possibilita exercer mediações

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

e despertar atenção para alguns pontos fundamentais da formação docente, considerando que *as decisões tomadas pelos professores na escola ou em sala de aula não são neutras. Todas têm função, uma intenção que, muitas vezes, não é consciente, mas, que contemplam implicações profundas*. (BRANDÃO, 2005, p. 42).

A coordenação técnica dos cursos permite uma visão dos acordos firmados com o grupo de docentes, no que se refere ao planejamento das estratégias pedagógicas e sua execução em sala de aula. Percebe-se que determinadas práticas, argumentações e inquietações recorrentes no grupo de docentes fazem pensar sobre a procedência do corpo docente, valores e propósitos.

No ensino técnico, são poucos os profissionais com formação em pedagogia ou licenciaturas e são selecionados mais especificamente pela área de formação inicial e atuação profissional, considerando suas competências técnicas comprovadas e reconhecidas nas áreas onde atuam.

Nesta modalidade de curso, permite-se constar o que o Parecer nº 16/99, item 5, *educação profissional de nível técnico*, enfatiza:

> O mundo do trabalho está se alterando contínua e profundamente, pressupondo a superação das qualificações restritas às exigências de postos delimitados, o que determina a emergência de um novo modelo de educação profissional centrado em competências por área. Torna-se cada vez mais essencial que o técnico tenha um perfil de qualificação que lhe permita construir itinerários profissionais, com mobilidade, ao longo de sua vida produtiva. (BRASIL, 1999, item 5)

EDUCAÇÃO PROFISSIONAL: Coordenação técnica e formação docente

Para compor um quadro de referência teórica que auxilie uma visão mais ampla sobre o cenário de formação docente do Ensino Técnico, a aproximação com autores que vêm discutindo o tema torna-se necessária. Os autores apontam para as seguintes características: ideia de aperfeiçoamento, intenção de formação, autoformação; heteroformação, educação como rede de intencionalidade e ações próximas da prática, conhecimentos contextualizados e articulação entre ciência e trabalho.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Estes itens surgem baseados na observação do espaço que o Ensino Técnico ocupa na Educação, suas relações com o mundo do trabalho e com a formação acadêmica pela busca de respostas ao desafio imposto pelas novas formas de organização do conhecimento na sociedade contemporânea.

A partir disto é possível levantar algumas questões: Com qual modelo de Educação o Ensino Técnico está comprometido? Ensinar, dominar técnicas? Adequar o aluno às exigências do mundo do trabalho? Formar um aluno competente, baseado em quais referências?

O diálogo com autores, como Barato (2002), Dowbor (2001, 2004), Gomes e Marins (2004), Grinspun (1999) possibilita tecer considerações que auxiliam na compreensão das condições de desenvolvimento da educação profissional de nível técnico.

Para tal, é necessário considerar o cenário atual de inserção ao mundo produtivo, um dos principais motivos da escolha desta modalidade de ensino, que exige uma preparação diferenciada de pessoas capazes de aliar conhecimento técnico às habilidades interpessoais, culturais e éticas em um período relativamente curto.

O desafio àqueles envolvidos com o ensino técnico parece ser grande. O desenvolvimento de competências que superem a dimensão puramente técnica, a ampliação da estrutura de formação para o mundo do trabalho sem perder de vista as questões humanas são alguns pontos importantes, que se pretende abordar com base nos autores em diálogo com as Leis que regem esta modalidade de ensino.

Desta forma, é preciso consultar as diretrizes curriculares para a educação profissional de nível técnico que, por meio dos artigos 39 ao 42 da Lei de Diretrizes e Bases (LDB), Lei nº 9.394/96, demonstra o cuidado com a leitura do mundo contemporâneo, nas implicações da Educação e Trabalho; Quando na sua concepção traz *a educação profissional integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia* na condução *ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva* a ser *desenvolvida em articulação, com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada*, na perspectiva do exercício pleno da cidadania. (Parecer CNE/CEB nº 16/99 aprovado em 05/10/99) (Conselho Nacional de Educação/ Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação)

Neste sentido, percebe-se que as orientações contidas no Parecer 16/99 denotam a importância da atualização constante dos conhecimentos da profissão de origem, por parte dos professores que atuam nesta modalidade de ensino, assim como o desenvolvimento dos saberes pedagógicos, em uma constante revisão das práticas docentes.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Estes movimentos que levam ao desenvolvimento de conhecimentos técnicos específicos, além dos saberes pedagógicos básicos no exercício da docência, têm se revelado um respeitável momento formativo na trajetória daqueles que se dedicam à educação profissional de nível técnico.

A aproximação com as Leis que regem o ensino profissionalizante de nível técnico, paralelo ao exercício da formação e atualização profissional, pode mobilizar o docente do ensino técnico a desenvolver competências pedagógicas capazes de mediar, construir, acompanhar e desenvolver conhecimentos que aproximem os alunos das informações significativas da área.

Por meio desta observação, depreende-se que o exercício da docência no âmbito do ensino técnico requer articulação entre saberes especializados e pedagógicos, pressupondo revisão da constituição docente como uma conseqüência imediata e significativa nesse contexto.

Assim, ensinar, articular e sensibilizar os conteúdos neste nível educacional demanda mais que uma questão técnica, pois os docentes que se apresentam como profissionais capazes em suas áreas de atuação, conforme o perfil desejado para esta modalidade de ensino, muitas vezes ao se depararem com a vivência e o cotidiano escolar, sentem-se deslocados, necessitando de revisão e reorientação na condução dos seus processos construtivos do conhecimento.

A coordenação técnica dos cursos é instigada a pensar sobre as relações existentes entre os quadros de referências que estes profissionais construíram no decorrer de suas trajetórias pessoais e profissionais e a docência, quais conhecimentos prévios são necessários para o exercício da docência? O que mobiliza profissionais de diferentes áreas a abarcar a docência? Quais conhecimentos adquiridos na sua trajetória são mobilizados no exercício da docência?

Alguns autores como: Golfe (2002); Mizukami (2002); Lastoria (2001); Shulman (1986, 1987 apud MIZUKAMI, 2002) também discutem estas questões a partir do conceito de *ethos*

O filósofo e teólogo Golfe[1] possibilita explorar um dos sentidos deste conceito:

> *Ethos*: Palavra de etimologia grega que designa costume, ou "moradia, o lugar onde se vive", o caráter, o modo de ser no mundo, a origem dos valores, as normas que estruturam uma

[1] Filósofo e teólogo do Instituto de teologia franciscano de Petrópolis, RJ.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> civilização, um povo, de um grupo social ou simplesmente, de um indivíduo.
>
> O *ethos* emerge em um mundo cultural, de um grupo, num período da história. As pessoas, no dia-a-dia diante das coisas adquirem hábitos, atitudes, modo de agir, e dão significados às coisas e atos. Isto constitui uma maneira de ser e de habitar o mundo. "O *ethos* é a maneira como cada homem e cada cultura vivem o ser. O *ethos* é o lugar onde elaboram-se os costumes, moral, etc; de lá também emana todo o mundo simbólico, mítico, os valores que sustentam a vida de um povo. (GOLFE, 2002)

Para dar continuidade ao processo de construção de sentidos para o conceito de *ethos* com Lastoria nota-se:

> A palavra *ethos* significava para os gregos antigos a morada do homem, isto é, a natureza, uma vez processada mediante a atividade humana sob a forma de cultura, faz com que a regularidade própria aos fenômenos naturais seja transposta para a dimensão dos costumes de uma determinada sociedade. Em lugar da ordenação observável no ciclo natural das coisas (as marés ou as fases da Lua, por exemplo), a cultura promove a sua própria ordenação ao estabelecer normas e regras de conduta que devem ser observadas por cada um de seus membros. Sendo assim, os gregos compreendiam que o homem habita o *ethos* enquanto a expressão normativa da sua própria natureza. Embora constitua uma criação humana, tal expressão normativa pode ser simplesmente observada, como no caso das ações por hábito, ou refletida a partir de um distanciamento consciente. (LASTORIA, 2001)

Autores que investigam a formação de professores enfatizam a importância da formação de origem do profissional na constituição da docência, como por exemplo, Mizukami possibilita ampliar a compreensão a respeito da construção do *ethos* profissional:

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> Quanto ao conhecimento de áreas específicas, é importante considerar, também, as formas como o conhecimento é construído, que parecem estar em estreita relação com a natureza das diferentes áreas.....Sob essa perspectiva implica considerar um mapeamento dos conhecimentos do professor, compreender como o conhecimento de ensino é construído (como diferentes contextos possibilitam diferentes aprendizagens) e acionado e compreender como as aprendizagens dos professores informam e possibilitam práticas em salas de aula. (MIZUKAMI, 2002, p. 148).

É possível perceber a relação existente entre a construção da docência e a formação de origem. Shulman (1986,1987 apud MIZUKAMI, 2002, p. 67) enfatiza que o *Conhecimento de conteúdo específico (conceitos básicos de uma área de conhecimento, implica a compreensão de formas de pensar e entender a construção de conhecimentos de uma disciplina específica, assim como sua estrutura)*.

Ao fazer referência aos conteúdos específicos, conceitos básicos de uma ciência, suas áreas de conhecimento, construção e estruturas, Shulman aproxima -se do conceito de *ethos* de formação.

A importância da formação de origem na formação do docente vai sendo compreendida e discutida, também, por outros autores.

> É essencial reconhecer argumentos que os professores precisam conhecer mais do que simples fatos, termos e conceitos de uma disciplina. Seu conhecimento de organização de idéias, conexão de idéias, formas de pensar e de argumentar e da construção do conhecimento dentro da disciplina é um fator importante [a ser considerado] em como eles irão ensinar.
>
> (BORKO; PUTNAM 1996 apud MIZUKAMI, 2002, p. 67).

A partir da convivência com os docentes a coordenação técnica geralmente observa que, na maioria das vezes, a docência não é a primeira opção da atuação desses profissionais. Golfe oferece algumas pistas que contribuem para uma maior compreensão dessas escolhas:

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> O ser humano, no seu dia-a-dia sente a necessidade de organizar a sua vida. Isto compreende as relações fundamentais do ser humano: a si mesmo, o mundo, o outro e a transcendência. A cada dia apresenta-se um novo e diferente desafio, e, é próprio do ser humano dar a resposta adequada conforme o lugar, tempo, costumes, etc. Cada grupo, aos poucos, cria um modo próprio habitual de compreender o mundo, isto é, *ethos*.... O *ethos* na maioria das vezes não é verbalizado, vive-se. Por isso seria muito difícil compreender o *ethos* através de biografias, informações, pré-compreensões, etc. É necessário "entrar no mundo do Outro", "viver o mundo do Outro", tentar compreender o mundo do outro a partir do outro mesmo. (GOLFE, 2002)

Na modalidade do ensino técnico, frequentemente, observa-se em sala de aula a presença marcante do profissional de área, que pode ser constatada, com base nas manifestações, posturas, convicções e ações que revelam sua formação de origem. Os docentes parecem tecer suas práticas pedagógicas entrelaçadas ao *ethos* de formação de origem, não levando em conta as atribuições do exercício da docência consideradas importantes pela Instituição; tais como: planejamento, desenvolvimento didático, preenchimento de diário, avaliação formativa, etc.

Sendo assim, revela-se à coordenação técnica um sentimento de contrariedade, quando os docentes se vêem frente ao cotidiano escolar. Muitas vezes, é deflagrado um processo de intolerância e confusão capaz de comprometer o ensino e a aprendizagem. Parece que a sala de aula desloca-os do lugar do sucesso e da competência, propondo questões para as quais não encontram tão facilmente respostas. Surge a insatisfação e o desagrado que são facilmente percebidos pelos alunos e pela coordenação técnica. Um descontentamento geral acaba aflorando e provocando tensões nas relações estabelecidas entre alunos, professores e instituição.

Em meio aos conflitos, a coordenação técnica dos cursos, freqüentemente, é abordada por docentes insatisfeitos que reclamam da falta de maturidade, interesse e prontidão dos alunos; por alunos que apontam as dificuldades dos professores em ensinar e pela instituição que deseja ter docentes e alunos satisfeitos.

A docência não demonstra ser a morada confortável desse profissional que, ao exercer o ofício docente, parece recorrer ao *ethos* pessoal e profissional na busca de elementos norteadores para sua prática, pois aparentam ser profissionais que, por alguns momentos, assumem o espaço docente sem, no entanto, habitá-lo

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Em função disso, parece fundamental investigar os processos de formação dos docentes do ensino técnico, uma vez que estes sujeitos não percorrem os caminhos tradicionais de formação pedagógica , discutidos na literatura sobre formação docente.

Esses professores parecem exercer a docência pautados em referenciais, ainda, não muito explícitos pela literatura e pelos programas de formação. A exploração deste universo pode indicar caminhos que levem a coordenação técnica compreender em maior profundidade os processos de formação docente no ensino técnico.

A educação profissional de nível técnico e suas interfaces com o mundo do trabalho

Em um curso técnico, a educação procura apropriar-se de dinâmicas que extrapolam as salas de aula na aproximação com a realidade do mundo do trabalho, conforme consta no Parecer CNE/CEB 16/99, item 7, *organização da educação profissional de nível técnico*. Há destaque para a orientação da necessidade por um ensino contextualizado de clara associação entre teoria e prática desenvolvidas por uma metodologia que privilegia significativamente a ação profissional. Desta forma, a associação mundo do trabalho e educação permite uma organização diferenciada nas propostas desenvolvidas pelos cursos técnicos.

Assim, o planejamento curricular valoriza a prática por meio de atividades delineadas com base nos referenciais da área profissional definidos e divulgadas pelo Ministério da Educação (MEC), são atividades, tais como: projetos, estágios, visitas, estudo de meio, aproximação com empresas, palestras e vivências.

Neste panorama, a inserção da Educação como mediadora desempenha papel importante na vida de educadores e educandos, futuros profissionais de área.

Dowbor refere-se à esta questão ao apontar a dimensão da educação como:

> [...] trata-se menos de oferecer um 'pacote' fechado de conhecimentos, e mais de se colocar a educação ao serviço de uma comunidade que moldará o universo de conhecimentos de que necessita, segundo os momentos e a dinâmica concreta do seu desenvolvimento. (DOWBOR, 2001, p. 45).

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O autor citado pondera sobre a busca por atitudes não isoladas na educação profissionalizante, pois a construção do conhecimento requer diversas considerações, dentre elas, que o ambiente educacional por meio de sua proposta pedagógica possibilita traçar pontes entre os conteúdos curriculares e o desenvolvimento profissional, abarcando transformações e inovações tecnológicas que influenciam diretamente as áreas do conhecimento e o trabalho humano.

Assim, não só por meio da incorporação de conhecimentos técnicos de área será feita a aproximação desses mundos, mas, por meio da própria constituição dos saberes docentes na revisão de suas estruturas.

Vale destacar o caráter polivalente requerido desse profissional, docente da modalidade educacional de nível técnico, pois, no documento organizador desse processo, Parecer CNB/CNE 16/99 item 7, Organização da educação profissional de nível técnico, encontramos a seguinte citação:

> Cumpre ressaltar, ainda, o papel reservado aos docentes da educação profissional. Não se pode falar em desenvolvimento de competências em busca da polivalência e da identidade profissional se o mediador mais importante desse processo, o docente, não estiver adequadamente preparado para essa ação educativa. (BRASIL, 1999, item 7).

Neste sentido, o referido Parecer propõe ao ensino técnico considerar o desenvolvimento formativo do corpo docente dentro de uma proposta de articulação de conhecimentos que o capacitem a uma constituição mais ampla, que considere a complexidade da formação profissional em tempos atuais.

Desta forma, procura-se evitar que o profissional torne-se apenas instrumento de adequação dos conhecimentos específicos, sujeito a uma formação puramente informativa e, provavelmente, condenada a estar ultrapassada de modo rápido.

Em diálogo com Barato, encontra-se consonância para estas questões:

> A meu ver, é preciso pensar a didática quando se quer fazer educação profissional considerando, entre outros, os seguintes pontos:
>
> - A organização do ensino fundada na escola acadêmica é incapaz de gerar uma didática adequada à elaboração do saber técnico.
> - Técnicas e habilidades exigem tratamento metodológico que garanta bons resultados do aprender a trabalhar. Essa circunstância coloca o desafio de construir uma pedagogia voltada para o saber técnico.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

(BARATO, 2002, p. 137-138).

Em conformidade com os documentos da LDB 9.396/96 em seus artigos 39 a 42 e Parecer CNE/CEB 16/99, a atuação em cursos técnicos vem se desenvolvendo baseada nos conhecimentos das áreas específicas, que se encontram reatualizados em conformidade com as funções educativas, pois autores que acompanham esta questão, como Barato (2002, p. 137-138), assinalam que a organização do ensino técnico requer muito além da concepção transmissiva, palavrista e bancária, pois necessita considerar a dimensão intelectual dos agentes envolvidos no processo, docentes e discentes adultos, atuando em procedimentos de significação, ampliando o quadro da educação em função de um novo universo.

Entretanto, ao analisar o histórico desta modalidade de ensino no país, há necessidade de considerar que este novo movimento tende a deslocar as práticas docentes de seus papéis conhecidos a priori, permitindo, desta forma, repensar a dinâmica da construção do conhecimento num sentido mais amplo.

Estas atitudes de mudanças nem sempre são acompanhadas de calma e consentimento; a resistência e defensiva em muitos casos têm sido a tônica , principalmente em áreas, cujas estruturas mostram-se menos flexíveis e mais apegadas aos saberes técnicos, como grandes instrumentos construtivos no ensino profissional.

Nesta linha, o diálogo com Dowbor (2001, p. 47) leva a considerar o cenário de atuação desses sujeitos, ao relatar: Por outro lado, é freqüentemente difícil um professor tomar estas iniciativas, sem o respaldo da instituição onde trabalha. Em outros é preciso organizar a escola, as diversas instituições, para que isto seja possível".

Assim, avaliando o panorama de atuação do corpo docente desta modalidade de ensino, parece ser legítimo o desconforto sentido na oscilação entre atualização técnica de área e reconstrução docente.

Nesta dicotomia, o docente pode se sentir como que atuando em mundos diferentes com tempos desconexos. Deste modo, o desafio que o ensino técnico tende a impor a esses profissionais, parece colocá-los frente às mudanças pedagógicas, pessoais e interpessoais em uma constante reconstrução profissional.

De maneira geral, o Parecer CNE/CEB 16/99 traz no item 6.2, Respeito aos valores estéticos, políticos e éticos, que este professor tende buscar em sua área de formação inicial, uma visão de mundo, um sentido onde construiu seus conhecimentos.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Em referência à esta abordagem, o Parecer no item 6.2, Respeito aos valores estéticos, políticos e éticos, considera a formação de origem por ethos profissional, cuja orientação destaca que cada profissão possui seu ideário, que é o que valoriza, imprimindo o respeito, o orgulho genuíno e a dignidade daqueles que a praticam.

Este entendimento por conhecimento de conteúdo específico é tratado por autores, como, Shulmam (1986 apud MIZUKAMI, 2002) como conceitos básicos de uma determinada área de conhecimento, que podem determinar formas de pensar e compreender a construção das estruturas na constituição de seu desenvolvimento profissional e pedagógico.

No contexto, vale considerar que a maioria dos docentes nos cursos técnicos é proveniente das áreas de formação e atuação profissional. Deste modo, o ethos de formação inicial pode despertar e sustentar modos de atuações inerentes às suas construções iniciais, podendo influenciar as práticas docentes.

Deste modo, a resignificação do processo formativo docente demanda estratégias não segmentárias, fragmentadas ou isoladas, ações capazes de motivarem um alinhamento na redefinição do profissional em sua constituição docente .

Ensino técnico: *ethos* profissional e formação docente

Ao reconhecer a complexidade entre as especificidades da modalidade de ensino com o *ethos* de formação inicial, nota-se o perfil docente em atuação nos cursos técnicos que, segundo Tardif, é o profissional:

> [...] como uma pessoa autônoma, dotada de competências específicas e especializadas que repousam sobre uma base de conhecimentos racionais, reconhecidos, oriundos da ciência, legitimados pela universidade, ou de conhecimentos explicitados, oriundos da prática.
>
> (TARDIF 2001 apud GOMES; MARINS, 2004, p. 120).

Desta forma, os docentes do ensino técnico parecem estar em confluência com as práticas educacionais e profissionais ao longo do processo de ensino aprendizagem.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Geralmente, o trânsito desta ação realiza-se em sala de aula, onde seus conhecimentos práticos não podem ser apenas teorizados nem a sistematização dos saberes garante-lhes a competência docente, pois o exercício da docência na educação profissional de nível técnico solicita uma mediação competente entre 'saberes de área' e 'saberes pedagógicos'.

Em Nóvoa (1995 apud GOMES; MARINS, 2004, p. 133), é lançada luz no caminho que os docentes parecem percorrer: *ser professor obriga a ações constantes, que cruzam a nossa maneira de ser com a nossa maneira de ensinar, e que desvendam na nossa maneira de ensinar a nossa maneira de ser.*

Em Imbernon encontram-se sinais para refletir sobre as possíveis implicações da área de formação na constituição docente. Este autor salienta a importância da reflexão das práticas docentes a partir do exame das teorias implícitas na sua formação inicial. Por meio de sua observação: *A orientação para esse processo de reflexão exige uma proposta crítica da intervenção educativa, uma análise da prática do ponto de vista dos pressupostos ideológicos e comportamentais subjacentes*, podemos considerar a possível imbricação do *ethos* de formação inicial no desenvolvimentoo docente pois, *o profissional da educação é construtor de conhecimento pedagógico de forma individual e coletiva*. (IMBERNON, 2004, 49)

Neste sentido, percebe-se que a dinâmica do trabalho docente requer a superação de desafios, pois o conhecimento adquirido em sua formação inicial nem sempre está em consonância com as vivências escolares.

Muitos docentes são oriundos de faculdades isoladas, geradoras de uma formação fragmentada, anacrônica e distante das questões interdisciplinares que envolvem um trabalho mais integrado e participativo, em conformidade com o requerido trabalho docente do ensino técnico que pretende articular a competência técnica ao saber-fazer pedagógico inerente à atividade docente.

***Ethos* e matrizes pedagógicas**

Para compor um referencial teórico a aproximação com de Furlanetto torna-se necessária, pois a autora ao investigar os processos de formação docente, constatou que a formação é um processo que inclui inúmeras perspectivas. A construção da docência não se dá, somente nos cursos regulares de formação docente. Ela se dá a partir das relações nas quais estiveram presentes o ensinar e o aprender.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Desta forma, compreender os processos deflagrados nessas relações e nestas vivências tornam-se referências nas trajetórias da constituição docente, ancorados no conceito das matrizes pedagógicas discutido por Furlanetto (2003, 2006).

Segundo a autora o processo formativo encontra-se, também, fora dos espaços pré-configurados para este fim, pois, os recursos técnicos e teóricos empregados nesse tipo de programa de formação não abarcam a totalidade da vivência docente.

Desta forma, percebe-se que os professores desejam contemplar, também, suas subjetividades na composição de suas práticas educacionais.

Furlanetto traz clara esta questão quando reflete sobre o atual panorama de formação:

> Cada vez fica mais claro que as professoras e os professores, mulheres e homens inacabados, contraditórios e multifacetados - com histórias pessoais forjadas nas relações que estabelecem com o outro, a cultura, a natureza e consigo mesmos -fazem escolhas, criam-se e encontrando formas de crescer e de se exercer profissionalmente. (FURLANETTO, 2003, p.14)

A coordenação técnica pode perceber que em muitos momentos a formação dos docentes está ancorada em um conjunto de experiências que são absorvidas ao longo de suas vidas, nas suas aproximações com situações de aprendizagens, não necessariamente, acadêmicas ou formais.

Neste contexto pode-se lançar luz à questão da formação inicial e o desenvolvimento profissional nas suas áreas de formação numa configuração particular de valores, hábitos e costumes, conforme nomeado, anteriormente, como *ethos*. Este olhar ganha contornos melhor definidos em Shön:

> Assim, em uma íntima associação com a própria idéia de profissão, encontramos a idéia de uma comunidade de profissionais cujo conhecimento especial coloca-os à parte de outros indivíduos, em relação aos quais eles têm direitos e privilégios especiais.
>
> Uma prática profissional é o domínio de uma comunidade de profissionais que compartilham, nos termos de John Dewey, as tradições de uma vocação. Eles compartilham convenções de ação

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> que incluem meios, linguagem e ferramentas distintivas e operam dentro de tipos específicos de ambientes. (SHÖN, 2000, p.36).

Considerando esta possibilidade, pode-se aproximar dos conceitos das *matrizes pedagógicas* , que se referem ao conjunto de experiências que fomos absorvendo ao longo da nossa existência, situações, especialmente, vivenciadas na condição de aprendiz.

Esta proposição possibilita reconhecer, compreender e acolher conteúdos que auxiliam o desencadeamento de processos de aprendizagens. Na aproximação destes conteúdos, Furlanetto traz respaldo à investigação de processos interiores que podem levar à descoberta de um *professor interno,* presente no desenvolvimento e elaboração das práticas docentes.

A autora (2003), aponta que estas ações enraizadas, podem fazer parte da constituição deste *professor interno*, e parecem ser elaborações pedagógicas que não se encontram referendadas nos tradicionais espaços formativos de aprendizagem.

Desta forma, pode-se considerar, também, como parte integrante das *matrizes pedagógicas* o *ethos* de formação profissional, propiciando, deste modo, um aprofundamento neste conceito, já delineado por Furlanetto, como:

> As matrizes pedagógicas podem ser simbolicamente consideradas em espaços, nos quais a prática dos professores é gestada. Conteúdos do mundo interno encontram-se com os do mundo externo e são por eles fecundados, originando o novo. A matriz, além de configurar-se como local de fecundação e gestação, também se apresenta como possibilidade de retorno em busca da regeneração e da transformação. (FURLANETTO, 2003, p.27)

Neste contexto, vale salientar que a discussão da possível influência do *ethos* da área de formação na composição deste *professor interno*, propõe uma nova abordagem que pode auxiliar no entendimento da constituição destes profissionais que enveredaram pela docência, criando, desta forma, uma maneira singular de transitar no território docente.

Assim depreende-se que estes eixos norteadores das práticas docentes podem, também, ser moldados, gestados e transformados partir do *ethos* de formação inicial.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Deste modo, este artigo propõe a possibilidade de investigação e compreensão dos processos formativos dos docentes do ensino técnico, a partir do o alargamento das fronteiras das matrizes pedagógicas, já referendadas por Furlanetto como: *as matrizes apresentam-se como arquivos existenciais que contêm imagens, conteúdos coletivos e pessoais que são acessados quando o professor se exerce nos espaços pedagógicos*. (FURLANETTO, 2003, p.27)

Ao ampliar o conceito das matrizes pedagógicas nota-se a importante construção de um espaço de reflexão sobre formação docente, pois este conceito pode auxiliar a investigar, conhecer e compreender os movimentos dos docentes do ensino técnico no exercício docente, uma vez que, perceber seus deslocamentos, construções, atitudes e impasses, permite entrar em contato com suas peculiares formas de arquitetar a docência, que podem estar alicerçadas ou entrelaçadas a este espaço formativo, o *ethos* de formação inicial .

Abordar este aspecto na formação docente pode ratificar a importância de estabelecer contato e acolher os movimentos internos dos adultos no sentido de amparar sua formação, pois se mostra *necessário remetermo-nos às dimensões inconscientes do aprender*. (FURLANETTO, 2003, p.28)

Assim ao investigar os espaços de formação de docentes de maneira a aproximar, dialogar e reconhecer este *professor interno* construído a partir das matrizes pedagógicas e do *ethos* de formação inicial, entende-se que surge uma nova proposta de formação continuada, que possibilita abarcar os conteúdos formativos e pedagógicos em suas diferentes percepções.

REFERÊNCIAS

BRANDÃO, Ayrés. **Do mito do herói ao herói do mito**. São Paulo:Ícone Ed., 2005.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. Parecer 16/99, aprovado em 05 de outubro de 1999. Fixa as Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação Profissional de nível técnico. Documenta, Brasília, DF, n457,p.3-73, out.1999

BARATO, Jarbas Novelino. **Tecnologia Educacional& Educação Profissional**. São Paulo: Ed. Senac, 2002.
DOWBOR,Ladislau. **O que aconteceu no Trabalho?** São Paulo. Ed. Senac, 2004.

_____.**Tecnologias do conhecimento**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001.

FURLANETTO, Ecleide Cunico. **A sala de aula e seus símbolos**. São Paulo: Ícone, 2006.

_____. **Matrizes Pedagógicas e formação de professores**. Anais do II Congresso Internacional sobre pesquisa(auto) biográfica: tempos narrativas e invenção o de si. Salvador: universidade do Estado da Bahia, 2006.

_____.**Pesquisa simbólica e transdisciplinaridade**. Anais do I Congresso de Inovacion Docente. Barcelona: Edición ICB UB, 2007.

_____.**Como nasce um professor?** São Paulo: Paulus: 2003.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

GOLFE, Oswaldo Luís. **O mesmo, o outro, o ethos**. Disponível em htpp//rubedo.psc.br./artigos/ethoslati.html. Acesso em 10 set 2007.

GOMES, Heloísa Maria;MARINS, Hiloko Ogihara. **A ação docente na educação profissional**. São Paulo: ed. Senac, 2004.

IMBERNON, Francisco. **Formação docente profissional: formar-se para a mudança e a incerteza.** São Paulo: Cortez, 2004.

GRINSPUN, Miriam P.S. Zippin. **Educação tecnológic**a. São Pauilo: Cortez, 1999.

LASTORIA, Luiz A. Calmon Nabuco. **Ethos sem ética: a perspectiva crítica de T.W.Adorno e M. Horkeimer.** Educ.Soc.Campinas, v.22,n.76,2001.

NÓVOA, Antonio. **Profissão professor**. Porto, 1995.

MIZUKAMI,Maria da Graça Nicoletti. **Escola e Aprendizagem da Docência : processos de investigação e formação.** São Carlos:UdUFScar,2002.

SHÖN, Donald. **Educando o profissional reflexivo**. Porto Alegre: Artes médicas sul, 2000.

TARDIF.Maurice.GAUTHIER, Clermont. PERRENOUD, Philippe et al. (org) **Formando professores profissionais. Quais estratégias? Quais competências?** Rio de Janeiro: ed. Vozes, 2001.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

A Escola de Posicionamento: contribuições e críticas

Irzângela Ramos[24]
Adriana Cristina Silva[25]
Eduardo Venâncio Rocha[26]

Resumo: O presente artigo discute as opiniões de diversos autores, os quais têm apresentado críticas, complementos aos ensinamentos de Michael Porter, precursor da escola do posicionamento. Nesse aspecto, nota-se que Porter é ainda o autor mais citado, nos dez últimos anos, na literatura de administração e de economia, no que tange à estratégia. Logo, os estudos de estratégia empresarial têm sido muito influenciados pelos seus trabalhos, em particular no que tange à estratégia competitiva, análise da indústria e das vantagens competitivas. Neste aspecto, o este estudo permite avaliar que o modelo estabelecido por Porter tornou-se mais do que uma simples teoria, uma vez que seu modelo analítico passou a ser um molde generalizado de concepção e de análise, mediante uma visão do mundo dos negócios.

Palavras-Chave**:** Estratégia competitiva. Estratégias Genéricas. Escola do Posicionamento. Modelo Porteriano.

INTRODUÇÃO

A realização do presente estudo se justifica, uma vez que estratégia é hoje uma das palavras mais utilizadas na vida empresarial e encontra-se abundantemente presente na literatura. Nesse aspecto, considerando a importância da estratégia destaca-se a citação de Oliveira (1997, p. 169): "a estratégia não é, evidentemente, o único fator determinante no sucesso ou fracasso da empresa; a competência de sua cúpula administrativa é tão importante quanto a sua estratégia". E mesmo que num primeiro momento, estratégia remeta a um conceito estabilizado, de sentido consensual e único; seu entendimento merece profunda análise e interpretação contextual de tal modo que, na maior parte das vezes, entende-se ser escusada a sua definição.

A proposta de abertura criativa das concepções estratégicas dos estrategistas, por meio do entendimento do processo de formação da estratégia empresarial, demandaria o entendimento de várias escolas de pensamento estratégico. Tendo em vista a necessidade de limitar o foco de análise, optou-se por elaborar uma análise crítica

[24] Mestranda em Geografia - Universidade Federal de Uberlândia - (UFU) - Irzangela@hotmail.com (Autora)

[25] Pós Graduada em Administração de Marketing – UNIUBE / UFF – Universidade Federal Fluminense - adrianacriss@yahoo.com.br (Co-autora)

[26] Mestre em Geografia - Universidade Federal de Uberlândia – (UFU) evr74mg@hotmail.com (Co-autor)

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

da escola do posicionamento enquanto processo analítico. Em outras palavras, o objeto de estudo desta pesquisa refere-se às estratégias competitivas de acordo com a escola do posicionamento, principalmente a partir das contribuições de Michael Porter.

Com o intuito de facilitar a leitura, o presente trabalho encontra-se dividido da seguinte forma. O primeiro capítulo discute o conceito de estratégias competitivas, ao passo que o segundo aborda as premissas da escola do posicionamento e as estratégias genéricas. O terceiro capítulo discute as forças competitivas, enquanto o quarto apresenta as principais críticas formuladas à contribuição de Porter. O último sumaria as principais conclusões do artigo.

CAPÍTULO 1: ESTRATÉGIAS COMPETITIVAS

A extensiva literatura acerca da estratégia empresarial já foi ordenada de diversas formas ao longo dos anos. Entre elas, a que se apresenta mais promissora em permitir captar a evolução do pensamento estratégico é a que categoriza a literatura em escolas de pensamento. Esta categorização preconiza que é virtualmente impossível entender de forma completa o fenômeno da formulação estratégica.

Desta forma, nota-se que a literatura tem demonstrado que as estratégias competitivas, de forma geral, podem ser consideradas como um conjunto de políticas, programas e ações desenvolvidas por uma organização ou unidade de negócios – que pretendem ampliar ou se manter, diante toda a dinâmica do mercado de modo sustentável, demonstrando suas vantagens competitivas frente aos concorrentes.

Segundo Porter (1999), a competitividade de uma organização pode ser entendida, em termos gerais, como sua capacidade de desenvolver e sustentar vantagens que lhe permitam enfrentar a concorrência. Tal capacidade empresarial pode ser condicionada por um amplo conjunto de fatores internos e externos à empresa.

Fahey (1994) discorre que as estratégias competitivas, além de possuírem uma postura competitiva, definem como uma organização se diferencia dos concorrentes atuais e futuros aos olhos e entendimento dos consumidores. Nesse sentido, o autor evidencia que a diferenciação que uma organização possui em seu produto ou serviço, tende a ser o fator determinante na escolha do consumidor por aquele produto ou serviço.

Assim como Fahey (1994), Porter (1999) considera que a estratégia competitiva é a ferramenta fundamental que necessita ser utilizada pelas empresas, para

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

obtenção de vantagem competitiva. Porter (1999) também considera que a "estratégia competitiva visa estabelecer uma posição lucrativa e sustentável contra as forças que determinam à competição industrial".

Ohmae (1998, p.56) faz considerações acerca de estratégias competitivas:

> ... sem competidores não haveria necessidade de estratégia, pois o único propósito do planejamento estratégico é tornar a empresa apta a ganhar, tão eficientemente quanto possível, uma vantagem sustentável sobre seus concorrentes.....

Coutinho e Ferraz (1994) analisam que existem vários fatores que favorecem a realização de estratégias empresariais, tais como: condições macroeconômicas, político-institucionais, regulatórias, infra-estruturais e sociais do país onde a empresa está instalada, às características do mercado, da concorrência e da configuração da indústria ou setor econômico em que a empresa atua e à capacidade gerencial e operacional da própria empresa. Um dos maiores desafios enfrentados por diretores e gestores concentram-se na escolha ou criação de um contexto ambiental, no qual as competências e recursos da empresa possam produzir vantagens competitivas.

De acordo de Mintzberg e Quinn (2001), o pensamento estratégico pode, então, ser entendido por partes. A compreensão do pensamento estratégico resultará, entretanto, diferente da soma das partes analisadas individualmente. Os autores ainda relatam que a literatura das primeiras escolas, inicialmente fáceis de identificar, deu origem à literatura de escolas mais complexas e com diversas nuances entre si.

Mintzberg e Quinn (2001) alegam que o primeiro grupo refere-se às escolas de natureza prescritiva, que estão mais preocupadas no fato, de como as estratégias devem ser formuladas do que em como são efetivamente formuladas; neste grupo estão contidas as seguintes escolas: design, planejamento e posicionamento.

Em relação ao segundo grupo, Mintzberg e Quinn (2001) afirmam que seis escolas de natureza descritiva o compõem. Os autores ainda consideram que para as escolas descritivas, existem aspectos específicos em relação ao processo de formulação de estratégias, que são cada vez mais se preocupam com a descrição de como as estratégias são de fato, e como se desdobram, desconsiderando a prescrição do comportamento estratégico ideal.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Mintzberg e Quinn (2001) também discorrem sobre o terceiro e último grupo, chamado de configuração. Neste grupo, encontra-se uma escola que demonstra o estado da organização, bem como o ambiente externo que a cerca, chamada de configuração; outra escola contida nesse grupo descreve o processo de criação da estratégia – a escola da transformação. De um modo geral, os autores revelam que as duas escolas se fundem num só pensamento, uma vez que, se uma organização adota estados de ser, então a geração de estratégia torna-se um processo de saltar de um estado para outro.

Diante o exposto, nota-se que a estratégia competitiva consiste em ser diferente, fato que significa escolher um conjunto diferente de atividades para fornecer uma combinação única de valor. Neste sentido, convém mencionar que a evolução do pensamento estratégico se baseia nas escolas do pensamento.

CAPÍTULO 2: ESTRATÉGIAS GENÉRICAS

2.1 – Escola do Posicionamento

De acordo com Oliveira e Correa (2000), a escola do posicionamento, se baseia nas seguintes premissas:

a) Estratégias são posições genéricas, especificamente comuns e identificáveis no mercado;

b) O mercado (o contexto) é econômico e competitivo;

c) O processo de formação de estratégia é, portanto, de seleção dessas posições genéricas com base em cálculos analíticos;

d) Os analistas desempenham um papel importante neste processo, passando os resultados dos seus cálculos aos gerentes que oficialmente controlam as opções;

e) As estratégias saem deste processo totalmente desenvolvidas para serem articuladas e implementadas; de fato, a estrutura do mercado dirige as estratégias posicionais deliberadas, as quais dirigem a estrutura organizacional.

Para Oliveira e Correa (2000), a escola de posicionamento passou por três momentos, como demonstra o Quadro 1:

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Primeiro	A escola de posicionamento é com certeza a mais antiga das escolas. Seus primeiros escritos são e dois mil anos atrás, que tratavam da seleção de estratégias ótimas para posições específicas no contexto de batalha militares.
Segundo	A escola de posicionamento foi feita sob medida para consultores, eles podem chegar às empresas sem saber o seu negócio, analisar os dados e estabelecer estratégias genéricas.
Terceiro	Teve início no fim de 70 e se prolongou aos 80. Caracterizou-se pela busca empírica sistemática por relações entre condições externas e internas.

QUADRO 1: Três Momentos da Escola do Posicionamento

FONTE: Adaptado de Oliveira e Correa (2000)

Sobre a premissa da escola do posicionamento Oliveira e Correa (2000) alegam que ela pode ser vista como controladora e consciente; bem como deliberada e explicitado para implementação. Porter (1999), por sua vez, revela que a escola do posicionamento defende a constituição da estratégia a partir de um processo analítico, ao mesmo tempo em que é baseada num processo de visão e concepção analítica, formal, matemática e conceitual.

2.2 – Estratégias Genéricas

Estratégias Genéricas, expressão cunhada por M. Porter, demonstra os tipos de estratégias que uma organização escolhe para obter vantagens competitivas sobre os seus concorrentes. Para melhor compreensão sobre estratégias genéricas, ressalta-se que, as empresas geralmente possuem uma estratégia, seja ela planejada ou ocasional. No entanto, muitas vezes o plano apresenta algumas falhas, pois o desempenho de uma empresa no mercado é dado por diversos fatores como: social, político, econômico, setorial, entre outros.

Porter (1999) menciona que a organização ao estabelecer suas estratégias básicas, ela pode optar por ter menores custos, com a liderança nos custos, ou oferecer produtos superiores por meio da diferenciação do produto. Na prática, estas duas abordagens exigem estruturas conceituais bem diferentes. Como a diferenciação de

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

produto e a liderança nos custos envolvem diferentes posturas administrativas, também envolvem diferentes perspectivas de análise de custos.

Ainda de acordo com Porter (1999), uma organização pode obter vantagem competitiva somente se conseguir oferecer um altíssimo valor para o cliente ou criar um valor a baixo custo, ou ambos, obtendo assim, alta taxa de retorno. Portanto, a base do desempenho acima da media no longo prazo é a vantagem competitiva sustentável.

Outro fator que Porter (1999) enfatiza é que as empresas que apresentariam melhor desempenho seriam aquelas que conseguissem aplicar uma, e apenas uma, das três estratégias genéricas; nesse aspecto as organizações que procurassem uma estratégia híbrida ou que fracassassem na busca por uma das três estratégias foram por ele designadas como *stuck in the middle* (expressão traduzida para o português como meio termo).

Nesse aspecto, segundo a teoria Porteriana, os três tipos de estratégias, que visam ao alcance de um desempenho empresarial acima da média, são: liderança de custo, diferenciação e enfoque (foco).

		Vantagem Competitiva	
		Custo Inferior	Diferenciação
Escopo Competitivo	Alvo Amplo	Liderança em Custo	Diferenciação
	Alvo Restrito	Enfoque no Custo	Enfoque na Diferenciação

QUADRO 2: Estratégias Genéricas da escola do posicionamento

FONTE: Adaptado de Porter (1999)

O Quadro 2 evidencia que a estratégia genérica de Porter parte de uma combinação entre a vantagem estratégia que a empresa ou indústria possui e o alvo ocupado. Por exemplo, uma combinação entre a unicidade observada pelo cliente no âmbito de toda a indústria constitui o alicerce das estratégias de diferenciação. Já para que possuem como vantagem competitiva a posição de baixo custo, no âmbito de toda a indústria, estratégias em liderança em custo, são ideais. E finalmente para empresas que possuem como vantagem competitiva unicidade observada pelo cliente e posição de

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

baixo custo, mediante a atuação em apenas um segmento, a combinação entre diferenciação e liderança em custo é o ideal, estratégia conhecida como foco ou enfoque**.**

2.3 - Estratégia de Diferenciação

A literatura de Porter (1999) define que diferenciação provém do valor que o serviço ou o produto pode oferecer ao comprador. E para se alcançar uma diferenciação que seja sustentável no mercado, é fundamental que a empresa execute de atividades de valor que afetem e agreguem decisivamente os critérios de compra. Ou seja, a diferenciação corresponde a uma estratégia genérica, no qual a empresa cria algo único no setor ou na indústria.

Segundo Candeloro (2009) a diferenciação, como conceito, tem sido muito discutida. Acerca deste aspecto, o autor faz as seguintes alegações:

> Todos concordamos que é necessário diferenciar-se para conseguir competir de maneira vantajosa no mercado. Mas porque algumas ações não dão resultado ou, pior ainda, trazem prejuízos às empresas que tentam implantá-las? É muito simples: porque nem todo esforço de diferenciação é lucrativo por si só.

Candeloro (2009), recorrendo aos ensinamentos de Porter, aponta seis erros básicos cometidos freqüentemente por empresas quando tentam desenvolver uma estratégia de diferenciação:

a) Ofertar um produto ou serviço que, apesar de contribuir com um valor maior para a empresa, não é visto como tal pelos clientes e consumidores;

b) Exceder as necessidades dos compradores;

c) Fixar preços muito altos;

d) Não compreender os custos envolvidos na diferenciação;

e) Não reconhecer segmentos de mercado;

f) Criar uma diferenciação que os concorrentes consigam imitar facilmente.

Hooley et al. (2001) relatam à importância de manter o foco no cliente; nesse aspecto a diferenciação do produto visa a aumentar o valor do produto para o cliente.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Os autores ainda alegam que o aspecto mais relevante para a diferenciação de um produto ou serviço é a qualidade que os mesmos podem proporcionar.

Kroll et al. (2000) afirmam que os clientes das empresas que adotam uma estratégia de diferenciação estão, em geral, dispostos a pagar um preço de mediano a alto por resultados diferenciados.

O exposto nesta seção torna claro que todos os autores mencionados seguem o modelo Porteriano. Assim, ressalta-se que a estratégia de diferenciação visa a focar em algumas dimensões valorizadas pelos compradores; logo se nota que a diferenciação dá-se em termos relativos e qualitativos, que por sua vez necessita ser comparada com o valor proporcionado por concorrentes para tornar-se efetivamente uma vantagem competitiva.

2.4 - Estratégia de Liderança em Custo

Para obter-se a liderança no custo total, a empresa necessita centralizar seus esforços no controle e redução dos custos e das despesas gerais, além de uma "construção agressiva de instalações em escala eficiente" (PORTER, 1999, p.59). Neste sentido, nota-se o quanto se faz imprescindível notar que áreas como pesquisa e desenvolvimento (P&D), assistência técnica, vendas e outras áreas estratégicas não podem ser prejudicadas nesse esforço de redução de custos.

Para Hansen e Mowen (2001, p. 423), a estratégia que visa liderança em custo "é o uso de custos para desenvolver e identificar estratégias superiores que produzirão uma vantagem competitiva". As informações fornecidas pelo departamento contábil da empresa, segundo Hansen e Mowen (2001), normalmente são usadas para estabelecer estratégias tendo como foco a obtenção da vantagem competitiva, ou seja, a criação de um valor melhor para o cliente por um custo igual ou mais baixo que aquele oferecido pelos competidores.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Estratégia de ação	Impacto	
	Diferenciação de produto	Liderança de custo
Papel dos custos planejados dos produtos na avaliação de desempenho	Pouco importante	Muito importante
Importância de conceitos como orçamento flexível para controle de produção	Moderado a baixo	Alto a muito alto
Importância observada nos orçamentos	Moderado a baixo	Alto a muito alto
Importância do custo do produto como um dado na decisão do preço	Baixo	Alto

QUADRO 3: Estratégias de Diferenciação de Produto e Liderança de Custo

FONTE: Elaborado pela pesquisadora.

2.5 - Estratégia de Foco

A estratégia competitiva de foco ou enfoque, segundo Porter (1999), significa escolher um alvo restrito, no qual, por meio da diferenciação ou do custo, a empresa se especializará atendendo aos segmentos específicos (ou nichos). Na estratégia de foco, o risco é de o segmento escolhido não propiciar massa crítica que permita à empresa operar.

Para um melhor entendimento acerca de estratégia foco, necessita-se entender que o alvo estreito pode ser atendido mediante uma posição de custo reduzido ou de uma posição de diferenciação, mesmo que a organização não seja capaz de manter uma destas posições em relação à como um todo.

Segundo Porter (1999), para que a estratégia foco ocorra o alvo, o escopo estratégico deve ser estreito, de forma a permitir que a organização atenda de forma mais eficiente ou mais eficaz e pode ser definido sob algumas dimensões – a saber: Tipo de clientes; Linha de produtos; Variedade do canal de distribuição; Área geográfica.

A estratégia de enfoque significa focalizar um determinado grupo de clientes, um segmento de produtos, ou um mercado geográfico. Neste sentido, a estratégia de foco visa a atender muito bem ao mercado determinado, pois se baseia na condição de que a empresa é capaz de atender ao segmento específico mais efetivamente e também eficientemente do que os concorrentes que competem de forma mais ampla (atendimento de toda a indústria ou a um grande número de segmentos da indústria).

CAPÍTULO 3: FORÇAS COMPETITIVAS

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

A análise estrutural de indústrias complementa o referencial teórico que permite o melhor entendimento das forças atuantes no ambiente de inserção das empresas e de sua influência no comportamento dos integrantes de uma dada indústria. Fundamentada mais uma vez nos conceitos de Porter, este capítulo procura demonstrar como se processam as relações dos componentes e identificar a importância da consideração de sua dinâmica para sobrevivência e desenvolvimento das organizações.

Para as teorias de Porter (1999), a estrutura de uma indústria determina seu estado de competição e estabelece o contexto para a gestão de uma companhia, que é sua estratégia. Cujo foco na formulação da estratégia pode ser considerado como um processo analítico.

> Michael Porter foi responsável por traduzir os fatores estilizados da organização industrial para o mundo das empresas, estabelecendo condições para a obtenção de vantagens competitivas que nada mais são do que assimetrias em relação aos concorrentes. As estratégias das empresas podem alterar a especificidade dos ativos (FARINA et al. 1999, p. 26).

A essência da formulação de uma estratégia competitiva é relacionar uma companhia ao seu meio ambiente. O aspecto principal do meio ambiente da empresa é a indústria ou as indústrias em que ela compete. Nesse aspecto, convém mencionar que o modelo das "Cinco Forças Competitivas", elaborado por Porter em 1979.

A meta da estratégia competitiva para uma empresa é encontrar uma posição dentro dela em que a companhia possa melhor se defender contra as forças competitivas ou influenciá-las a seu favor. De acordo com os ensinamentos de Porter, o grau da concorrência em uma indústria depende de cinco forças competitivas básicas, que são apresentadas na Figura 1:

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

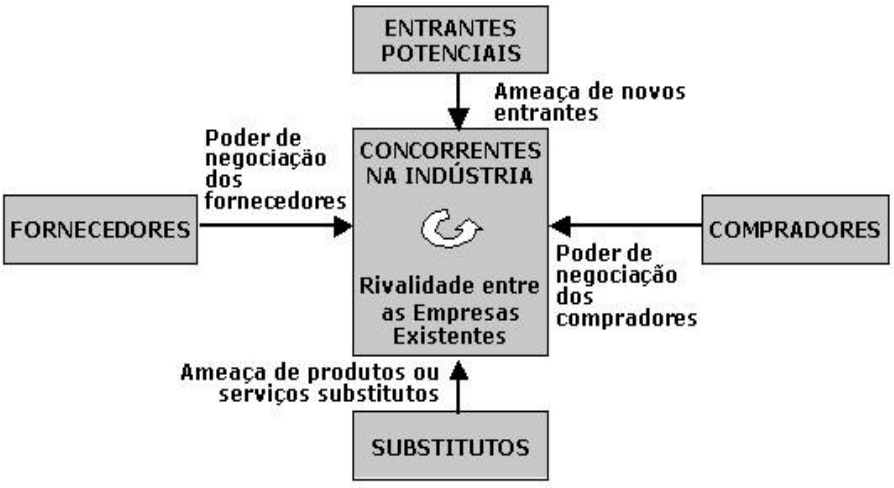


FIGURA 1 – Cinco Forças Competitivas

FONTE – Porter (1999).

Segundo Porter (1999) a rentabilidade das empresas depende de determinadas forças competitivas básicas como:

a) Rivalidade em relação aos concorrentes existentes;

b) Ameaça de produtos ou serviços substitutos;

c) Ameaça de novos concorrentes;

d) Poder de negociação dos clientes;

e) Poder de negociação dos fornecedores.

Para o desenvolvimento de uma estratégia é fundamental pesquisar e analisar as fontes de cada força. O conhecimento das fontes põe em destaque os pontos fortes e os pontos fracos da companhia, mostra o seu posicionamento em seu mercado, esclarece as áreas em que mudanças estratégicas podem resultar no retorno máximo e põe em destaque as áreas em que as tendências da indústria são da maior importância, quer como oportunidades, quer como ameaças. Para Silva (2008), o modelo das forças de Porter é uma ferramenta para auxiliar na estratégia da unidade de negócio e para entender o ambiente externo. Serve também para fazer análise da atratividade de um determinado segmento de um negocio ou de um produto.

De forma geral, a literatura desenvolvida por Porter (1999) avalia que a estratégia competitiva de uma empresa deve aparecer a partir da abrangência das regras da concorrência que definem a atratividade de uma indústria. Para o autor, existem dois tipos de vantagem competitiva que uma empresa pode possuir: baixo custo ou

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

diferenciação, estratégias mencionadas anteriormente e que são originadas da estrutura industrial e resultam da habilidade de uma empresa em lidar com as cinco forças melhor do que os rivais.

Silva (2008) cita que a entrada dos concorrentes permite analisar e compreender com que facilidade ou dificuldade os novos concorrentes começam a competir. Neste sentido, observam-se quais são as barreiras existentes. Em várias indústrias, essa força pode ser considerada como o principal determinante da competição. Em relação à ameaça dos produtos concorrentes, a preocupação é identificar se produto ou um serviço pode ser substituído por outro especial ou mais barato. A rivalidade dos concorrentes atuais depende da estrutura de mercado.

Acerca do poder de negociação dos compradores, Silva (2008) enfatiza o reconhecimento de que os clientes podem acarretar variações nos volumes dos produtos ou serviços comercializados e, por conseguinte, os preços. No caso dos fornecedores, o seu poder de barganha pode ser derivado da existência de poucas alternativas de suprimento, chegando ao caso extremo de monopólio.

CAPÍTULO 4: CRÍTICAS ÀS CONTRIBUIÇÕES DE PORTER

As contribuições da escola do posicionamento, em geral, e de M. Porter, em particular, são atualmente amplamente discutidas nos meios acadêmico e empresarial. A seguir, serão abordadas algumas das principais críticas endereçadas a tal escola.

4.1 – Criticas de Mintzberg e Quinn

Em relação às criticas a escola do posicionamento, Mintzberg e Quinn (2001) alegam que o processo de criação de estratégias excessivamente deliberado prejudica o aprendizado estratégico, uma vez que as técnicas analíticas não auxiliam no desenvolvimento estratégico, podendo às vezes corrigi-las.

Considerando que as estratégias necessitam seguir um foco econômico ao invés do político e social, Mintzberg e Quinn (2001) menciona algumas arbitrariedades sobre a escola do posicionamento:

a) Perda do equilíbrio pela grande inclinação para o ambiente externo (indústria, concorrência) em detrimento das capacidades internas;

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

b) O processo altamente analítico e calculista tolhe a criatividade de estratégias inovadoras e o compartilhamento e engajamento dos atores envolvidos;

c) A ênfase em análise e cálculo reduziu seu papel da formulação da estratégia para a condução de análises estratégicas em apoio ao processo;

A principal critica formulada por Mintzberg e Quinn (2001) relaciona-se à chamada estratégia de "meio-termo", ou seja, aquelas que adotam dois tipos de estratégias e acabam não conseguindo ter sucesso em nenhuma delas. Isto é, são incapazes de optarem entre a estratégia de diferenciação e de liderança de custos, o que acarretaria baixa rentabilidade. Na concepção de Mintzberg e Quinn (2001), a liderança no custo pode ser tratada como um caso particular da estratégia de diferenciação. Eles argumentam que o baixo custo não é uma estratégia oposta, mas antes, uma ferramenta necessária para sustentar uma posição diferenciada.

Mintzberg e Quinn (2001) defendem o estabelecimento de uma posição de baixo custo, acompanhada por um cenário de benefícios altamente valorizados pelos consumidores. Assim, a diferenciação requer que a organização se empenhe, por intermédio de toda a sua capacidade produtiva para satisfazer as necessidades do consumidor, administrando cuidadosamente os custos e eliminando atividades que não adicionem valor para o consumidor.

Mintzberg e Quinn (2001) apresentam uma distinção em relação às estratégias genéricas propostas por Porter, pois consideram a liderança em custos como uma estratégia de diferenciação, visto que a estratégia de diferenciação relaciona-se às distinções observadas entre as empresas em função das diferenças entre seus produtos e serviços.

Para Porter (1999), a estratégia competitiva significa uma escolha de um conjunto de atividades diversificadas, em relação aos concorrentes, para a entrega de um produto ou serviço de valor único, o que, pode ser definido como o posicionamento estratégico. Neste aspecto, o posicionamento, ou centro da estratégia, é discutido e pouco aceito por Mintzberg e Quinn (2001), pois isto seria muito estático, frente à dinâmica do mercado e às mudanças tecnológicas.

> Nós devemos nos cuidar que enquanto uma estrutura de estratégias genéricas pode ajudar a pensar sobre o posicionamento de uma organização, o uso delas como uma lista imutável pode colocar a organização em desvantagem contra

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> competidores que desenvolveram suas estratégias de maneira mais criativa. (Mintzberg e Quinn, 2001, p. 82).

4.2 - Críticas à Estratégia de Liderança em Custo

De acordo com Carneiro et al. (1997), a maioria dos gestores costumam vincular liderança em custo com concorrência em segmentos de preços baixos. Porém, alertam que ser líder em custo não significa, a priori, ser o fornecedor de menor preço.

Outro aspecto analisado por Carneiro et al. (1997) é o fato de Porter afirmar que a empresa que utiliza estratégia de liderança em custo, necessita desestimular as demais concorrentes em usufruir de tal estratégia. Todavia, quando várias empresas buscam a liderança em custo ou uma orientação para baixos custos, à estrutura da indústria se modifica, à medida que o mercado gradualmente se torna mais homogêneo. Assim, o líder em custo seria beneficiado, pois haveria menos espaço para se buscar diferenciação.

Carneiro et al. (1997) também mencionam algumas críticas atribuídas a Mintzberg e Quinn, no sentido de que a adoção da estratégia de liderança em custos isoladamente não se constituiria numa vantagem competitiva sustentável, uma vez que o cliente não perceberia nenhuma diferença entre a oferta da empresa e outros produtos similares, cujos fabricantes apresentassem maiores custos de produção. Por conseguinte, a empresa líder em custo não conseguiria obter a escala e experiência suficientes para sustentar a sua vantagem de custos no longo prazo, caso esta empresa não consiga demonstrar a seus clientes os benefícios ou valores que o produto transmitirá.

Um fator que merece destaque refere-se à dificuldade em saber o custo que os concorrentes irão obter. Nesse sentido Carneiro et al. (1997, p.12) mencionam que "a excessiva ênfase dada aos custos internos pode levar a empresa a sempre buscar soluções dentro da própria organização, ao invés de se relacionar adequadamente com os outros atores do ambiente competitivo".

4.3 - Críticas à Estratégia em Diferenciação

Recorrendo novamente aos argumentos de Carneiro et al. (1997), uma das principais críticas que Porter recebe em relação às estratégias de diferenciação refere-se ao fato de tal estratégia não permitir que o gestor visualize se o retorno surja do preço prêmio ou do aumento da parcela de mercado, a preços médios. Os autores revelam que a literatura acerca estratégia de diferenciação, proposta pelo modelo Porteriano, sugere:

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> ... um leque variado de estratégias competitivas distintas, as quais requerem estruturas e competências distintas para sua implementação e, portanto, este tipo estratégico merece ser desagregado numa classificação mais precisa (CARNEIRO et al. 1997,p.12).

Candeloro (2009) discorre o fato de algumas ações não darem resultado ou, pior ainda, trazerem prejuízos às empresas que tentam implantá-las. Como resposta, o mesmo autor alega que nem todo esforço de diferenciação é lucrativo por si só. Portanto, Candeloro (2009) não faz uma crítica ao trabalho de Porter, mas sim um complemento, alegando que não basta apenas tentar diferenciar-se de qualquer maneira da concorrência; uma vez que existem ações que a princípio podem parecer benéficas, mas que na verdade são prejudiciais à saúde financeira da empresa.

4.4 – A Estratégia do Oceano Azul

A estratégia do "Oceano Azul" parte do seguinte pressuposto: não concorra com os rivais — torne-os irrelevantes, essa é a teoria defendida por Kim e Mauborgne (2005), que afirmam que a combinação de custos reduzidos e produtos diferenciados tornam a preocupação com a concorrência irrelevante. Eles acreditam que mesmo em setores que não estão crescendo é possível encontrar um oceano azul por meio da reorganização e inovação nos processos de gerenciamento. Nesse aspecto, as companhias precisam racionalizar suas estratégias e serem maleáveis para oferecer exatamente o que o cliente quer.

Em contrapartida a estratégia do oceano azul, Kim e Mauborgne (2005) mencionam a estratégia do "Oceano Vermelho", que condiz com a constante luta contra a concorrência, por uma pequena parcela do mercado de um produto com inúmeros similares no mercado, chamada por alguns especialistas como a aquisição do 'mais do mesmo'. Segundo os autores, organizações que nadam por este oceano (vermelho) têm suas margens de lucro reduzidas e expectativas de crescimentos mínimas e a atual realidade demonstra que este é o processo que significativa parcela das empresas realiza atualmente.

De acordo com a estratégia do oceano azul, nota-se que existem ótimos fabricantes que têm custos baixos e são diferenciados na mente do consumidor. Em

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

muitas indústrias, isto é possível de se verificar. A essência da inovação de valor diz que a empresa tem que estar nesse meio termo. Um exemplo de estratégia azul, mencionado por Kim e Mauborgne (2005) é o Circo de Soleil, que:

> tem baixo custo, fornece um alto valor (cobra caro) e não tem nada a ver com o circo tradicional. Escolheu atividades totalmente diferentes deles – não tem animais, não tem artistas famosos, não tem aquela 'palhaçada' típica (anões, gigantes, mulher barbada..), mas tem temas sofisticados, música, dança, uma certa 'estética', picadeiro único, coisas que os tradicionais não têm. Não adianta o circo tradicional tentar 'operar bem, ou ser excelente',ele nunca vai ser competidor para o Cirque du Soleil, que é um exemplo típico de estratégia no sentido técnico de Michael Porter.

Recorrendo novamente a Kim e Mauborgne (2005), os oceanos azuis abrangem todos os setores não existentes hoje, é o espaço de mercado desconhecido. Desta forma, o sucesso das empresas não se encontra em disputar seu espaço com os concorrentes, mas sim por conquistar um espaço incontestável no mercado. Espaço este que lhe garante liderança, bons lucros e demanda crescente.

Para atingir tal estágio é necessário excelência de seu produto ou serviço, que alie praticidade, conveniência, necessidade, enfim, um alto benefício-custo para o usuário. Desta forma, a empresa supera a concorrência em função de um produto/serviço que lhe confira destaque e garanta seu acesso ao oceano azul de oportunidades.

CONCLUSÃO

No âmbito da vasta literatura acerca das estratégias competitivas, destaca-se uma escola muito importante, denominada de posicionamento, que foi impulsionada principalmente pelas contribuições de Porter. Esta diz respeito à formulação da estratégia precedida de exame profundo da indústria e de uma minuciosa análise do ambiente externo da empresa, que, por sua vez, podem causar ameaças e oportunidades.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O modelo Porteriano propõe as estratégias genéricas de negócio que conduzem a uma posição dominante, remetendo os estudos sobre estratégia para as formas principais de criação de valor: liderança pelos custos, diferenciação e enfoque. A primeira é a estratégia competitiva de custo, na qual a empresa centra seus esforços na busca de eficiência produtiva, na ampliação do volume de produção e na minimização de gastos com propaganda, assistência técnica, distribuição e tem no preço um dos principais atrativos para o consumidor. A segunda enfatiza a opção de vender um produto considerado único no âmbito da indústria, ao passo que a estratégia de enfoque refere-se à escolha de um alvo restrito,

Analisando as forças mencionadas por Porter, que afetam diretamente a indústria, nota-se que num determinado momento, uma ou algumas dessas forças são mais importantes para um determinado setor industrial, assumindo maior influência na determinação da sua lucratividade. Nesse aspecto, cabe aos gestores terem em mente que para se elaborar uma boa estratégia, se faz necessário conhecer bem o setor e as características que governam as suas forças competitivas.

Apesar – e talvez em conseqüência – da grande importância da escola do posicionamento, ela vem recebendo várias críticas. Algumas são mais pontuais, como aquelas que tentam apontar fragilidades internas da teoria, outras são mais abrangentes, chamando a atenção para aspectos não discutidos. Talvez a melhor solução seja compreender que os aspectos importantes investigados pela escola do posicionamento representam um elo importante, porém insuficiente, do complexo processo que envolve a formulação e execução de estratégias empresariais.

REFERÊNCIAS

CANDELORO, R. (2009). *Os 6 erros mais freqüentes cometidos por empresas que buscam vantagens competitivas através de estratégias de diferenciação*. Disponível em: http://www.economiabr.net/colunas/candeloro/vantagens_competitivas.html. Acesso em 01 de Maio de 2009.

CARNEIRO, J. M. T.; CARNEIRO, M. A. F. D. S.; CAVALCANTI, J. F. (1997). Porter revisitado: análise crítica da tipologia estratégica do mestre. *21º ENANPAD* (Área de Organizações/Estratégia).

COUTINHO, L. G.; FERRAZ, J. C. (1994). *Estudo da competitividade da indústria brasileira*. 3. ed. Campinas: Papirus.

FAHEY, L. (1994). Strategic management: today's most important business challenge. In: FAHEY, L.; RANDALL, R. M. *The Portable MBA in Strategy*. New York: John Wiley & Sons.

FARINA, E. M. M. Q.; AZEVEDO, P. F.; SAES, M. S. M. (1999). *Competitividade: mercado, estado e organização*. São Paulo: Singular.

HANSEN, D. R.; MOWEN, M. M. (2001). *Gestão de custos: contabilidade e controle*. Tradução Robert Brian Taylor. São Paulo: Thomson.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

HOOLEY, G. J.; SAUNDERS, J.; PIERCY, N. (2001). *Estratégia de marketing e posicionamento competitivo*. 2 ed. São Paulo: Prentice Hall.

KIM, W. C; MAUBORGNE, R. (2005). *A estratégia do oceano azul: como criar mercados e tornar a concorrência irrelevante*. Rio de Janeiro: Elsevier.

KROLL, M.J. et. al. (2000). *Administração estratégica: conceitos.* São Paulo: Atlas.

MINTZBERG, H.; QUINN, J. B. (2001). *O processo da estratégia.* 3. ed. Porto Alegre: Bookman.

OHMAE, K. (1998). Voltando à estratégia. In: MONTGOMERY, C.A.; PORTER, M.E. *Estratégia: a busca da vantagem competitiva.* Rio de Janeiro: Campus.

OLIVEIRA, D. P. R. (1997). *Planejamento estratégico: conceitos, metodologias e práticas*. São Paulo: Atlas.

OLIVEIRA, M. B.; CORREA, G. P. (2000). *Estratégia competitiva*. Disponível em: http://www.strategia.com.br/Alunos/2000-2/Historia/135/Historia.htm. Acesso em 15 de Abril de 2009.

PORTER, M. E. (1999). *Competição: estratégias essenciais.* Rio de Janeiro: Campus.

SILVA. A. L. (2008). *O modelo das cinco forças de Porter*. Disponível em: http://www.administradores.com.br/home/prof_ari/blog/_o_modelo_das_cinco_forcas_de_porter/1335/. Acesso em 15 de Maio de 2009.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

TRABALHO POR DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS: O DIFERENCIAL NA APRENDIZAGEM DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL - UM RELATO DE EXPERIÊNCIA NO SENAC SP – UNIDADE DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO

EVYLE CRISTINA RODRIGUES LEITE – evyle.corodrigues@sp.senac.br*

LEANDRA REGINA DIANNI RODRIGUES – leandra.rdrodrigues@sp.senac.br

LUCIANA DOS SANTOS – luciana.santos@sp.senac.br

MARIA APARECIDA DOS SANTOS - maria.adsantos@sp.senac.br

TATIANE OLIVEIRA CRUZ BORGES – tatiane.ocruz@sp.senac.br

RESUMO: Este relato traz as experiências de um grupo de docentes do SENAC de São José do Rio Preto, no Programa Educação para o Trabalho Trampolim. Um curso para pessoas com deficiência intelectual, que objetiva prepara-las para a inclusão no mercado de trabalho. Para isso, a estrutura é baseada no desenvolvimento de competências; através de metodologias inovadoras na Educação Profissional como o Docente Mediador, Trabalho por Projetos, além de diferentes estratégias de aprendizagem. No "PET Trampolim", o desafio é, tendo em vista a Proposta Pedagógica do SENAC São Paulo, na Educação Profissional, preparar estas pessoas com a mesma metodologia aplicada aos outros cursos da instituição, porém, em linguagem acessível à diferentes níveis de alfabetização, idade e compreensão.

Palavras Chaves: Deficiência Intelectual, educação profissional, inclusão, mercado de trabalho.

Abstract: This report shows the experiences of a group of SENAC teaching staff of Sao Jose do Rio Preto on the Programa Educação para o Trabalho Trampolim. It's a course for people with intellectual disability and its aim is prepare them for the labor market. Its structure is based on competency development through novel methodologies on the Professional Education like Mediator Teacher, Project Method and other different learning strategies. The "PET Trampolim" is based on the Pedagogical Concepts for Professional Education of Sao Paulo SENAC and its challenge is prepare these people with the same methodology used in other courses of this institution; however, using simple language accessible to different levels of literacy, age and comprehension.

Key words: Intellectual Disability, professional education, inclusion, labor market.

INTRODUÇÃO:

Acreditando na premissa de que todas as pessoas podem aprender desde que sejam respeitadas as suas condições intelectuais, suas individualidades e que lhes sejam dadas as oportunidades de participarem ativamente de seus processos de aquisição de conhecimentos e desenvolvimento de competências, este relatado vem apresentar as experiências de um grupo de Docentes do SENAC São Paulo, Unidade de São José do Rio

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Preto, que aceitaram o desafio de, através do Programa Educação para o Trabalho Trampolim (PET Trampolim um curso de 550h voltado para pessoas com deficiência intelectual), prepara-las para a inclusão no mercado de trabalho, desenvolvendo a mesma metodologia aplicada aos outros alunos dos cursos de Educação Profissional da Escola, ou seja, o Trabalho por desenvolvimento de competências.

RELATO DE EXPERIENCIA

Tendo em vista a formação de Profissionais atualizados e competentes, "O SENAC São Paulo propõe-se a práticas pedagógicas inovadoras, que estimulam o aluno a construir o conhecimento e a desenvolver competências. Metodologias que são mais participativas, estruturadas na prática, baseadas em situações reais de trabalho, através de estudos de caso, pesquisas, soluções de problemas, projetos e outras estratégias, especialmente algumas apoiadas em recursos da tecnologia educacional" (SENAC SP 2012).

Sendo assim, o PET Trampolim segue a mesma metodologia proposta; já que, como em todos os cursos da instituição, o objetivo é o mesmo: preparar profissionais para o mercado de trabalho, de forma que atuem com competência, dinamismo, proatividade, conectados às novas tecnologias e perspectivas do mundo corporativo, etc.

Neste contexto, o relato aqui apresentado refere-se à experiência vivenciada por um grupo de Docentes do SENAC São Paulo na Unidade de São José do Rio Preto, no Programa Educação para o Trabalho Trampolim, um Programa de 550 horas direcionado para pessoas com deficiência intelectual, com o objetivo de prepará-las para a inserção no mercado de trabalho, com maior possibilidade de sucesso e abertura para a sua empregabilidade. Para isso, a estrutura do curso é baseada no desenvolvimento de competências a serem desenvolvidas pelos egressos, como afirma SENAC São Paulo, ao final do Programa "O egresso terá ampliado a capacidade de gestão do trabalho e da vida, de estabelecer relações nos diferentes ambientes, favorecendo o convívio social e a tomada de decisões de maneira mais segura e autônoma. Imprimirá qualidade nos trabalhos produzidos, numa atitude empreendedora e sustentável que aumente as possibilidades de inclusão no mundo do trabalho e a geração de renda" (SENAC SP 2011, p.4). Levando em consideração a definição de Philippe Perrenoud (2000) para a palavra competência, onde ele diz que "Competência é a faculdade de mobilizar um conjunto de recursos cognitivos para enfrentar um tipo de situações (Perrenoud 2000; p.15)," o que se espera é que após participarem do curso, os alunos, independente de serem alfabetizados, tenham construído aprendizagens significativas, desenvolvido/aperfeiçoado

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

competências e adquirido condições de solucionar com pertinência e eficácia as diversas situações que encontrarem, utilizando seus saberes, capacidades, informações adquiridas, além de introduzir melhorias na sua qualidade de vida pessoal, profissional, social...

Tendo como base outras experiências de sucesso do SENAC SP no campo da Educação Profissional, o objetivo principal do Programa Educação para o Trabalho - Trampolim é o de "Contribuir para a inclusão de pessoas com deficiência intelectual e em situação de vulnerabilidade social, alfabetizadas ou não, cujo padrão de oportunidades de desenvolvimento mostra-se incompatível com as atuais exigências de desempenho profissional observadas nos segmentos emergentes do mundo do trabalho, ampliando sua capacidade de gerir a própria vida e de se relacionar, a fim de favorecer a convivência, a geração de renda e a inserção no mundo do trabalho" (SENAC SP, p.4). Esclarecendo que a situação de vulnerabilidade social aqui apresentada não quer dizer que o Programa seja direcionado somente para pessoas de baixa renda e sim, como se trata de Educação Inclusiva, "a qualquer pessoa que tenha no mínimo 16 anos de idade, apresentar deficiência intelectual e autonomia para lidar com suas necessidades básicas de asseio e para frequentar as aulas. Vínculo com instituições especializadas em deficiência intelectual" (SENAC SP, p.4).

Para que os participantes do Programa, pessoas com deficiência intelectual e diferentes níveis de alfabetização possam desenvolver competências como propõe o Programa, as estratégias pensadas para a aprendizagem também deveriam ser de forma abrangente, assim, "valendo-se de uma metodologia transformadora, o aprender a aprender", foram pensadas estratégias que contemplassem recursos que contribuíssem para estas aquisições pelos alunos. Desta forma, "o curso prevê aulas expositivas, atividades práticas, exibição de filmes, observação da prática organizacional e trabalhos em grupo, além de mapas conceituais. Sensibilizações e relatos de experiências serão pontos de partida para reflexões sobre os diversos temas tratados ao longo do curso" (SENAC; 2011). Além disso, tendo em vista que o aprendizado e a troca de experiência não acontecem apenas dentro da sala de aula, antes do início do Programa são realizadas dinâmicas de sensibilização e preparação de todos os funcionários da unidade para a recepção, atendimento dos alunos e gerenciamento de situações inesperadas, também com o intuito de facilitar a convivência entre alunos e colaboradores da instituição. Outras estratégias pensadas foram: uma organização curricular que contemplando conteúdos que favoreçam o crescimento pessoal, profissional e social dos participantes do Programa, "dupla docência integral, sendo uma delas preferencialmente com formação em pedagogia" (SENAC, 2012) e a atuação do docente como mediador.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Seguindo o pensamento do Educador Paulo Freire, onde ele diz do primeiro saber necessário à formação docente: "saber que ensinar não é transferir conhecimento, mas criar as possibilidades para a sua própria produção ou a sua construção" (Freire; 2002) a Missão do SENAC SP "Proporcionar o desenvolvimento de pessoas, por meio de ações educacionais que estimulem o exercício da cidadania e a atuação profissional transformadora e empreendedora, de forma a contribuir para o bem-estar da sociedade" (SENAC SP; 2012) e da própria proposta do PET Trampolim, a aquisição de novas competências pelos alunos, as aulas são planejadas considerando as particularidades (físicas e intelectuais) dos participantes da turma e os seus saberes prévios para que todos possam participar com segurança e igualdade. Assim, no início de cada instrumental é feito o levantamento das expectativas dos alunos (o que esperam aprender) em relação ao tema que será trabalhado. Também, durante o curso as aulas são iniciadas partindo sempre do conhecimento prévio dos alunos a respeito do tema e como poderiam aplicá-lo no seu dia a dia, especialmente no ambiente de trabalho, já que este é o foco do Programa. Durante os encontros são utilizadas estratégias como *brainstorming*, dinâmicas de grupo, dramatização, exposição dialogada, pesquisa, simulação, trabalho com projetos (esta estratégia é muito utilizada, já que faz parte metodologia da Instituição), visitas técnicas e trabalhos em grupo com apresentações onde são avaliadas a postura (ficar de pé ou sentados caso haja necessidade de frente para a platéia) a fala, a seriedade com que se apresenta um trabalho (não rir nem brincar durante a apresentação); e este momento também serve para fortalecer a autoconfiança, a auto estima (já que, respeitando as limitações de cada um, todos são encorajados a se apresentarem). Ainda, na sala de aula, o sentimento de pertencimento ao grupo, a motivação, o saber falar, ouvir, opinar, dialogar, assim como a resolução de conflitos são continuamente estimulados para que haja a participação plena dos alunos, quesito fundamental para se atingir os objetivos individuais e coletivos. Desta forma e aproveitando-se do formato da organização curricular do curso (Integração, Tecnologia e Letramento e Instrumentais (material didático de orientação utilizado pelos docentes como apoio para preparação das aulas)) e dos temas propostos pelo Programa, entre eles, Plano profissional, Noções de ética, cidadania e sustentabilidade, Atitude empreendedora, Qualidade profissional, Comunicação e ferramentas eletrônicas, Comunicação verbal e iconográfica, Autonomia frente à utilização dos recursos tecnológicos; Desenvolvimento humano, Desenvolvimento pessoal, Atendimento ao cliente. No Programa, ainda acontece 30 horas de Visitas Técnicas e 4 Encontros com os pais. Todas as atividades propostas possuem, além do tema, um indicador de avaliação das competências e são desenvolvidas de forma individual e em grupo, como nos exemplos a seguir:

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

1 - INSTRUMENTAL DE INTEGRAÇÃO - TURMA DE 2011 - PLANO DE AÇÃO NA COMUNIDADE - PROJETO - PET TRAMPOLIM ALEGRIA: Atividade composta de visitas Técnicas na instituição escolhida pelos alunos para o desenvolvimento do Projeto, atividades em sala de aula e no laboratório de informática.

Objetivo geral

Ajudar no cuidado aos idosos do Hospital Nossa Senhora das Graças de São José do Rio Preto, arrecadando alimentos e produtos de higiene.

Objetivos específicos

Contar histórias para os idosos; Tomar um café da tarde com os idosos, ouvir música, jogar dominó e dançar com os idosos.

Justificativa

Hoje em dia têm idosos que estão sendo mal tratados, muitas pessoas pegam para cuidar e quando a família sai para trabalhar e a pessoa vai dar comida, usa a força. Vamos acabar com a violência contra os idosos, eles são pessoas muito especiais na nossa vida. Os idosos estão precisando do nosso carinho. Quando acordam ficam muito alegres e ficam muito tristes quando a família não vai visitar ou os parentes os abandonam no asilo. A família que eles têm é o povo de lá.

Resultados esperados

Nós esperamos melhorar a cada dia mais a qualidade de vida dos idosos; esperamos que os idosos sejam felizes para sempre; que em 2011 os idosos tenham um bom natal e um ótimo ano novo. Nós os amamos do fundo do coração.

Metas

Nós esperamos arrecadar o máximo possível de produtos de higiene como sabonete líquido, papel higiênico e pasta de dente. Alimentos como macarrão, açúcar, massa de tomate...

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013





Alunos da 1ª turma do PET Trampolim em visita no Asilo e com os produtos arrecadados para a doação a ser feita ao Hospital Nossa Senhora das Graças (O Hospital que atende os velhinhos do asilo visitado).

2 - INSTRUMENTAL DE INTEGRAÇÃO - TURMA 2012 - PLANO DE AÇÃO NA COMUNIDADE - PROJETO AJUDA VERDE: Atividade composta de visitas pedagógicas na instituição escolhida pelos alunos para o desenvolvimento do Projeto, atividades em sala de aula e no laboratório de informática.

Com o objetivo de valorizar a natureza e incentivar a sua preservação, os alunos do Programa Educação para o Trabalho – Trampolim, do SENAC São José do Rio Preto, desenvolveram o projeto *Ajuda Verde*.

A ideia surgiu dos estudantes que, ao aprenderem em sala de aula sobre a grande quantidade de vapor de água liberada pelas árvores, que ajuda a controlar o clima da região, se sensibilizaram com a questão. Durante a elaboração do trabalho, o aluno Eduardo Paixão Eddine escreveu a seguinte mensagem: *"É importante não ser ignorante com a natureza. Não custa nada fazer o bem porque é ela que nos dá tudo. Ela nos dá ervas medicinais e alimentos saudáveis. Vamos salvar este tesouro tão maravilhoso".* A realização do projeto foi em duas etapas: na primeira os alunos plantaram árvores no Parque Ecológico de São José do Rio Preto e na segunda reaproveitaram camisetas usadas e as transformaram em sacolas de compras (Fonte: www.sp.senac.br/jsp).





Foto 1: Primeira etapa do Projeto Ajuda Verde, onde os alunos plantaram árvores no Parque Ecológico de São José do Rio Preto; Foto 2: Comercialização das sacolas sustentáveis feitas pelos alunos com camisetas usadas (Crédito das fotos: arquivo pessoal das docentes).

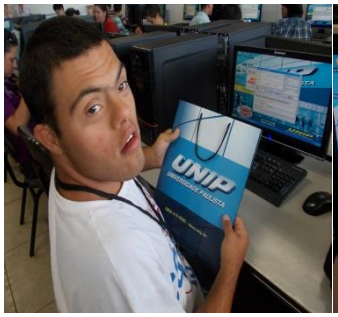
ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

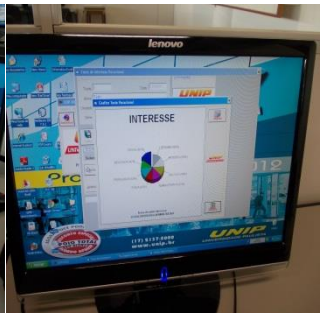
4 – INSTRUMENTAL DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL – AULA DE MARKETING PESSOAL – TURMA 1 – 2011





Docente e Coordenadora do curso de Moda do SENAC SJR, Dalva Ferrari e Docente Caio orientam os alunos sobre a importância dos cuidados com a aparência e postura numa entrevista de emprego e no dia a dia do Mercado de





Alunos da turma 2 (2012) fazem teste vocacional na Unip (Universidade Paulista), parceira do SENAC, para conhecerem melhor suas aptidões. Esta atividade acontece independente de serem alfabetizados e conta com o auxílio na leitura, escrita e explicação de alguns itens, por profissionais da Universidade e das docentes do SENAC.

INSTRUMENTAL DE ATITUDE EMPREENDEDORA: ATO EMPREENDEDOR (ATIVIDADE REALIZADA PELA 1ª TURMA, EM 2011):

O ato empreendedor (trabalho em grupo): "A história dos alunos do PET Trampolim do SENAC de São José do Rio Preto", Atividade desenvolvida a partir do filme "Os escritores da liberdade".

Depois de assistirem ao filme na aula de Atitude Empreendedora, os alunos, pensaram em escrever a as próprias histórias para que ficassem registrados os seus sonhos, aprendizados e desejos para o futuro, além de mostrar as suas capacidades e habilidades. Todos os desenhos e capa foram feitos pelos alunos. Todos os livretos foram comercializados e o dinheiro arrecadado foi utilizado pelos alunos e familiares em uma festa de confraternização.

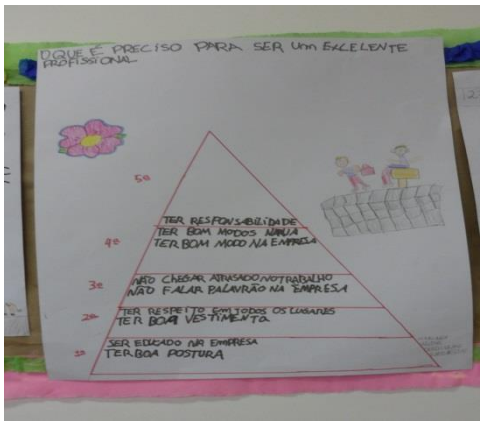
(Fotos: arquivo pessoal das docentes)

Livreto: "A história dos alunos do PET Trampolim" (1ª turma - 2011). Produto desenvolvido e comercializado pelos alunos do Instrumental de Atitude Empreendedora cujos valores arrecadados foram destinados para um almoço de confraternização entre os "autores" e suas famílias.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

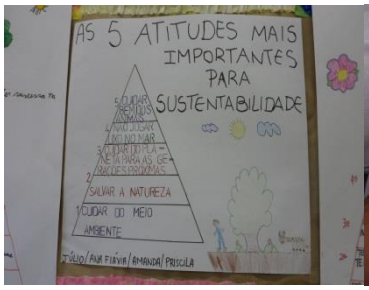


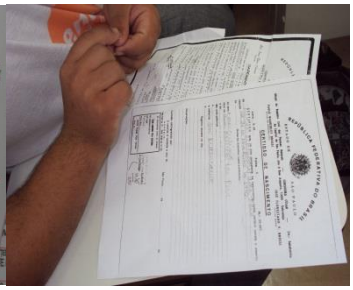




Cartaz 1 - desenvolvido pela turma 2 (2012), com 5 exemplos do que é preciso para ser um bom profissional (na visão da turma) - de baixo para cima: 1 – Ser educado na empresa e ter boa postura, 2 – Ter respeito em todos os lugares e ter boa vestimenta, 3 – Não chegar atrasado no trabalho e não falar palavrão na empresa, 4 – Ter bons modos na rua e na empresa, 5 – Ter responsabilidade. Cartaz 2 - desenvolvido pela turma 2 (2012), com 5 exemplos das atitudes mais importantes para se alcançar o sucesso: 1- Trabalhar em grupo, 2 – Bom comportamento, 3 – Respeitar horário, 4 – Ter boa higiene, 5 – Não falar mal dos outros

TEMA DA AULA: NOÇÕES DE ÉTICA, de integração – Turma 2012. Atividade composta de discussões em sala de aula e visita na Prefeitura da Cidade para entrevistar o Prefeito Municipal).



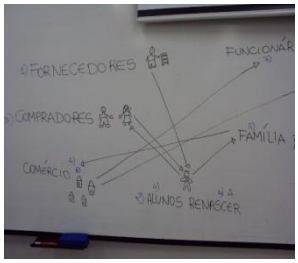


"Os alunos do *Programa Educação para o Trabalho – Trampolim* do SENAC São José do Rio Preto visitaram a Prefeitura Municipal da cidade com o objetivo de entender o desenvolvimento local e a importância da participação de cada um para melhorar a área em que vivem. Os estudantes foram recebidos pelo prefeito e apresentaram sugestões de melhoria para os bairros onde moram, levantamento que inicialmente foi feito para um trabalho do curso. Entre os pedidos estavam a ampliação dos horários de ônibus e colocação de um ponto próximo ao SENAC, academias populares, bolsa para ajudar custos para a prática de esporte (natação), e mais agilidade no agendamento de exames nos postos de saúde. Preocupados com a questão da proliferação de doenças, a turma

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

apontou também a necessidade de sinalização de terrenos com acúmulo de lixo. O prefeito demonstrou atenção e prontidão em solucionar os problemas encaminhando as propostas para os responsáveis pelas áreas. Os jovens foram acompanhados pelas docentes Evyle Cristina Ortolan Rodrigues e Luciana dos Santos (Disponível em www.sp.senac.br/jsp).

TECNOLOGIA E LETRAMENTO: O eixo de Tecnologia e Letramento consiste em oferecer iguais oportunidades de aprendizagem a pessoas com diferentes habilidades e maneiras de aprender. É composto por Letramento e situações cotidianas, Comunicação e ferramentas eletrônicas, Comunicação verbal e iconográfica, Autonomia frente à utilização dos recursos Tecnológicos.






Momentos das aulas de Letramento e Tecnologia: 1º - Linguagem escrita e iconográfica, explicando aos alunos o funcionamento do comércio e recebimento de impostos; 2º - Letramento de matemática com a utilização de jogos e aula de tecnologia, com o auxílio da Docente especialista e T.I.

ATIVIDADES CULTURAIS – FESTA JUNINA: Também faz parte do Programa o desenvolvimento de atividades culturais e de integração com outras turmas de alunos do SENAC, de diferentes cursos. Entre elas, está a festa junina onde há a participação inclusive de funcionários da Unidade.




Foto 1: Festa Junina - Dança da quadrilha com os alunos do PET Trampolim, alunos do Programa Aprendizagem Gestão e Negócios e funcionários do SENAC. **Foto 2**: Integração entre alunos do PET Trampolim e da Escola Maria Peregrina - momento de uma apresentação de capoeira entre alunas das duas escola. As atividades de integração com

ENCONTRO COM OS PAIS: Durante o Programa Educação para o Trabalho Trampolim, acontecem 4 encontros com os pais e/ou responsáveis dos alunos. Para cada encontro é sempre definido um tema de acordo com a necessidade das famílias, dos alunos ou

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

necessidades detectadas pelas docentes em relação à turma ou algum aluno em especial. Também são passadas informações sobre o desenvolvimento da turma e solicitado relato dos pais sobre o desenvolvimento/comportamento do filho/aluno em casa após a entrada no curso (estas informações, normalmente, são trazidas pelos pais com muita emoção e alegrias ao acompanharem o "antes e o depois" dos filhos no curso). Nestes encontros sempre acontecem uma dinâmica para integrar e desinibir os pais e convidá-los a olhar para o filho com outros olhos a fim de identificar e considerar seus talentos, capacidades, conquistas, vitórias...



Pais de alunos da turma 1 (2011) participam de uma dinâmica durante um dos encontros

VISITAS TÉCNICAS: Nas Visitas Técnicas (30 horas a serem cumpridas no final do programa), as atividades desenvolvidas devem pesquisar exclusivamente as rotinas de trabalho, com a intenção de aproximar o aluno do dia a dia organizacional e das relações ali estabelecidas, o que complementará a proposta do Programa.





Dois momentos de visitas realizadas durante o Programa: **Foto 1**: visita na TV Tem Rio Preto (Empresa de comunicação). Os alunos sentam na mesa dos apresentadores dos jornais**; Foto 2:** Visita na Usina Guarani (Olímpia), para conhecer a empresa e os processos na fabricação de

RESULTADOS ESPERADOS DO PROGRAMA EDUCAÇÃO PARA O TRABALHO TRAMPOLIM

Além do perfil do egresso, esperado pelo SENAC, (2011)

"O egresso terá ampliado a capacidade de gestão do trabalho e da vida, de estabelecer relações nos diferentes ambientes, favorecendo o convívio social e a tomada de decisões de maneira mais segura e autônoma. Imprimirá qualidade nos trabalhos produzidos, numa atitude empreendedora e sustentável que aumente as possibilidades de inclusão no mundo do trabalho e a geração de renda" (SENAC 2011; p.4); O que se espera é que os alunos do Programa consigam desenvolver novas competências e /ou aprimorar aquelas que já possuem, identificar seus talentos e capacidades para que possam traçar e atingir objetivos e metas para a própria vida, maiores possibilidades de crescimento

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

profissional e empregabilidade e, como já está acontecendo, que possam dar continuidade nos estudos em outros cursos de sua preferência.

RESULTADOS ALCANÇADOS

Turma 1 (2011) 19 alunos concluintes: esta turma conta, até agora (já que cada um tem seu tempo) com 5 alunos trabalhando/empregados em empresas em período integral, 2 alunas que deixaram a instituição para pessoas com deficiência e buscaram cursos em escola convencional (supletivo e no SENAC no curso de moda), e 1 aluno contratado como Jovem Aprendiz. Alguns alunos, por receberem benefícios do governo (LOAS), por decisão das famílias, não puderam ser contratados apesar da procura das empresas.

Turma 2 (2012) 19 alunos concluintes: 11 alunos trabalhando em empresas, 1 aluna trabalhando na empresa da família, 3 alunos que deram continuidade nos estudos em outros cursos (auxiliar de veterinário e Ensino Supletivo). 3 alunos, apesar de passarem e serem aprovados em entrevistas de emprego, não foram contratados pelas empresas, por decisão da família-LOAS.

Obs: Em ambas as turmas foram passadas, para as famílias, as informações sobre as mudanças na legislação brasileira para pessoas com deficiência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do relato aqui apresentado, pode se concluir que o Trabalho por competências, desenvolvido pelo Programa Educação para o Trabalho Trampolim, do SENAC SP, através do formato do curso e conteúdos propostos, tem potencial para contribuir com o desenvolvimento de pessoas com deficiência intelectual e com o seu preparo para a inclusão no mercado de trabalho com maior autonomia e possibilidades de sucesso; ou ainda, como desejar os alunos, buscarem outras oportunidades de estudos ou trabalho (junto da família, autônomos, etc.,). Conclui-se ainda que entre as grandes contribuições do Programa para os egressos estão o preparo para o enfrentamento da própria vida e tomada de decisões com segurança, a elevação da auto estima, do sentimento de cidadão, de pertencimento e de mais valia alcançados pelos alunos, a melhora nos relacionamentos interpessoais e socialização, a confiança e o reconhecimento da capacidade e talentos, compreendidos pelas famílias; quesitos fundamentais para a vida de qualquer pessoa, quer ela tenha algum tipo de deficiência ou não. Assim, diante destas conquistas dos alunos, do sucesso do Programa na Unidade do SENAC, e da fala dos próprios alunos de, *que "O Programa Educação para o Trabalho*

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

– Trampolim é uma melhora para os alunos com dificuldades e muito importante para muitas pessoas que gostariam de trabalhar. Alguns não têm tantas oportunidades, pois, ficam em casa sem conhecimento do mundo. Por isso é que o programa educação para o trabalho é a melhor coisa do mundo e muitas pessoas vão levar para o resto da vida"(Jaqueline Nunes, 2011), fica clara a certeza de que este é um dos caminhos para "ensinar" e desenvolver pessoas com deficiência intelectual, na Educação Profissional.

REFERÊNCIAS

Antunes, Celso (2012). *As inteligências múltiplas e seus estímulos***;** 17ª Ed. – Campinas; SP: Papirus.

Freire, Paulo. (2002) *Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa.* 25ª ed. São Paulo: Paz e Terra.

Martins, Aneliese Maria. (2011) *Aula Aberta - Deficiência intelectual x déficit de oportunidades*; Revista Correio do Senac- ano 61, mar/abr, nº 704.

Perrenoud, Philip. (2000). *Dez novas competências para ensinar*; Trad Patrícia Ramos. Porto Alegre: Artes Médicas.

Pita, Marina. (2011). *Deficiente intelectual vira instrutor em rede de lanchonetes***.** Disponível em Terra Diversidade - http://economia.terra.com.br/terra-da-diversidade/deficiente-intelectual-vira-instrutor-em-rede-de-lanchonetes.html.

SENAC (2012). *Alunos do Programa Educação para o Trabalho Trampolim desenvolvem o projeto Ajuda Verde*. Disponível em www.sp.senac.br/jsp.

SENAC (2012). *Alunos do PET Trampolim visitam a Prefeitura de São José do Rio Preto.* Disponível em www.sp.senac.br/jsp.

SENAC SP (2012). *Instrumental de Atitude Empreendedora do Programa Educação para o Trabalho Trampolim*.

SENAC (2011), *Plano de Curso do Programa Educação para o Trabalho – Trampolim*.

SENAC SÃO PAULO (2012), *Proposta Pedagógica - Metodologia da Educação Profissional*.

Viver Sem Limite: *Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência*. Disponível em http://www.brasil.gov.br.

Fotos: arquivo pessoal das docentes.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

PERCEPÇÕES DA MUDANÇA DO ENSINO APRENDIZAGEM PARA USO DAS NOVAS TECNOLOGIAS.

Adriana Cristina Silva* FAF **-** FAPP/UEMG - adrianacriss@yahoo.com.br

Wanderley Cesar Pedrosa - FAF - UNESP - wanderleypedrosa@yahoo.com.br

RESUMO: Este trabalho consiste numa reflexão de uma metodologia de ensino inovadora por meio de novas tecnologias para atender as transformações políticas, econômicas, culturais e sociais de forma globalizada. Busca melhorar a motivação dos professores no processo do ensino aprendizagem estudar as novas práticas e ambientes de aprendizagem alternativos estabelecendo as diferenças. Neste artigo, reflete-se sobre a pedagogia das competências, começando-se por estabelecer as diferenças que a separam das pedagogias do domínio ou da mestria, e identificando alguns dos seus principais equívocos conceituais que decorrem do vínculo entre essa abordagem pedagógica e o que Trindade e Cosme (2010) designam por paradigma pedagógico da aprendizagem. Será a partir desse exercício de clarificação conceitual que se discutirão, finalmente, as possibilidades e as condições que permitirão que a pedagogia das competências se possa afirmar pela sua natureza emancipatória.

Palavras-chave: Ensino-aprendizagem, metodologias inovadoras, tecnologias, educação.

INTRODUÇÃO

Considerando-se o processo de mudanças por que vem passando o mundo de hoje, sujeito à força das mudanças advindas do avanço da ciência e da tecnologia, em que o conhecimento rapidamente se faz obsoleto, é imediato o entendimento de que o momento se transforma em algo que ameaça e instiga uma permanente busca de renovação; isto exige, portanto, que o cidadão esteja constantemente revendo e reformulando seus saberes, sua forma de agir no mundo, e nesse sentido, a escola e o professor passam a ter uma importante tarefa.

O cenário atual aponta para uma estruturação curricular da Educação que articule teoria e prática, o científico e o tecnológico, com conhecimentos que possibilitem ao aluno atuar no mundo em constante mudança, buscando a autonomia e desenvolvendo o espírito crítico e investigativo. O grande desafio das escolas e dos professores é fazer com que o ensino acompanhe a linguagem dos novos tempos. As novas tecnologias de informação e comunicação, presentes no dia-a-dia do estudante, assumindo um papel importante no processo de ensino-aprendizagem e trazendo ao ato de estudar uma nova formatação. Conforme aponta Alarcão (2004, p 12).

"A formação de professores (...) tem saltado de modelo em

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> modelo, sem avaliações consistentes e sistemáticas que permitam analisá-los nos seus princípios, realizações, resultados e contextos. Tem oscilado ao sabor das ondas, direccionando-se ora para o saber, ora para o saber-fazer, como se estes dois não tivessem interligados, e tem valorizado mais a formação inicial ou a continuada como se as duas vertentes não constituíssem momentos numa continuidade de percursos".

Com a evolução da tecnologia novas possibilidades de ensino estão surgindo e além de uma grande variedade de programas computacionais dão um significado especial na construção do conhecimento. A simples inserção de recursos tecnológicos não significa aprendizagem, é preciso qualidade na sua utilização e essa qualidade vai depender de como as propostas são interpretadas pelos professores, é importante que o professor aprenda a utilizar as ferramentas tecnológicas, pois se os mesmos não se sentirem preparados corre-se o risco da simples troca do lápis e papel pelo computador. O professor precisa receber formação que lhe possibilitem assumir a prática docente como compromisso social, que seja um pesquisador de sua prática pedagógica e possa promover a integração entre tecnologia e educação.

O uso de tecnologias em sala de aula, não é um enfeite e o professor precisa compreender em quais situações ela efetivamente ajuda no aprendizado dos alunos. Importante saber dos que usam a tecnologia em alguma atividade: qual foi a contribuição**?** O que não poderia ser feito sem a tecnologia? Se ele não consegue identificar claramente, significa que não houve um ganho efetivo, por isso a compreensão e a preocupação com o papel do professor diante da utilização de recursos tecnológicos como apoio ao professor, que pode reduzir o tempo gasto com exposição de conteúdo e ampliar a interação com os alunos.

Ao tratarmos de novas tecnologias, referimo-nos às inovações para os alunos que estão acostumados às aulas convencionais de lousa e giz. Uma atividade planejada e bem executada influenciará diretamente na aprendizagem dos alunos, pois o mesmo motivará, incentivará e dará os primeiros passos para sensibilizar o aluno para sua participação neste processo MORAN (2000).

Em meio a estas questões, o ensino no Brasil e no mundo enfrenta uma profunda crise, exigindo dos professores a reformulação de suas práticas, a redefinição das estratégias e a inclusão de novas ferramentas de ensino. Dessa forma, o uso de

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

tecnologias tem se tornado um aliado importante nesse enfrentamento. Nesse sentido aponta Cysneiros. (1999, p 3).

> *Um dos primeiros pontos é a adequação de espaços escolares para a atividade pedagógica com as novas tecnologias, cujas decisões são geralmente relegadas a técnicos ou a uma ou duas pessoas da instituição, sem o crivo da discussão pelos que fazem a escola. Os resultados de decisões boas ou ruins serão vividos todo dia, talvez durante anos, nos prédios utilizados por alunos, professores e funcionários. Espaços mal-planejados têm maiores conseqüências na pré-escola e nas séries iniciais, quando as crianças necessitam de maior movimentação e sofrem mais as conseqüências de condições ambientais precárias.*

As dificuldades encontradas por alunos e professores no processo ensino-aprendizagem são muitas e conhecidas. Por um lado, o aluno não consegue entender que o professor lhe ensina, muitas vezes é reprovado, ou então, mesmo que aprovado, sente dificuldades em utilizar o conhecimento "adquirido", em síntese, não consegue efetivamente ter acesso a esse saber de fundamental importância.

O professor, por outro lado, consciente de que não consegue alcançar resultados satisfatórios junto a seus alunos e tendo dificuldades de, por si só, repensar satisfatoriamente seu fazer pedagógico procura novos elementos - muitas vezes, meras receitas de como ensinar determinados conteúdos - que, acredita, possam melhorar este quadro. Uma evidência disso é, positivamente, a participação cada vez mais crescente de professores nos encontros, conferências ou cursos. São nestes eventos que percebemos o grande interesse dos professores pelos materiais didáticos e pelos jogos. As atividades programadas que discutem questões relativas a esse tema são as mais procuradas. As salas ficam repletas e os professores ficam maravilhados diante de um novo material ou de um jogo desconhecido. Parecem encontrar nos materiais a solução - a fórmula mágica- para os problemas que enfrentam no dia-a-dia da sala de aula.

A superação das barreiras para o uso efetivo de tecnologia nas escolas depende de dois movimentos paralelos: do professor enquanto sujeito, no sentido de se formar para uma incorporação tecnológica, e do sistema educacional, enquanto responsável pela implantação das condições de incorporação da tecnologia na escola. Tal percurso compreende três etapas, que correspondem a uma evolução do entendimento

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

do professor sobre as concepções do uso da tecnologia na educação de sua atitude de *consumir a tecnologia* para *incorporar a tecnologia* e esquematizá-la.

Várias expressões são normalmente empregadas para se referir ao uso da tecnologia, no sentido visto, na educação. A expressão mais neutra, "Tecnologia na Educação", parece preferível, visto que nos permite fazer referência à categoria geral que inclui o uso de toda e qualquer forma de tecnologia relevante à educação ("hard" ou "soft", incluindo a fala humana, a escrita, a imprensa, currículos e programas, giz e quadro-negro, e, mais recentemente, a fotografia, o cinema, o rádio, a televisão, o vídeo e, naturalmente, computadores e a Internet).

Como mencionado, não há dúvida de que a educação e a aprendizagem podem ocorrer em decorrência do ensino. Mas também não há dúvida de que a educação pode ocorrer através da auto-aprendizagem, através daquela modalidade de aprendizagem que não está associada a um processo de ensino, mas que ocorre através da interação do ser humano com a natureza, com outras pessoas, e com o mundo cultural. Uma grande proporção da aprendizagem humana acontece desta forma, e, segundo alguns pesquisadores, esse tipo de aprendizagem é mais significativa – isto é, acontece mais facilmente, é retida por mais tempo e é transferida de maneira mais natural para outros domínios e contextos – do que a aprendizagem que ocorre em decorrência de processos formais e deliberados de ensino.

O que é particularmente fascinante nas novas tecnologias disponíveis hoje, em especial na Internet, e, dentro dela, na Web, não é que, com sua ajuda, seja possível ensinar remotamente ou à distância, mas, sim, que elas nos ajudam a criar ambientes ricos em possibilidades de aprendizagem nos quais as pessoas interessadas e motivadas podem aprender quase qualquer coisa sem ter que se tornarem vítimas de um processo formal e deliberado de ensino. A aprendizagem, neste caso, é mediada apenas pela tecnologia.

Não há dúvida de que atrás da tecnologia há outras pessoas, que preparam os materiais e os disponibilizam através da rede. Quando alguém usa os recursos hoje disponíveis na Internet para aprender de maneiras auto-motivadas e exploratórias, ele usa materiais de diferentes naturezas, preparados e disponibilizados em contextos os mais variados não raro sem qualquer interesse pedagógico, e ele faz isso de maneira totalmente imprevisível, que, portanto, não pode ser planejada, e num ritmo que é totalmente pessoal e regulado apenas pelo desejo de aprender e pela capacidade de assimilar e digerir o que ele encontra pela frente.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Há muitas formas de compreender a tecnologia. A tecnologia é concebida, de maneira ampla, como qualquer artefato, método ou técnica criado pelo homem para tornar seu trabalho mais leve, sua locomoção e sua comunicação mais fáceis, ou simplesmente sua vida mais agradável e divertida. Acima de tudo, as tecnologias, disponíveis hoje, aumentam os seus poderes intelectuais: sua capacidade de adquirir, organizar, armazenar, analisar, relacionar, integrar, aplicar e transmitir informação.

Neste sentido, o objetivo deste trabalho é contribuir de maneira significativa para a ampliar a importância de aliar a tecnologia ao ensino por meio do desenvolvimento de uma sequência didática relacionada à atratividade para o ensino aprendizagem.

METODOLOGIA

O trabalho implica numa metodologia de pesquisa indireta, de caráter bibliográfico, que consiste na utilização de referências teóricas já publicadas para análise e discussão da questão. Quanto aos fins, considera-se descritiva, pois a preocupação central é caracterizar a influência da tecnologia no processo ensino-aprendizagem.

RESULTADOS

A utilização de novos métodos no ensino tem se mostrado de grande valia, uma vez que o ensino tradicional não está surtindo um efeito muito positivo, e grande parte dos alunos não gostam ou acham muito difícil, freqüentar a escola, pois muitas vezes se deparam com professores carrascos e insensíveis que querem apenas passar conteúdo não se preocupando com o aprendizado do aluno.

Surge a necessidade de se reformular o método, adotar novas maneiras de se ensinar, para que o ensino aprendizagem se torne mais atrativo e de melhor compreensão, como por exemplo a inserção das novas tecnologias, computadores, softwares, videoconferências, enfim, tornando o processo de aprendizado mais dinâmico e interessante. A tecnologia também auxilia o professor na busca por conteúdos a serem trabalhados, hoje, com todos os avanços, existe a necessidade de adequação, de abertura para o novo, a fim de tornar as aulas mais atraentes, participativas e eficientes. A idéia não é abandonar o quadro negro, mas usar das novas tecnologias em sala de aula.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

A discussão acerca deste estudo mostra que para haver aprendizagem é necessário haver motivação. Para que o aluno esteja envolvido com os estudos, isto deve fazer sentido a suas expectativas, ou seja, deve fazer parte de suas metas. O mesmo pode-se falar dos professores, as quais precisam estar motivadas com a profissão, para cumprirem com êxito seus objetivos.

As situações discutidas neste estudo revelam que a motivação é a base do estudo. Ou seja, é preciso estar motivado com o assunto, para que ocorra aprendizagem. No entanto, a motivação varia de pessoa para pessoa, uma vez que está ligada aos interesses e metas a serem atingidas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na execução deste trabalho, pudemos perceber que as novas tecnologias utilizadas em favor do ensino aprendizagem e sua contextualização e interdisciplinaridade do ensino mantém a motivação dos alunos e professores. Lembremos que a utilização destes recursos não faz bons professores, mas bons professores buscam sempre aprender novas ferramentas e usá-las em favor de uma educação mais eficaz.

Neste sentido, uma oportunidade valiosa para desenvolver metodologias inovadoras que permitam ao professor utilizá-las em seu favor, sobretudo quando nos referimos à utilização de novas tecnologias, tão necessários num mundo em constante transformação e onde os estudantes são ávidos por informações cada vez mais rápidas e precisas.

REFERÊNCIAS

ALARCÃO, Isabel. In: MACIEL, Lizete Shizue Bomura; SHIGUNOV NETO, Alexandre. (Orgs.) *Formação de professores*: passado, presente e futuro. São Paulo: Cortez , 2004.

CYSNEIROS, Paulo Gileno. Novas Tecnologias na sala de aula: melhoria do ensino ou inovação conservadora? **Informática Educativa: Uniandes-Lidie**, v. 12, n. 1, p. 11-24,1999.

ESTEVES, J. M. Mudanças sociais e função docente. In: Profissão Professor, Nóvoa, Antonio. Lisboa: Porto, Editora Porto, 1999.

GARCIA, C. M**. Formação de Professores: para uma mudança educativa**. Lisboa: Porto, 1999.

MERCADO, Luiz Paulo Leopoldo. Formação Docente e Novas Tecnologias. In: _____. **Novas tecnologias na educação: Reflexões sobre a prática**. Editora da Universidade Federal de Alagoas, EDUFAL, 2002, p. 11-28.

MIZUKAMI, M. da G. N. et al. **Escola e aprendizagem na docência: processos de investigação e formação.** São Carlos: Ed. UFSCar, 2002.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

MORAN, José Manuel. Ensino e aprendizagem inovadoras com tecnologias. **Informática na educação: teoria & prática**. v. 3, n. 1, p. 137- 144, setembro 2000.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

FORMAS DE APRENDER: NOVAS FORMAS DE ENSINAR.

Celina Sicard Salomão de Freitas* (FAIMI/UNIESP); celinasalomao@hotmail.com.

INTRODUÇÃO

Motivada em buscar novas formas de ensinar para as alunas do 6ºsemestre de Pedagogia, que se encontravam desinteressadas pelo modo tradicional de se ensinar e aprender dentro da disciplina: Práticas de Matemática, elaborei o projeto "Novas formas de aprender, Novas formas de ensinar", um trabalho que pudesse despertar as capacidades e interesses dessas alunas de uma forma prática, atrativa e assim, enriquecer as maneiras de pensar a Matemática. Tal projeto tem foco lúdico, concreto e desafiador para a participação estimulada dos alunos.

OBJETIVOS

O melhor entendimento, compreensão, assimilação dos conceitos básicos matemáticos, na construção do raciocínio lógico com a utilização dos Blocos Lógicos.

Fazer com que os educandos pudessem associar tais conhecimentos à vida cotidiana.

Através da manipulação dos Blocos Lógicos, a compreensão se faz de forma mediadora.

MÉTODO

Esse projeto foi embasado nas obras dos autores: Howard Gardner, Constance Kamii e, da região noroeste paulista Elizabeth Somera, que defendem a importância de aprender através das múltiplas inteligências. A importância do aprendizado matemático através de maneiras diversificadas e lúdicas e as estratégias de gerenciamento do educador/inovador dentro na sala de aula.

A proposta é desenvolver as atividades através de filmes de curta metragem, confecção de cartazes, recursos de multimídia, elaboração de vocabulário, dinâmicas em

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

grupo, orientações teóricas, confecção de blocos lógico/caixa para armazenamento dos jogos, execução de jogos, construção de novos jogos partindo dos Blocos Lógicos, com o intuito da identificação e importância da Matemática no cotidiano.

O cronograma do projeto teve início no mês de agosto, com duração de quatro horas por semana, completando vinte e oito horas.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

As maneiras evidentes e mais interessantes de se aprender desenvolvidas em sala de aula foram constituídas em uma experiência agradável e autônoma, permitindo ao educando o uso dos saberes matemáticos e a conquista de outros saberes.

As implicações deste projeto pairam em uma revolução nas ideias do educando sobre a aprendizagem matemática acessando suas capacidades e suas inteligências múltiplas.

CONCLUSÃO

Há diferentes maneiras de aprender, quando se aprende de modo significativo e elaborado fazendo uma representação pessoal sobre o objeto de estudo, adquirem-se características peculiares, pessoais.

O aluno não vai à escola para apenas aprender a aprender, vai, sobretudo para atribuir significados à própria vida. Pensando e agindo de tal forma derruba-se o mito de que a transmissão de informações pode tornar os alunos inteligentes, conhecedores com propriedade dos assuntos, dessa forma se descobre que temos diferentes competências adormecidas a serem descobertas e que cada uma delas se sensibiliza a estímulos quando acionadas.

REFERÊNCIAS

GARDNER, H. Inteligências múltiplas - a Teoria na Pratica. Porto Alegre: Artmed, 2000.

KAMII, Constance. A criança e o número: implicações educacionais da teoria de Piaget por atuação. 17.ed. Campinas: Papirus, 1993.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

MODERNIZAÇÃO DA ATUAÇÃO DO GESTOR DEMOCRÁTICO NAS ESCOLAS

Elizabeth Abelama Sena Somera*;
Aline Cristina Suzuki Kajiwara;
Eduardo Crusca Nazarini;
Eloisa Moralles;
Julia Juvencina Souza Rodrigues;
Leandro Alves Ferreira;
Lígia Maura Delbem;
Ludmila Rodrigues Fernandes;
Maria de Lourdes Lacerda dos Santos;
Mildren Lopes Wada Duque;
Naires Roger dos Reis;
Patrícia Carolina dos Santos de Abreu;
Paulo Rogério Corrêa;
Rafael Francisco Sinhorini;
Renata Monferdini Cristofolo;
Renato Armando Rodrigues Pereira;
Sandro Dinardi;
Sérgio Ricardo Yaegashi;
Tatiana Cordero Meroño de Moura;
Teresa Cristina Hallal

INTRODUÇÃO

As escolas são instituições sociais que, para cumprirem seus objetivos, precisam ser administradas. Uma escola bem gerida é aquela que cria e assegura condições organizacionais, operacionais e pedagógico-didáticas para o bom desempenho da equipe técnico-administrativa, de professores e alunos em sala de aula, de modo a serem cumpridas todas as metas estabelecidas em prol de crescente qualidade. Tradicionalmente o gestor escolar é o profissional que dirige, inspeciona, conduz, comanda, orienta, vigia, controla, avalia, monitora, organiza e diagnostica a escola. Contudo, a Gestão Escolar atual vem evoluindo para uma atuação condizente às expectativas da sociedade brasileira tendo por base o princípio da gestão democrática, expresso em ações como: descentralização, racionalização dos recursos materiais, financeiros e humanos, participação dos representantes dos segmentos da comunidade

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

escolar na gestão, liberdade de expressão, responsabilidades e compromissos compartilhados.

OBJETIVOS

Propor reflexões aos especializandos em Gestão Escolar, pós-vivência em dinâmicas de grupos com situações sobre percepções, sensações e interpretações da gestão democrática, visto os desafios a serem enfrentados na construção de um processo de modernização gerencial.

MÉTODO

Trata-se de um estudo aplicativo, reflexivo, descritivo, com base em revisão bibliográfica e fundamentação em respostas registradas e obtidas em dinâmicas de grupo temáticas realizadas em sala de aula.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Confirmaram-se os princípios para a liderança democrática, participativa, consultiva considerando-se as competências e disponibilidades na distribuição de tarefas, a racionalização das mesmas segundo a administração do tempo, a consulta aos órgãos colegiados constituídos por todos os segmentos da instituição, as tomadas de decisões compartilhadas, a cooperação, a distribuição de motivação, orientação, valorização dos envolvidos, uma vez que todos obtêm realizações pessoais decorrentes do aproveitamento da contribuição individual dada em benefício do grupo, da tarefa e da instituição.

CONCLUSÕES

Conclui-se que, apesar de parecer irreal o desejo em se obter um gestor escolar verdadeiramente democrático, esforços devem ser olvidados para a tendência à

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

gestão democrática e participativa, que é meio para a modernização e para mobilizar forças gerando compromisso de todos com os resultados qualitativos.

REFERÊNCIAS

HORA, Dinair Leal da. Gestão democrática na escola. 11ª ed. Campinas, SP: Papirus, 2004.

LÜCK, Heloisa (et all). A escola participativa: o trabalho do gestor escolar. Rio de Janeiro: DP&A, 2000.

LÜCK, Heloisa. Concepções e processos democráticos de gestão educacional. 6 ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

NOGUEIRA, Nilbo Ribeiro. Projeto político-pedagógico: guia prático para construção participativa. São Paulo: Érica, 2009.

PARO, Vitor Henrique. Gestão escolar, democracia e qualidade do ensino. São Paulo: Ática, 2007. (Col. Educação em Ação).

PARO, Henrique Vitor. Educação como exercício do poder. 2ª ed. São Paulo: Cortez, 2010.

VEIGA, Ilma Passos A. Projeto político-pedagógico da escola: uma construção possível. Campinas, SP: Papirus, 2004.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

UMA EXPERIÊNCIA DE ENSINO ATIVO, PARTICIPATIVO E DEMOCRÁTICO COM A DANÇA MINUETO.

Elizabeth Abelama Sena Somera*;
Aline Cristina Suzuki Kajiwara;
Eduardo Crusca Nazarini;
Eloisa Moralles;
Julia Juvencina Souza Rodrigues;
Leandro Alves Ferreira;
Lígia Maura Delbem;
Ludmila Rodrigues Fernandes;
Maria de Lourdes Lacerda dos Santos;
Mildren Lopes Wada Duque;
Naires Roger dos Reis;
Patrícia Carolina dos Santos de Abreu;
Paulo Rogério Corrêa;
Rafael Francisco Sinhorini;
Renata Monferdini Cristofolo;
Renato Armando Rodrigues Pereira;
Sandro Dinardi;
Sérgio Ricardo Yaegashi;
Tatiana Cordero Meroño de Moura;
Teresa Cristina Hallal

INTRODUÇÃO

A escola com características democráticas deve possuir um programa de ensino com temas significativos, que gerem a proatividade dos alunos e que proporcionem a construção de saberes, que vão além da apropriação do conteúdo em si, mas dão acesso a outros valores igualmente importantes considerando-se a pessoa e o cidadão. Uma escola bem gerida assegura a concretização de atividades selecionadas com condições organizacionais, operacionais e didático-pedagógicas que cumpram todas as metas estabelecidas do patamar da excelência da qualidade. A proposta de recuperar os conhecimentos sobre a dança Minueto, que marcou a cultura e a classe social de uma época, e suas transformações em épocas posteriores para a dança circular foi estratégia fundamental para se estabelecer relações entre ambas, influenciando na compreensão das características da gestão autoritária e a democrática, ficando evidentes as vantagens

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

da forma participativa e integrada, que compartilha responsabilidades, comunga sentimentos e se compromete com a aprendizagem.

OBJETIVOS

Propor reflexões aos especializandos em Gestão Escolar, pós-vivência em pesquisas ao tema e a experiência com o ensino compartilhado da dança, coreografias, ensaios, correções, que foram desafios enfrentados na construção de um processo ativo de aprendizagem.

MÉTODO

Trata-se de um estudo aplicativo, reflexivo, descritivo, com base em revisão bibliográfica e fundamentação em respostas registradas, além de produção fotografada, obtidas em dinâmica de grupo apresentada em sala de aula.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O compromisso com o resultado do ensino da dança minueto por meio da atividade compartilhada entre cada elemento do grupo foi um sucesso causando momento especial de alegria e comunhão. Evidenciaram-se as relações entre o minueto como gestão hierárquica e a dança circular como gestão democrática.

CONCLUSÕES

Conclui-se que, com as atividades citadas, convence-se da primazia da gestão democrática das demais, visto que atinge alto padrão de qualidade do ensino e das relações interpessoais.

REFERÊNCIAS

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

BOLÍVAR, Antônio - Como melhorar as escolas: estratégias e dinâmicas de melhoria das práticas educativas. Porto: Edições ASA, 2003. (Coleção em foco).

COMO DANÇAR UM MINUETO. Disponível em:<www.ehow.com.br>. Acesso em: abr.2013.

DANÇAS CIRCULARES. Disponível em:<www.dancascircularesrj.com.br/50.htm/>.

HORA, Dinair Leal da. Gestão democrática na escola. 11ª ed. Campinas, SP: Papirus, 2004.

MINUETO- DISCIPLINA- ARTE. Dança Minueto. Disponível em: <www.arte.seed.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo..>.Acesso em abr.2013.PARO, Vitor Henrique. Gestão escolar, democracia e qualidade do ensino. São Paulo: Ática, 2007. (Col. Educação em Ação)

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Meio Ambiente

SÃO JOSÉ DO RIO PRETO

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

A QUEIMA DA PALHA DA CANA-DE-AÇÚCAR NA REGIÃO DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E AS CONCENTRAÇÕES DE PARTÍCULAS INALÁVEIS.

José Mário Ferreira de Andrade; jmfandrade@governo.sp.gov.br27

RESUMO

Em 2012, o ar em São José do Rio Preto e em Catanduva apresentou uma concentração média anual de Material Particulado (MP_{10}), de 38 microgramas por metro cúbico (µg/m³), contra 36 µg/m³ na região metropolitana de São Paulo. Essa concentração está 90% acima do valor guia da Organização Mundial da Saúde - OMS (<20 µg/m³). A fonte de poluição do ar mais impactante na região administrativa de São José do Rio Preto (96 municípios) é a queima da palha da cana-de-açúcar (166.652 hectares em 2012). Mantida a redução de 2012, de 18,3% da área de cana queimada, não se vislumbra que em 31.12.2017, data prevista para o encerramento das queimadas, ocorrerá a erradicação desse problema. É improvável que as concentrações de partículas inaláveis também se reduzam e passem a atender os valores guias da OMS.

Palavras-chave: partículas inaláveis, queima de palha de cana-de-açúcar.

ABSTRACT

In 2012, the air in São José do Rio Preto and Catanduva had an annual average concentration of particulate matter (MP10) of 38 micrograms per cubic meter (µg/m³), compared to 36 µg/m³ in the metropolitan region of São Paulo. This concentration is 90% above the guideline value of the World Health Organization - WHO (<20 µg/m³). The source of air pollution more impact in the administrative region of São José do Rio Preto (96 counties) is the burning of cane sugar (166 652 hectares in 2012). Sustained reduction in 2012 of 18.3% of the area of burnt cane, it's not noticed that on 31.12.2017, the date set for the end of fires, occur the erradication of this problem. It is unlikely that concentrations of inhalable particles also be reduced and demonstrate the values to meet the WHO guidelines.

Key-words: inhalable particles, sugar canes fires, environmental management of air.

[27]Engenheiro civil e sanitarista da CETESB.

Professor de Gestão Ambiental do Centro Universitário SENAC.

jmfandrade@governo.sp.gov.br - jose.mandrade@sp.senac.br

2º Encontro SENAC de Conhecimento Integrado: Gestão, Contemporaneidade e Mercado de Trabalho.

São José do Rio Preto, 04 a 07.11.2013.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CANASAT– Mapeamento de Cana Via Imagens de Satélite
CETESB – Companhia Ambiental do Estado de São Paulo
CC – cana crua
CQ – cana queimada
GEE – Gases de Efeito Estufa
HA – hectare
INPE – Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais
Kg CO_2eq/tc – Quilograma de dióxido de carbono equivalente por tonelada de cana
Kg MP/tc – Quilograma de Material Particulado por tonelada de cana
Kg NO_x/tc – Quilograma de óxidos de nitrogênio por tonelada de cana
MP – material particulado
MP_{10} – material particulado com diâmetro aerodinâmico menor que 10 micras (ou micrômetros)
$MP_{2,5}$ – material particulado com diâmetro aerodinâmico menor que 2,5 micras (ou micrômetros)
NO_x – Óxidos de nitrogênio
OMS – Organização Mundial da Saúde
PROÁLCOOL – Programa Nacional do Álcool
QUALAR – Sistema de Informações da Qualidade do Ar
RASJRP – Região administrativa de São José do Rio Preto
RMSP – Região metropolitana de São Paulo
SEADE – Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados
t – tonelada
tc – tonelada de cana
µm – micrômetro ou micra (1/1000 do milímetro)
UNICA – União da Agroindústria da Cana-de-açúcar
µg – micrograma (1/1.000.000 do grama)
µg/m³ – micrograma por metro cúbico

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

CARACTERÍSTICAS DA REGIÃO ADMINISTRATIVA DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO

A região administrativa de São José do Rio Preto - RASJRP abrange 96 municípios. Segundo a Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados – SEADE[28], a população estimada desses municípios é de 1.468.623 habitantes. As cidades de São José do Rio Preto, Mirassol, Guapiaçu, Bady Bassit, Ipiguá e Cedral estão em processo de conurbação e somam 523.156 habitantes. Destacam-se também as cidades de Catanduva e Votuporanga, com 114.270 e 86.910 habitantes, respectivamente.

A principal cultura agrícola é a cana-de-açúcar. Em 2012, segundo o projeto CANASAT – Mapeamento de Cana Via Imagens de Satélite do Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais – INPE, os canaviais ocupavam 674.513 ha, (26,69% da área disponível) dos quais 166.652 ha (24,3%) foram submetidos à queima como método facilitador da colheita.

A mais alta ocupação do solo com a cana de açúcar ocorre em Palmares Paulista com 65,6%.

A maior área de cana queimada – cq está localizada no município de Novo Horizonte com 10.356 ha. Em 2007 esse município possuia 21.799 ha de cq. Novo Horizonte tem também a maior área de mata nativa (10.614 ha) dentre os 96 municípios da RASJRP.

Grandes áreas de cq também ocorrem em Monte Aprazível, José Bonifácio, Itajobi, Catanduva, Urupes, dentre outros. 20 municipios localizados num raio aproximado de até 50 Km de Catanduva e de Rio Preto concentram 58,1% da área de cq (96.898 ha). Em Catanduva e em São José do Rio Preto a CETESB – Companhia Ambiental do Estado de São Paulo, mantém duas estações automáticas de monitoramento da qualidade do ar. Nesses dois municípios as áreas de cq foram de 5.560 ha e 584 ha, respectivamente. As Tabelas **1** e **2,** a seguir, confrontam os dados de cana crua – cc, cana queimada – cq, cana cultivada, território dos municípios e as matas nativas.

[28] Disponível em: <http://www.seade.gov.br/produtos/projpop/index.php>, acesso em 10.10.2013

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Nos 96 municípios estudados, a ocupação do solo agrícola ocorre, em média, com 26,69% de cana-de-açúcar. Essa elevada ocupação do solo contrasta com a baixa porcentagem média de matas nativas (6,9%).

Em 2006 a cana-de-açúcar ocupava na RASJRP cerca de 346.539 ha. Em 2012 essa ocupação atingiu 674.513 ha. Nesse período a expansão da área cultivada com cana foi de 94,64% e a área de cq diminuiu de 192.382 ha para 166.652 ha, o que representa -13,37%.

Em 2011 o município de Monte Aprazível tinha 11.918 ha de cq. Em 2012 essa área diminuiu para 9.562 ha. Entre 2011 e 2012 a taxa de redução de cq desse município foi 19,77% e está próxima da média regional (18,29%).

As áreas de cq de 10 municípios (Novo Horizonte, Monte Aprazivel, Itajobi, Urupes, Catanduva, Onda Verde, José Bonifácio, Tanabi, Nhandeara e Tabapuã) somam 61.480 ha e concentram 36,9% do total de cq. Essas elevadas áreas de cq podem estar relacionadas com o grande número de fornecedores de cana existentes nesses municípios. É comum esses fornecedores possuirem propriedades com cana inferiores a 100 hectares o que não viabiliza economicamente o emprego de colheitadeiras. A atual dificuldade economica enfrentada pelo setor sucroenergético também é fator que impede uma mecanização mais acentuada da colheita da cana.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Tabela 1 – cana crua, cana queimada, cana cultivada e vegetação nativa por município na região de São José do Rio Preto

Município	Cana Crua [ha]	%	Cana Queimada [ha]	%	Área [ha]	Cana Cultivada [ha]	%	Vegetação Nativa [ha]	%
Adolfo	4.986,9	86,9	753,0	13,1	21.800	5.781,2	26,5	1.015,0	4,8
Alvares Florence	5.407,7	90,5	566,6	9,5	36.200	6.044,4	16,7	2.658,0	7,3
Américo de Campos	3.160,6	69,8	1.370,3	30,2	25.200	4.620,0	18,3	1.861,0	7,3
Aparecida d'Oeste	518,5	56,1	406,4	43,9	18.000	924,9	5,1	831,0	4,6
Ariranha	6.516,6	79,7	1.655,6	20,3	13.200	8.251,1	62,5	488,0	3,7
Aspásia	401,0	95,0	21,0	5,0	6.800	422,0	6,2	195,0	2,8
Bady Bassitt	1.262,7	86,5	197,6	13,5	11.200	1.601,6	14,3	659,0	6,0
Bálsamo	3.528,7	85,5	596,7	14,5	14.600	4.181,2	28,6	1.325,0	8,8
Cardoso	8.394,0	85,6	1.408,5	14,4	56.200	10.077,1	17,9	5.696,0	10,0
Catanduva	8.225,1	59,7	5.560,4	40,3	29.300	14.533,3	49,6	1.066,0	3,6
Catiguá	6.095,0	68,9	2.756,6	31,1	14.400	9.554,5	66,3	630,0	4,3
Cedral	3.609,4	68,7	1.645,7	31,3	19.800	5.727,7	28,9	841,0	4,3
Cosmorama	5.837,6	79,0	1.555,3	21,0	45.800	8.165,7	17,8	3.585,0	8,1
Dirce Reis	110,0	86,8	16,7	13,2	8.800	126,7	1,4	896,0	10,1
Dolcinópolis	1.428,8	94,0	90,5	6,0	7.900	1.521,7	19,3	288,0	3,7
Elisiário	3.170,3	60,1	2.100,4	39,9	9.400	5.369,9	57,1	520,0	5,6
Estrela d'Oeste	4.566,5	82,7	955,9	17,3	29.400	5.632,8	19,1	2.052,0	6,9
Fernandópolis	9.639,7	87,3	1.396,4	12,7	54.500	11.165,3	20,5	3.027,0	5,5
Floreal	4.077,2	70,3	1.720,5	29,7	20.400	6.252,8	30,6	1.238,0	6,1
Guapiaçu	10.393,9	74,7	3.520,7	25,3	32.300	14.466,2	44,8	2.056,0	6,3
Guarani d'Oeste	1.641,6	98,9	18,7	1,1	8.400	1.673,3	19,9	440,0	5,2
Ibirá	5.708,3	59,5	3.888,9	40,5	27.000	10.194,8	37,7	704,0	3,1
Icém	10.190,9	87,5	1.452,3	12,5	36.600	12.147,7	33,2	3.832,0	10,6
Indiaporã	2.869,6	94,5	168,2	5,5	31.000	3.115,3	10,0	2.263,0	7,3

Fonte: elaboração própria, CANASAT/INPE e quantificação da vegetação natural remanescente para os municípios do Estado de São Paulo LEGENDA IBGE – RADAM/2009.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Tabela 1 – cana crua, cana queimada, cana cultivada e vegetação nativa por município na região de São José do Rio Preto

Município	Cana Crua [ha]	%	Cana Queimada [ha]	%	Área [ha]	Cana Cultivada [ha]	%	Vegetação Nativa [ha]	%
Ipiguá	2.217,5	74,6	756,9	25,4	13.700	2.997,3	21,9	1.118,0	8,2
Irapuã	6.038,9	74,2	2.102,0	25,8	25.900	8.338,6	32,2	2.513,0	9,8
Itajobi	15.398,7	72,6	5.808,2	27,4	50.500	21.803.6	43,2	2.681.0	5,3
Jaci	3.403,4	78,2	949,2	21,8	13.700	4.641,0	33,9	1.173,0	8,1
Jales	3.170,6	95,0	165,2	5,0	41.700	3.373,7	8,1	2.523,0	6,8
José Bonifácio	24.773,9	83,2	5.005,7	16,8	85.000	30.593,0	36,0	5.340,0	6,2
Macaubal	4.358,3	63,5	2.510,2	36,5	24.200	7.093,7	29,3	2.020,0	8,1
Macedônia	5.843,8	89,9	657,1	10,1	32.700	6.562,9	20,0	2.184,0	6,6
Magda	9.085,0	82,4	1.935,7	17,6	31.000	11.588,1	37,4	3.883,0	12,2
Marapoama	3.286,4	62,5	1.974,7	37,5	11.300	5.437,9	48,1	518,0	4,6
Marinópolis	18,4	100,0	0	0	7.000	18,4	0,3	353,0	4,5
Mendonça	3.708,2	68,7	1.691,1	31,3	19.200	5.614,6	29,2	1.385,0	7,1
Meridiano	5.577,0	98,2	104,2	1,8	22.500	5.695,7	25,3	2.272,0	10,0
Mesópolis	4.761,1	95,6	218,6	4,4	16.800	4.984,0	29,7	732,0	4,9
Mira Estrela	628,2	100,0	0	0	20.800	628,2	3,0	1.801,0	8,3
Mirassol	3.046,0	75,6	985,4	24,4	24.500	4.188,0	17,1	1.823,0	7,5
Mirassolândia	2.651,0	86,7	408,1	13,3	17.400	3.235,4	18,6	1.634,0	9,8
Monções	2.285,4	75,4	743,8	24,6	12.700	3.081,5	24,3	576,0	4,5
Monte Aprazível	6.048,6	38,7	9.561,8	61,3	46.600	16.034,9	34,4	2.975,0	6,2
Neves Paulista	3.943,0	58,4	2.804,9	41,6	21.700	6.862,5	31,6	2.398,0	6,0
Nhandeara	6.778,4	59,8	4.565,3	40,2	44.300	11.482,0	25,9	3.202,0	7,3
Nipoã	3.508,8	71,1	1.428,3	28,9	14.200	5.081,9	35,8	900,0	6,5
Nova Aliança	5.393,0	79,1	1.421,7	20,9	22.800	6.931,8	30,4	2.161,0	9,9
Nova Canaã Paulista	114,3	30,9	255,3	69,1	12.400	387,5	3,1	411,0	3,3

Fonte: elaboração própria, CANASAT/INPE e quantificação da vegetação natural remanescente para os municípios do Estado de São Paulo LEGENDA IBGE – RADAM/2009

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Tabela 1 – cana crua, cana queimada, cana cultivada e vegetação nativa por município na região de São José do Rio Preto

Município	Cana Crua [ha]	%	Cana Queimada [ha]	%	Área [ha]	Cana Cultivada [ha]	%	Vegetação Nativa [ha]	%
Nova Granada	5.823,5	64,7	3.177,7	35,3	53.600	9.154,4	17,1	4.968,0	9,3
Novais	3.807,0	52,3	3.466,7	47,7	12.100	7.413,0	6,1	660,0	5,6
Novo Horizonte	24.062,6	69,9	10.355,9	30,1	93.100	35.919,2	38,6	10.614,0	11,4
Onda Verde	4.094,9	42,7	5.502,2	57,3	24.200	9.695,4	40,0	2.053,0	8,4
Orindiúva	11.093,8	83,5	2.193,8	16,5	25.200	13.569,3	53,8	2.464,0	9,9
Ouroeste	3.240,9	65,2	1.729,7	34,8	28.300	5.010,9	17,7	3.105,0	10,8
Palestina	14.590,7	78,7	3.957,8	21,3	70.100	19.335,7	27,6	5.635,0	8,1
Palmares Paulista	4.188,9	78,7	1.133,4	21,3	8.200	5.391,5	65,6	446,0	5,4
Palmeira d'Oeste	259,4	97,9	5,5	2,1	30.400	294,0	1,0	1.551,0	4,8
Paraíso	3.797,8	60,7	2.456,3	39,3	17.600	6.606,3	37,5	900,0	5,8
Paranapuã	2.392,0	97,7	55,2	2,3	12.900	2.447,2	19,0	498,0	3,6
Parisi	1.138,3	88,4	149,0	11,6	8.400	1.360,1	16,2	420,0	5,0
Paulo de Faria	19.616,4	89,0	2.422,2	11,0	79.600	22.639,0	28,4	6.626,0	8,9
Pedranópolis	4.589,3	95,8	202,6	4,2	25.900	4.791,9	18,5	1.712,0	6,6
Pindorama	5.503,1	56,6	4.214,6	43,4	18.400	9.835,3	53,4	1.078,0	5,8
Planalto	11.650,9	89,2	1.406,3	10,8	27.700	13.160,8	47,5	2.924,0	10,1
Poloni	1.745,6	35,3	3.194,6	64,7	14.100	5.059,4	35,9	863,0	6,4
Pontalinda	2.059,7	60,6	1.341,5	39,4	20.900	4.120,8	19,7	1.973,0	9,4
Pontes Gestal	6.342,4	82,6	1.335,6	17,4	21.800	7.716,9	35,4	1.945,0	9,0
Populina	10.075,2	92,6	799,9	7,4	31.900	10.883,9	34,1	2.114,0	6,7
Potirendaba	8.182,8	83,8	1.583,8	16,2	34.600	9.984,0	28,9	2.178,0	6,4
Riolândia	10.667,8	71,7	4.216,7	28,3	66.400	15.077,9	22,7	5,812,0	9,2
Rubinéia	1.426,7	71,3	574,5	28,7	22.200	2.001,2	9,0	667,0	2,8
Sales	7.890,6	84,4	1.458,8	15,6	30.700	9.726,3	32,0	4.896,0	15,9

Fonte: elaboração própria, CANASAT/INPE e quantificação da vegetação natural remanescente para os municípios do Estado de São Paulo LEGENDA IBGE – RADAM/2009

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Tabela 1 – cana crua, cana queimada, cana cultivada e vegetação nativa por município na região de São José do Rio Preto

Município	Cana Crua [ha]	%	Cana Queimada [ha]	%	Área [ha]	Cana Cultivada [ha]	%	Vegetação Nativa [ha]	%
Santa Adélia	16.845,0	88,8	2.135,2	11,2	33.400	19.058,0	57,0	1.311,0	4,0
Santa Albertina	2.463,5	97,3	68,8	2,7	28.000	2.532,2	9,0	1.366,0	5,0
Santa Clara d'Oeste	0	0	0	0	18.500	0	0	1.036,0	5,6
Santa Fé do Sul	76,1	56,4	59,0	43,6	20.800	135,1	6,5	1.102,0	5,3
Santana P. Pensa	680,0	90,3	73,4	9,7	13.000	753,5	5,8	508,0	3,9
Santa Rita d'Oeste	3.556,2	98,5	55,2	1,5	20.400	3.653,9	17,9	1.335,0	6,3
Santa Salete	0	0	0	0	7.800	0	0	531,0	6,7
São Francisco	677,9	100,0	0	0	9.000	677,9	7,5	290,0	3,9
S. João Duas Pontes	1.476,0	82,4	315,2	17,6	12.700	2.159,8	17,0	849,0	6,6
S. José do Rio Preto	4.602,2	88,7	584,5	11,3	43.800	5.501,1	12,6	1.898,0	4,4
Sebastianópolis Sul	3.735,6	66,5	1.885,3	33,5	15.700	5.758,1	36,7	1.488,0	8,8
Tabapuã	12.515,2	73,8	4.447,4	26,2	34.600	17.470,6	50,5	2.114,0	6,1
Tanabi	11.327,6	69,8	4.890,5	30,2	74.800	18.148,5	24,3	6.132,0	8,2
Três Fronteiras	248,7	45,5	298,1	54,5	14.900	546,8	3,7	371,0	2,4
Turmalina	2.551,8	97,7	61,3	2,3	14.400	2.613,1	18,1	973,0	6,6
Ubarana	8.182,5	83,8	1.576,1	16,2	20.300	10.024,1	49,4	805,0	3,8
Uchoa	8.666,0	79,5	2.237,9	20,5	24.900	11.465,7	46,0	1.281,0	5,1
União Paulista	1.717,0	61,9	1.054,6	38,1	8.900	2.848,3	32,0	638,0	8,1
Urânia	1.005,0	99,5	5,0	0,5	20.900	1.010,1	4,8	1.039,0	5,0
Urupês	7.845,8	57,6	5.782,5	42,4	32.200	13.883,0	43,1	1.523,0	4,7
Valentim Gentil	2.515,8	93,6	171,8	6,4	14.700	2.706,5	18,4	1.171,0	7,8
Vitória Brasil	272,2	76,9	81,7	23,1	4.900	353,9	7,2	188,0	3,8
Votuporanga	5.647,5	79,9	1.417,7	20,1	42.100	7.080,2	16,8	2.695,0	6,4
Zacarias	5.234,3	66,5	2.640,2	33,5	32.000	7.934,5	24,8	1.399,0	4,4
Σ	507.861	**75,7**	166.652	**24,3**	2.527.600	674.513	**27,4**	173.716	**6,9**

Fonte: elaboração própria CANASAT/INPE e quantificação da vegetação natural remanescente para os municípios do Estado de São Paulo LEGENDA IBGE – RADAM/2009

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Tabela 2 – 20 municípios com as maiores áreas de cana queimada na região administrativa de São José do Rio Preto

Ranking	Município	Cana Crua [ha]	%	Cana Queimada [ha]	%	Área [ha]	Cana Cultivada [ha]	%	Vegetação Nativa [ha]	%
1º	Novo Horizonte	24.062,6	69,9	10.355,9	30,1	93.100	35.919,2	38,6	10.614,0	11,4
2º	Monte Aprazível	6.048,6	38,7	9.561,8	61,3	46.600	16.034,9	34,4	2.975,0	6,2
3º	Itajobi	15.398,7	72,6	5.808,2	27,4	50.500	21.803,6	43,2	2.681.0	5,3
4º	Urupês	7.845,8	57,6	5.782,5	42,4	32.200	13.883,0	43,1	1.523,0	4,7
5º	Catanduva	8.225,1	59,7	5.560,4	40,3	29.300	14.533,3	49,6	1.066,0	3,6
6º	Onda Verde	4.094,9	42,7	5.502,2	57,3	24.200	9.695,4	40,0	2.053,0	8,5
7º	José Bonifácio	24.773,9	83,2	5.005,7	16,8	85.000	30.593,0	36,0	5.340,0	6,2
8º	Tanabi	11.327,6	69,8	4.890,5	30,2	74.800	18.148,5	24,3	6.132,0	8,2
9º	Nhandeara	6.778,4	59,8	4.565,3	40,2	44.300	11.482,0	25,9	3.202,0	7,3
10º	Tabapuã	12.515,2	73,8	4.447,4	26,2	34.600	17.470,6	50,5	2.114,0	6,1
11º	Riolândia	10.667,8	71,7	4.216,7	28,3	66.400	15.077,9	22,7	5,812,0	9,2
12º	Pindorama	5.503,1	56,6	4.214,6	43,4	18.400	9.835,3	53,4	1.078,0	5,8
13º	Palestina	14.590,7	78,7	3.957,8	21,3	70.100	19.335,7	27,6	5.635,0	8,1
14º	Ibirá	5.708,3	59,5	3.888,9	40,5	27.000	10.194,8	37,7	704,0	3,1
15º	Guapiaçu	10.393,9	74,7	3.520,7	25,3	32.300	14.466,2	44,8	2.056,0	6,3
16º	Novais	3.807,0	52,3	3.466,7	47,7	12.100	7.413,0	6,1	660,0	5,6
17º	Poloni	1.745,6	35,3	3.194,6	64,7	14.100	5.059,4	35,9	863,0	6,4
18º	Nova Granada	5.823,5	64,7	3.177,7	35,3	53.600	9.154,4	17,1	4.968,0	9,3
19º	Adolfo	10.219,7	77,5	2.975,1	22,5	21.800	13.300,8	61,0	1.015,0	4,8
20º	Neves Paulista	3.943,0	58,4	2.804,9	41,6	21.700	6.862,5	31,6	2.398,0	6,0

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

	Σ	193.473	**38,1**	96.898	**58,1**	852.100	300.263	**35,24**	57.083	**6,7**

Fonte: elaboração própria, CANASAT/INPE e quantificação da vegetação natural remanescente para os municípios do Estado de São LEGENDA IBGE – RADAM/2009.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O PROBLEMA DA QUEIMA DA PALHA DA CANA-DE-AÇÚCAR

Andrade (2009) afirma que dentre todos os impactos ambientais gerados pela agroindústria da cana-de-açúcar, sem dúvida, o mais emblemático, discutido e controverso, tem sido a prática da queima da palha como método facilitador da colheita. As discussões acerca das queimadas mobilizam autoridades e especialistas em meio ambiente, como é possível observar nas três citações abaixo.

> [...] um absurdo fazer inúmeras exigências ambientais às indústrias do Estado, tentar melhorar a disposição de lixo e resíduos tóxicos, multar os caminhões que emitem fumaça e inspecionar os automóveis para que estes emitam menos poluentes e, simultânea e paradoxalmente, permitir a queima descontrolada da cana-de-açúcar que, em certas épocas do ano, inferniza a população de parte do Estado.[29]

> [...] Neste ano, São Paulo terá plantado 4,2 milhões de hectares de cana. Em pelo menos 2,5 milhões de hectares (10% do território paulista) as colheitas serão realizadas mediante queimadas! É uma aberração ecológica e um atentado à saúde das pessoas. Será dever de todos nós, governo e não governo, produtores e não produtores, corrigir essa distorção, com coragem, firmeza e sabedoria. Afinal, uma das principais razões de ser do etanol é assegurar um convívio amigável com o meio ambiente[30].

> [...] O fim do facão encerra uma triste página na história do trabalho rural. Queima-se cana desde as origens da cultura. Prática medieval, facilita o sulco do arado e limpa o colmo para o corte. A negra sujeira da fuligem afugenta peçonha e marca o

[29] Professor José Goldemberg, ex-secretário de Meio Ambiente, *Folha de São Paulo, 22.05.2002.*
[30] José Serra, Governador do Estado de São Paulo, *Folha de São Paulo, 09/03/2007*, no dia que o presidente americano George Bush visitava São Paulo para conhecer o terminal de biocombustíveis da Transpetro.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> rosto do cortador de cana. A dureza do trabalho, antes escravo, massacra o bóia-fria, que chega à exaustão.[31]

Apesar de haver restrição ao uso de fogo nas matas e outras formas de vegetação desde 1934, quando do primeiro Código Florestal Brasileiro[32], a prática das queimadas nunca deixou de ser empregada na agricultura e em áreas urbanas, como método de minimização de volume de resíduos sólidos, limpeza de terrenos, eliminação de árvores e controle e erradicação de pragas.

A Lei Estadual 997, de 1976, em seu Artigo 26, veda, implicitamente, a queima ao ar livre, de palha de cana-de-açúcar. Entretanto, desde 1975, com o PROÁLCOOL, as regiões de Piracicaba, Ribeirão Preto, Araraquara, Catanduva, São José do Rio Preto, Presidente Prudente, Araçatuba e Bauru convivem intensivamente com as queimadas, alternando momentos de embates calorosos, durante a safra, com períodos de esquecimento, na entressafra.

O surgimento de legislação restritiva às queimadas deve-se :

- a desligamentos freqüentes de linhas de transmissão de energia elétrica;
- a efeitos estéticos indesejáveis causados pelas fuligens;
- a acidentes ao longo das rodovias;
- a incômodos ao bem-estar público;
- a incêndios descontrolados em matas e fragmentos florestais;[33]
- à possibilidade de mecanização progressiva da colheita;
- a pressões, cada vez maiores, da sociedade civil.

A Lei 11.241, de 19/09/2002, regulamentada pelo Decreto Estadual 47.700, estabeleceu que a queima nos canaviais deve ser eliminada gradativamente, com a

[31] Xico Graziano, agrônomo, secretário de Meio Ambiente. Prática medieval. *O Estado de São Paulo, 25.03.2008*.
[32] Artigo 22 do Decreto Federal nº 23.793, de 23/01/1934.
[33] DOMINGOS, Tatiane. *De janeiro a agosto, queimadas destroem 1.960 hectares (ou 2.376 campos de futebol), na região de Rio Preto, a maior parte em agosto. Em oito meses são aplicados R$ 2,1 milhões em multas*. Acesso em 02.06.2013. Disponível em < http://www.diariodaregiaodigital.com.br/Flip/Flip_Books/Diario-20120904/index.html#/12/ >.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

proibição total no ano de 2021. De 2006 até 2011, 30% da área deve ser colhida sem queima. Para as áreas não mecanizáveis, isto é, com declividade superior a 12% e/ou menor que 150 hectares, o término da queima ocorrerá em 2031. Nestas áreas, em 2011, ao menos 10% do total plantado deve ser colhido sem queima.

Em junho de 2007, o governo do Estado de São Paulo firmou com a UNICA o protocolo agroambiental de cooperação para, dentre outras obrigações, reduzir o prazo para o fim das queimadas até 2014, nas áreas mecanizáveis, e 2017, nas não mecanizáveis. A iniciativa contou com a adesão de 127 usinas e 23 associações de fornecedores de cana.[34]

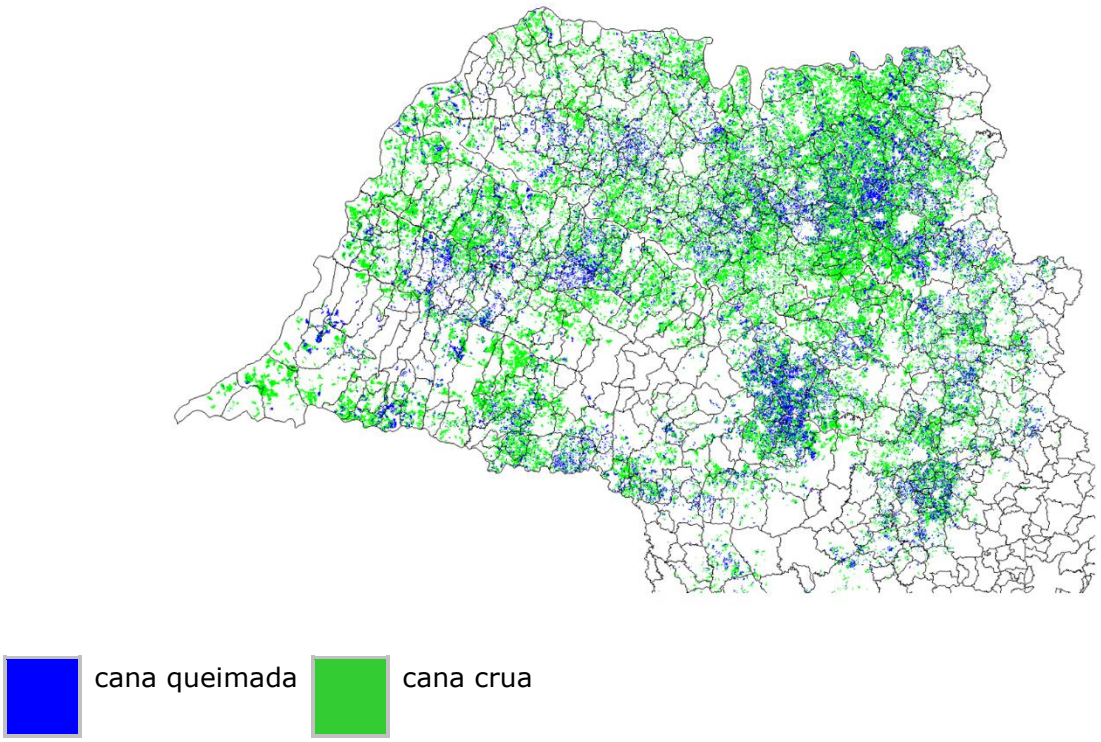
O Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais - INPE, por meio do projeto CANASAT, monitora a queima da palha da cana-de-açúcar. Na safra 2012/2013 o INPE detectou que no Estado de São Paulo 3.381,312 ha (72,6%) foram de cana crua - cc e 1.277.004 ha (27,4%) de cana queimada - cq.

A Figura **1** mostra as áreas de cana crua e de cana queimada na safra 2012/2013.

[34] Disponível em: <http://homologa.ambiente.sp.gov.br/etanolverde/listas.asp>, acesso em 20.02.2009.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Figura 1 – cana crua e cana queimada no Estado de São Paulo



Fonte: INPE/CANASAT [safra 2012/2013]

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

CONCENTRAÇÕES DE PARTÍCULAS INALÁVEIS - MP_{10}

Segundo a OMS, o material particulado (MP) afeta mais a saúde das pessoas do que qualquer outro poluente[i]. Seus principais componentes são o sulfato, os nitratos, a amônia, o cloreto de sódio, o carbono, o pó mineral e água. É constituído por uma mistura complexa de partículas sólidas e líquidas de substâncias orgânicas e inorgânicas suspensas no ar. As partículas são identificadas de acordo com seu diâmetro aerodinâmico. Há o MP_{10}, particulado grosso, inalável, composto por partículas com um diâmetro aerodinâmico médio inferior a 10 micrômetros[35] (µm). A título de exemplo, o fio de cabelo humano possuí um diâmetro médio entre 50 e 70 micrômetros.

Também há o $MP_{2,5}$, particulado fino, respirável, com diâmetro aerodinâmico médio inferior a 2,5 µm. O $MP_{2,5}$ é o mais perigoso, já que, quando respirado, pode atingir as regiões periféricas dos bronquíolos e interferir na troca de gases no interior dos pulmões. As partículas mais grossas podem se acumular nas vias respiratórias superiores, agravando os problemas de asma e bronquite. A OMS declara que o MP é um contaminante do ar, pois pode provocar doenças respiratórias, cardiovasculares e mutagênicas. Na atmosfera, o MP age no clima da Terra pela sua capacidade de absorção e de dispersão da radiação solar. Atua também como núcleo formador de nuvens (Freitas e Solci, 2009).

As principais fontes emissoras de material particulado na região administrativa de São José do Rio Preto referem-se à queima da palha da cana-de-açúcar, às queimadas urbanas, aos veículos automotivos, à ressuspensão de poeiras provocada pelo trânsito de veículos, especialmente nas vias públicas não pavimentadas e a queima de bagaço de cana empregado como combustível nas usinas de açúcar e álcool e nas indústrias cítricas. Dentre essas fontes de poluição do ar, a mais impactante é a queima da palha da cana-de-açúcar

A Tabela **3** mostra as concentrações médias anuais de MP_{10}, obtidas nas estações automáticas de monitoramento da qualidade do ar da CETESB, em 2012.

[35] Um micrômetro, ou uma micra = 1/1000 do milímetro.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Tabela 3 – Concentrações médias anuais de partículas inaláveis (MP_{10}) [período entre 1º/01/2012 e 31/12/2012]

Ranking	Estações de Monitoramento	MP_{10} [µg/m³][36]
1ª	Cubatão–Vila Parisi	93
2ª	Santa Gertrudes	81
3ª	Cubatão–Vale do Mogi	59
4ª	Rio Claro	50
5ª	Piracicaba–Algodoal, Limeira	46
6ª	Osasco	45
7ª	Santos–Ponta da Praia	44
8ª	Paulínia, Jaboticabal, Araçatuba, São Caetano do Sul	39
9ª	**São José do Rio Preto, Catanduva**, Congonhas	***38***
10ª	Piracicaba, Americana, Parelheiros	37
11ª	Santo André–Capuava, Santana, Nossa Senhora do Ó	36
12ª	Taboão da Serra, Parque D.Pedro, Mauá, Diadema, São Bernardo, Santo André–Paço Municipal	35
13ª	Cubatão–Centro, Moóca, Ibirapuera, Carapicuíba	34
14ª	Jau, Cerqueira Cesar	33
15ª	Sorocaba, Paulínia, Santos, Interlagos	32
16ª	Pirassununga, Campinas-Centro, Araraquara	31
17ª	Ribeirão Preto, Bauru	30
18ª	Jundiaí	29
19ª	Jacareí	26
20ª	Tatuí	25
21ª	São José dos Campos	23
22ª	Presidente Prudente	22
23ª	Marília	21

[36] Uma micrograma = 1/1000000 do grama.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Fonte: elaboração própria com dados do sistema Qualar[37] da CETESB, estações automáticas.

Na **Tabela 3**, verifica-se que em 2012 a concentração média anual de MP_{10} em Rio Preto e Catanduva (38 µg/m³), foi a nona maior dentre as 51 estações de monitoramento automático da CETESB. Essa concentração está 90% acima do valor guia da OMS (<20 µg/m³).

Para analisar a distribuição das concentrações de MP_{10} de forma mais apurada estudou-se também o período entre os dias 1º/11/2011 e 31/03/2012. Nessa época normalmente não ocorrem as queimadas. Os dados obtidos estão reunidos na **Tabela 4**.

Tabela 4 – Concentrações médias anuais de partículas inaláveis (MP_{10})

[período entre 1º/11/2011 e 31/03/2012]

Ranking	Estações de Monitoramento	MP_{10} [µg/m³]
1ª	Cubatão – Vila Parisi	82
2ª	Cubatão – Vale do Mogi	65
3ª	Paulínia – Sul	47
4ª	Osasco	41
5ª	Santos – Ponta da Praia	38
6ª	Congonhas, Cubatão – Centro	34
7ª	Santo André – Capuava, Santo André – Paço Municipal, São Caetano	33
8ª	Nossa Senhora do Ó, Mauá, Parque D. Pedro II, Santana	32
9ª	Carapicuíba (*), Diadema, Santos, São Bernardo, Santo Amaro (*), Taboão da Serra, Araçatuba	31
10ª	Americana, Cerqueira Cesar, Guarulhos – Paço Municipal (*), Ibirapuera, Interlagos (*)	29
11ª	Mooca, Parelheiros	28

[37] Disponível em: <http://www.cetesb.sp.gov.br/ar/qualidade-do-ar/32-qualar>

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

12ª	Campinas – Centro, Piracicaba	27
13ª	Paulínia, Sorocaba	26
14ª	Jundiaí	25
15ª	**Catanduva, *São José do Rio Preto***	***23***
16ª	Jaú	22
17ª	Jacareí, Araraquara, Bauru	21
18ª	Tatuí	20
19ª	São José dos Campos	19
20ª	Ribeirão Preto	18
21ª	Marília, Presidente Prudente	15

Fonte: elaboração própria com dados do sistema Qualar da CETESB.

OBS.: (*) número de dias amostrados não representativos.

Entre os dias 1º/11/2011 e 31/03/2012 a concentração média de MP_{10} no ar de Rio Preto e Catanduva foi de 23 µg/m³. Esse valor foi a 15ª maior concentração dentre as 44 estações de monitoramento da CETESB relacionadas. Comparativamente ao período entre 1º/01/2012 e 31/12/1012 (**Tabela 3**), a concentração média anual de MP_{10} reduziu-se em 39,5% e está muito próxima do valor guia da OMS (<20 µg/m³).

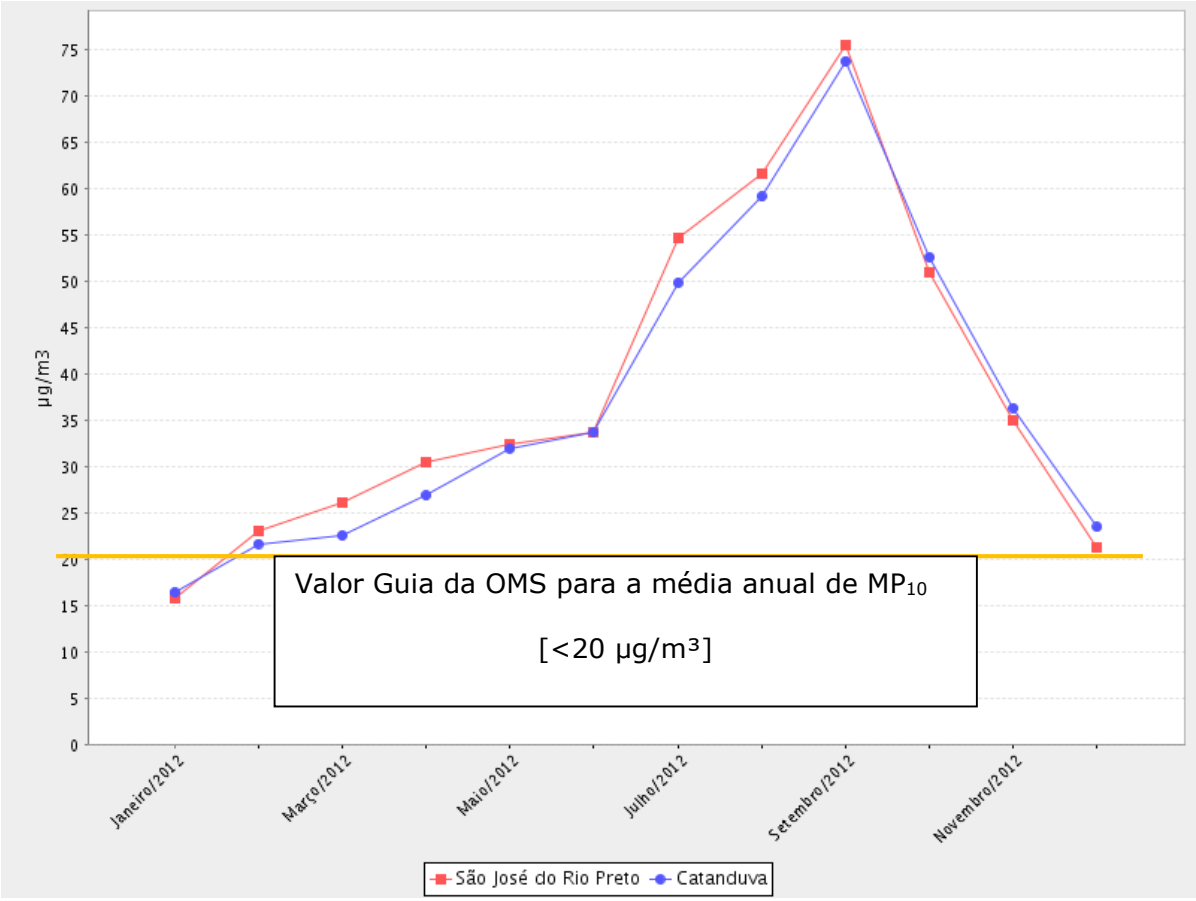
Excluídos os fatores meteorológicos, como chuvas, umidade do ar, direção e velocidade dos ventos, pode-se inferir que as queimadas de cana são as fontes de poluição do ar que mais impactam as concentrações médias de MP_{10} em São José do Rio Preto e Catanduva.

Para visualizar a distribuição das concentrações médias de MP_{10} ao longo do ano de 2012, elaborou-se o gráfico da **Figura 2**, abaixo.

Figura 2 – Distribuição da média mensal de MP_{10}

[período entre 1º/01/2012 e 31/12/2012]

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013



Fonte: sistema Qualar da CETESB

Apenas no mês de janeiro (período no qual costumeiramente não ocorrem queimadas) é que as concentrações de MP_{10} permaneceram inferiores ao valor guia da OMS (< 20 µg/m³). As maiores concentrações médias mensais de MP_{10} (76 µg/m³) ocorreram no mês de setembro. Nesse mês acentuam-se os episódios de queimadas, notadamente as de cana.

Segundo Leme (2005), a queima da cana emite para a atmosfera cerca de 3,73 Kg MP/tc, 2,01 Kg NO_x/tc e 16,5 Kg CO_2eq/tc. Admitindo-se que na safra 2.012 houve uma produtividade média de 70 toneladas de cana por hectare, pode-se aferir que as queimadas de cana nos municípios da região administrativa de São José do Rio Preto emitiram para atmosfera 43.513 toneladas de material particulado (MP), 23.478 toneladas de óxidos de nitrogênio (NO_x) e 192.483 t de CO_2eq/tc como Gases de Efeito Estufa (GEE).

Nas **Tabelas 5 e 6** estão relacionadas as fontes de emissão de MP, a população e a qualidade do ar, em 2011 e 2012, na região administrativa de São José do Rio Preto - RASJRP e na região metropolitana de São Paulo - RMSP.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Tabela 5 – emissão de Material Particulado – MP e qualidade do ar em 2011

Região	População	Fonte de emissão	MP [t]	Intensidade [Kg MP/hab.]	Partículas Inaláveis [µg/m³]
RASJRP	1.446.953	203.956 ha[38]	53.253[39]	36,8	39
RMSP	19.819.577	6.438.273[40] veículos	4.800[41]	0,242	38

Fonte: elaboração própria com dados da CETESB, INPE e SEADE.

Tabela 6 – emissão de Material Particulado – MP e qualidade do ar em 2012

Região	População	Fonte de emissão	MP [t]	Intensidade (Kg MP/hab.]	Partículas Inaláveis [µg/m³]
RASJRP	1.457.731	166.652 ha[12]	43.513[13]	29,85	38
RMSP	19.973.125	6.728.161[14] veículos	4.460[42]	0,223	36

Fonte: elaboração própria com dados da CETESB, INPE e SEADE.

CONCLUSÃO

Novaes (2011), afirma que existe uma expectativa positiva para que o protocolo agroambiental seja cumprido até 2014 e seja extinta a queima da palha da cana no Estado de São Paulo, ao menos nas áreas mecanizáveis.

[38] Na RASJRP a principal fonte de emissão de MP é a queima da palha da cana-de-açúcar.
[39] Na RASJRP as emissões de MP das fontes fixas e móveis são desprezíveis.
[40] Na RMSP as principais fontes de emissão de MP são as fontes fixas (198 indústrias de grande porte) e a frota veicular.
[41] As fontes fixas emitiram 3060 t MP e as fontes móveis 1740 t MP, segundo a CETESB.
[42] As fontes fixas emitiram 3060 t MP e as fontes móveis 1400 t MP, segundo a CETESB.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Segundo o relatório de qualidade do ar – 2012 da CETESB, na RMSP (19.873.125 habitantes)[43] ocorreu a emissão de 4.460 t de MP, proveniente, na sua maior parte, de 198 indústrias de grande porte. Essa emissão equivale a uma intensidade de 0,223 Kg MP/habitante. Entre 2011 e 2012 a emissão de MP reduziu de 4.800 t para 4.460 t (-7,08%). A emissão de MP proveniente das fonte fixas manteve-se em 3.060 t.

Entre 2011 e 2012 a área de cana queimada na RASJRP diminuiu de 203.956 ha para 166.652 ha. Essa cq gerou a emissão para a atmosfera de 43.513 t MP, com uma intensidade de 29,85 Kg MP/habitante. A intensidade da emissão foi 133,8 vezes maior que na RMSP. Em 2012, o ar em São José do Rio Preto e em Catanduva apresentou uma concentração média anual de Material Particulado (MP_{10}), de 38 µg/m³, contra 36 µg/m³ na RMSP. Essa concentração está 90% acima do valor guia da Organização Mundial da Saúde – OMS.

Em 2012, na RASJRP a redução da área de cana queimada foi de 18,29% e está próxima da média da renovação anual dos canaviais (20%). A renovação dos canaviais é o procedimento que acontece, em média, a cada cinco anos. Nos canaviais submetidos às queimadas é com a renovação que se viabiliza a sistematização de novo plantio apto à colheita mecânica, isto é, de cana crua. Supondo que a redução de cana queimada de 18,29% se mantenha nos próximos anos – em 31.12.2017, quando pelo protocolo agroambiental prevê-se que deverá ocorrer o término das queimadas, restaria uma área de cana queimada de 60.335 ha. Essa área de cana queimada emitiria para a atmosfera (considerando uma produtividade média de 70 t de cana por hectare), cerca de 15.753 t de material particulado - MP. Considerando a população estimada pelo SEADE para 2017 de 1.507.505 habitantes, a intensidade dessa emissão seria de 10,45 Kg MP/habitante, o que seria 46,9 vezes maior que a intensidade da RMSP (2012). Nessa perspectiva é possível inferir que, mesmo com a redução crescente da área de cana queimada, as concentrações MP_{10} no ar de Rio Preto e de Catanduva deverão se manter elevadas e superiores ao valor guia da OMS.

Em um cenário otimista para 31.12.2017 em que 100% da cana cultivada seria colhida mecanicamente é preciso ponderar a ocorrência de incêndios descontrolados, cuja freqüência depende das condições climáticas (período de estiagem, temperatura e umidade do ar). Supondo que na RASJRP a área de cana cultivada atinja 900.000 hectares e que 1% seja queimada (9.000 hectares), a emissão de material particulado seria de 2.337 t, correspondentes a aproximadamente 52% da emissão na RMSP (2012). Nessa situação, é razoável esperar que as concentrações de MP_{10} se reduzam.

[43] Disponível em: < http://www.seade.gov.br/produtos/projpop/index.php >, acesso em 16.10.2013.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

REFERÊNCIAS

ANDRADE, José Mario Ferreira de. *Construção de um índice de sustentabilidade ambiental para a agroindústria paulista da cana-de-açúcar* [ISAAC]. Dissertação de Mestrado, programa de Agroenergia. Escola de Economia de São Paulo – EESP – FGV, 2009.

BRASIL. Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais – INPE. CANASAT. *Monitoramento da cana-de-açúcar*. Disponível em: <http://www.dsr.inpe.br/laf/canasat/>, acesso em 100 out.2013.

CETESB – Companhia Ambiental do Estado de São Paulo, Qualar – sistema de informações da qualidade do ar. Disponível em: <http://www.cetesb.sp.gov.br/ar/qualidade-do-ar/32-qualar>, acesso em 10 out.2013.

CETESB – Companhia Ambiental do Estado de São Paulo. *Relatório da qualidade do ar no Estado de São Paulo, 2012.* Disponível em: <http://www.cetesb.sp.gov.br/ar/qualidade-do-ar/31-publicacoes-e-relatorios>, acesso em 1º ago.2013.

FREITAS, Adriana de Marques; SOLCI, Maria Cristina. Caracterização do MP_{10} e do $MP_{2.5}$ e distribuição por tamanho de cloreto, nitrato e sulfato em atmosfera urbana e rural de Londrina. *Química Nova*, v. 32, n. 7, 2009, PP. 1750-1754.

LEME, Marcelo Rodrigo. *Estimativa das Emissões de poluentes atmosféricos e uso de água na produção de eletricidade com biomassa de cana-de-açúcar*. 2005. 144f. Dissertação (Mestrado em Planejamento de Sistemas Energéticos) – Universidade Estadual de Campinas.

NOVAES, Maikon R.; RUDORFF, Bernardo, F. T.; ALMEIDA, Cláudia M. de; AGUIAR, Daniel A. de. Análise espacial da redução da queima na colheita da cana-de-açúcar: perspectivas futuras ao cumprimento do protocolo agroambiental. *Engenharia Agrícola*, v. 31, 2011, pp. 572-583. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-69162011000300017&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt>, acesso em 08 out.2013.

OMS, Organização Mundial da Saúde. Temas de Saúde. *A poluição atmosférica*. Disponível em: <http://www.who.int/topics/air_pollution/en/>, acesso em 08 set.2013.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

ASPECTOS E BENEFÍCIOS ECONÔMICOS GERADOS PELA ECOEFICIÊNCIA E IMPLANTAÇÃO DE UM SISTEMA DE GESTÃO AMBIENTAL DE UMA EMPRESA DO SETOR DE ALIMENTOS

Irzângela Ramos[44]

Adriana Cristina Silva[45]

Eduardo Venâncio Rocha[46]

RESUMO

A preocupação com a questão ambiental tem levado as organizações a buscarem oportunidades e alternativas de negócios a partir de inovações voltadas para o desenvolvimento sustentável. Dentro dessa realidade, o objetivo geral deste estudo foi: analisar os principais aspectos e benefícios econômicos gerados pela ecoeficiência e implantação de um sistema de gestão ambiental, numa empresa do setor de Alimentos. Como metodologia utilizou-se pesquisas bibliográficas de autores de renome que discorrem sobre a temática, juntamente com um estudo de caso, no qual se utilizou de dados publicados pela empresa-alvo, notando-se o caráter de causa- efeito da pesquisa. A realização do estudo se justificou pelo fato do tema, que envolve responsabilidade ambiental corporativa, ser um meio de configurar a civilização e as atividades humanas, de tal forma que a sociedade, os seus membros e as suas economias possam preencher as suas necessidades e expressar o seu maior potencial no presente, e ao mesmo tempo preservar a biodiversidade e os ecossistemas naturais, planejando e agindo de forma a atingir pró-eficiência.

Palavras-chave: Sustentabilidade. Ecoeficiencia. Responsabilidade Social.

ABSTRACT

Concern over environmental issues has led organizations to seek business opportunities and alternatives from innovations aimed at sustainable development . Within this reality , the objective of this study was : to analyze the main aspects and economic benefits generated by the eco-efficiency and implementation of an environmental management system , a company in the food . The methodology we used literature searches of renowned authors that discuss the topic , along with a case study , which used data published by the target company , noting the character of cause-effect research . The proposed study is justified by the fact that the issue involving corporate environmental responsibility , be a means of configuring civilization and human activity so that society , its members and its economies can fulfill their needs and express its greatest potential in the present, while preserving biodiversity and natural ecosystems , planning and acting in order to achieve pro- efficiency .

Keywords : Sustainability . Ecoeficiencia . Social Responsibility .

[44] **Mestranda pelo Instituto de Geografia - Universidade Federal de Uberlândia - (UFU) - irzangela@hotmail.com**

[45] **Pós Graduada em Administração de Marketing - Faculdade Frutal - (FAF) - adrianacriss@yahoo.com.br**

[46] **Mestre em Geografia - Universidade Federal de Uberlândia – (UFU) - evr74mg@hotmail.com**

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

1 – Introdução

Atualmente, se faz muito relevante analisar os benefícios da Gestão Ambiental nas empresas, partindo do pressuposto que com a mudança do panorama mundial relacionado ao meio ambiente nas últimas décadas, a variável ambiental vem se transformando num importante diferencial competitivo com o qual as empresas devem se preocupar. Desta forma, um dos principais focos deste trabalho é demonstrar que toda empresa que pretenda: produzir mais e melhor seus bens e serviços, com menos poluição e menos uso dos recursos naturais, deve incorporar os conceitos de responsabilidade e sustentabilidade; e é dentro desta perspectiva que se desenvolveu este estudo, buscando fundamentar a importância do desenvolvimento sustentável, levando em consideração que hoje, há consenso que, para a sobrevivência dos empreendimentos, da sociedade e do planeta, é preciso haver um equilíbrio entre os pilares social, ambiental e econômico.

O objetivo geral deste estudo foi analisar os principais aspectos e benefícios econômicos gerados pela ecoeficiência e implantação de um sistema de gestão ambiental de uma empresa do setor de alimentos.

A pesquisa teve delineamento qualitativo, visto que esse tipo de pesquisa " tem como objetivo o entendimento particular de uma realidade, pois [...] ela não se preocupa com generalizações, princípios e leis [...] o foco da atenção é centralizado no específico, no peculiar, no individual, almejando sempre a compreensão" (MARTINS,1994, p. 38).

Como metodologia utilizou-se pesquisa bibliográfica sobre a temática, que conforme a classificação proposta por Gil (2002, p.44), "a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos".

Realizou-se um estudo de caso, ou seja, uma pesquisa de campo com a empresa, objeto do presente estudo. Segundo Martins (1994, p. 5) "o estudo de caso dedica-se a estudos intensivos do passado, presente e de interações ambientais de uma (ou de algumas) unidade social: indivíduo, grupo instituição, comunidade".

2 – Revisão da Literatura

Segundo a literatura de Nascimento et al (2008), sustentabilidade é um conceito sistêmico, relacionado com a continuidade dos aspectos econômicos, sociais, culturais e ambientais da sociedade humana. Neste aspecto, segundo Rainey (2006) não há um conceito único para o termo desenvolvimento sustentável. Nesse sentido o autor esclarece que o desenvolvimento que atende às necessidades do presente sem comprometer a possibilidade

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

das futuras gerações atenderem suas próprias necessidades. Logo, nota-se que a sustentabilidade abrange vários níveis de organização, desde a vizinhança local até o planeta inteiro.

Para um empreendimento humano ser sustentável, Rainey (2006) alega que ele tem que atender 4 (quatro) requisitos básicos, a saber: ecologicamente correto; economicamente viável; socialmente justo; e culturalmente aceito. Para os autores: Nascimento et al (2008) e Vilha (2009) o desenvolvimento sustentável trata do desenvolvimento econômico que possa garantir a produção de bens e serviços que atendem ao mesmo tempo às necessidades básicas do ser humano e preservem o meio ambiente.

Segundo Nascimento et al (2008) ao mesmo tempo, a sociedade, na figura de suas ONGs, dos órgãos governamentais, da imprensa e do indivíduo-cidadão (como eleitor, consumidor e acionista/investidor) passa a exigir das empresas, principalmente as de capital aberto, que estas adotem a prática da transparência no seu processo de governança corporativa e distribuição de riqueza, obrigando-as a mostrar, a quem de direito, que estão devolvendo à sociedade os recursos que utilizam para produzir suas riquezas. Mais do que intenção, sustentabilidade *tripple bottom line*[*] é resultado aparente e transparente.

Almeida (2002) evidenciou que a Sustentabilidade Corporativa passou a ser mais que um conceito importante, com um vetor determinante no sucesso das empresas, seja por estimular sua capacidade de interagir com seus *stakeholders*[**] e gerar ganhos para ambas as partes, seja por sua preponderância de construção de reputação, bem como credibilidade a partir de questões como: transparência, ética, cidadania corporativa e responsabilidade social empresarial.

A ecoeficiência adotada na estratégia da empresa proporciona benefícios não apenas internos, visto que a organização pode adquirir vantagens com abrangência ampla,

> significa hoje maior competitividade,melhor gestão ambiental,melhor relacionamento com grupos de interesse, mídia e agências de controle ambiental. Significa também incremento tanto na auto-estima dos funcionários quanto na reputação da empresa com a sociedade (CEBDS[47], 2005 *apud* YOUNG, MAY, VINHA, ALMEIDA, 2004, p.02).

[*] ***tripple bottom line* - Tripé da Sustentabilidade ou Triplo Pilar da Sustentabilidade.**
[**] ***stakeholders* - Membros externos a organização.**
[47] **Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável.**

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Nota-se, portanto, que os ganhos que as empresas adquirem com a adoção de práticas ecoeficientes estão diretamente relacionados ao ganho de vantagens competitivas. Alguns resultados práticos já podem ser reconhecidos e celebrados,

> (...) entre julho de 1996 e julho de 2001, o Índice Dow Jones de Sustentabilidade ultrapassou com folga o Índice Dow Jones Geral: 18,4% para o primeiro, contra 14,8% para o segundo. O Índice Dow Jones de Sustentabilidade reflete a lucratividade das ações das 312 empresas com melhor desempenho sócio ambiental, dentre as cerca de três mil que compõem o Índice Dow Jones Geral, principal índice bolsista do mundo (ALMEIDA, 2002, p.62).

Resumindo, nota-se que a capacidade de gerar riqueza de uma empresa, na condição de um agente econômico, pode ser considerada cada vez mais, fundamentos que dependam de uma aprovação social, que pode ser obtida com seus processos de satisfação social – mediante instrumentos adotados pela empresa para mostrar à sociedade interessada que é socialmente responsável.

Portanto, as empresas estão cuidando dos aspectos sociais e ambientais e muitas delas possuem um ganho econômico e maior durabilidade a longo prazo, ou seja, proporcionando menor risco ao investidor.

3 – Resultados

3.2 Sociedade e Governo

Em 2009, seu primeiro relatório anual de sustentabilidade, no padrão estabelecido pela *Global Reporting Initiative* (GRI). O relatório traz uma exposição mais ampla das iniciativas da companhia para cada um de seus públicos, contando com 79 indicadores adicionais.

Ainda segundo publicações da empresa, o GRI tem como objetivo estabelecer um modelo para que as empresas prestem conta de suas atividades, de forma ampla, contemplando o seu desempenho social, ambiental e econômico.

E segundo esse relatório, a empresa realiza os seguintes investimentos sociais:

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013



Figura 4 – Gráfico com investimentos social.

Fonte - Dados coletados na pesquisa de campo (2011).

O conjunto de diretrizes e indicadores adotado por esse modelo proporciona a comparabilidade, credibilidade, periodicidade e legitimidade da informação sobre a atuação da empresa. Atualmente, mais de mil companhias no mundo produzem seus relatórios com base no modelo GRI, sendo que 60 delas são brasileiras.

3.3 Atendimento telefônico à pessoa com deficiência auditiva / surdo

A empresa em estudo, foi a primeira empresa alimentícia a capacitar a sua área de atendimento ao consumidor para receber ligações de pessoas com deficiência auditiva / surdos. A empresa conta com um sistema especial que permite acoplar uma tela de computador ao aparelho telefônico, para que a conversação possa ser digitada.

Em Setembro de 2005, quando a empresa tornou esse serviço disponível, já existiam cerca de 10 mil residências e 700 telefones públicos no país adequado a esse tipo de conversação.

4 - Resultados

Diante do exposto, percebe-se que a empresa está em constante busca por novas formas de gestão e medidas que beneficiem seu desempenho; no qual um dos fatores que pode ser citado é quando a empresa publica que:

O Atendimento telefônico à pessoa com deficiência auditiva / surdo também pode ser considerada como uma atitude focada na sustentabilidade, pois afeta diretamente e

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

positivamente a sociedade, demonstrando uma responsabilidade social com esses portadores de tal deficiência.

Nota-se que medidas voltadas ao melhor desempenho ambiental são uma alternativa benéfica e, especificamente medidas ecoeficientes, destacam-se como uma forma de inovação ambiental, posto que se utilizam de ações simples e em sua maioria de baixos custos. Estas características apontam adequação à realidade das pequenas e micro empresas, despontando como um potencial para estas organizações já que as grandes empresas demonstram resultados positivos decorrentes da adoção de medidas sustentáveis.

Observa-se assim a grande importância das empresas pensarem em amenizar seus impactos ambientais causados pela produção de seus serviços e produto, através de idéias ou soluções organizacionais que possam ser, ao mesmo tempo, economicamente viáveis e ecologicamente corretas, visando diminuir os danos ao ambiente e, assim, garantir uma qualidade de vida melhor para as gerações futuras e o resultado esperado pelos *stackholders.*

Considerações Finais

A competitividade entre as organizações apresenta-se cada vez mais intensa, exigindo assim, estratégias cada vez mais agressivas para a sobrevivência de tais organizações no mercado. Uma vertente a ser considerada é relativa à gestão ambiental, na qual cada vez mais empresas estão aderindo para externar à sociedade sua preocupação com o desenvolvimento sustentável e ao mesmo tempo em que busca a manutenção de suas fontes de recursos naturais.

Nesta revisão de literatura foi observado que empresas de grande porte são as que mais dão atenção a questões ambientais, principalmente devido à legislação e padrões internacionais de consumo. Observa-se que diante essa consciência ambiental as empresas continuam trabalhando com os mesmos pontos sendo que de forma mais voltada para resultados menos degradantes, melhorando a imagem da empresa, tendo menos prejuízos por diminuir os desperdícios e vislumbrando o cuidado com o ambiente como mais uma oportunidade. São adaptações simples as quais trazem benefícios internos e externos à empresa, seus resultados podem ser percebidos em curto prazo e melhorados continuamente para resultados positivos perenes.

Após esse estudo de caso, pode-se concluir que a empresa se preocupa com o Desenvolvimento Sustentável e com a sua Gestão Ambiental, procurando equilibrar os seus ganhos financeiros com a amenização de impactos ambientais, através da ecoeficiência.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Referências bibliográficas

ALMEIDA, F. O Bom Negócio da Sustentabilidade**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2002.**

CONSTANZA, R .(org). Ecological economic**: the science and management of sustainability .New York, Columbia University Press. 1991.**

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.**

MARTINS, Gilberto de Andrade. Manual para elaboração de Monografias. **2. ed. São Paulo: Atlas. 1994.**

NASCIMENTO, Elimar P. et all. Economia, meio ambiente e comunicação**. Garamond, Rio de Janeiro, 2008.**

RAINEY, D. L. Sustainable Business Development: Inventing the Future through Strategy, Innovation, and Leadership**. New York: Cambridge University Press, 2006.**

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

RECICLAGEM DE VIDRO – IMPORTÂNCIA PARA PRESERVAÇÃO DO MEIO AMBIENTE

Irzângela Ramos[48]

Adriana Cristina Silva[49]

Eduardo Venâncio Rocha[50]

Resumo

Reciclar significa transformar objetos materiais usados, ou lixo material, em novos produtos para o consumo, que ocorre mediante um processo industrial que converte o lixo descartado, matéria-prima secundária, em produto semelhante ao inicial ou outro. Esta necessidade foi despertada pelas pessoas comuns e governantes, a partir do momento em que se observaram os benefícios que a reciclagem apresenta para o planeta; tais como: economia de energia, preservação de recursos naturais, mediante o resgate, do que é jogado fora, para o ciclo produtivo. Neste sentido, mediante minuciosa pesquisa bibliográfica, de diversas fontes; este estudo relata que, a consciência ecológica do brasileiro está aumentando, mas os problemas ambientais do país ainda recebem pouca atenção por parte da população, pois somente 6% dos brasileiros consideram os problemas ecológicos entre os principais do país, no qual o desmatamento é fator mais considerado. Fato que demonstra, uma visão, por parte dos brasileiros continuam com a idéia rural e florestal de ambiente, desconsiderando muitas vezes questões urbanas. Desta forma, analisar a importância da educação ambiental, em relação os benefícios da reciclagem de vidro para a preservação do meio ambiente, se faz relevante uma vez que, os recursos naturais são limitados, e cada vez mais afetados pelos processos de utilização, exaustão e degradação, fato que os torna cada vez mais escassos, relativamente mais caros ou legalmente mais protegidos.

Palavras-Chaves: Reciclagem do Vidro. Consciência Ecológica. Poluição. Meio Ambiente.

Abstract:

Recycling means transforming material objects used or waste materials into new products for consumption , which occurs through an industrial process that converts discarded trash , secondary raw material in product similar to the original or otherwise . This need was awakened by the common people and rulers , from the moment they observed the benefits that recycling provides for the planet , such as : energy saving , preservation of natural resources, through the redemption of what is thrown away , to the production cycle . Thus, upon thorough literature search , several sources : this study reports that the Brazilian environmental awareness is increasing , but the country's environmental problems still receive little attention from the people , because only 6 % of Brazilians consider the ecological problems among the largest in the country , where deforestation is most important factor considered. Which demonstrates a vision , by the Brazilians continue with the idea of rural and forest environment , often disregarding urban issues . Thus , analyzing the importance of environmental education , compared the benefits of glass recycling for environmental preservation , is relevant since natural resources are limited , and increasingly affected by the

[48] Mestranda em Geografia - Universidade Federal de Uberlândia - (UFU) - Irzangela@hotmail.com (Autora)

[49] Pós Graduada em Administração de Marketing – UNIUBE / UFF – Universidade Federal Fluminense - adrianacriss@yahoo.com.br (Co-autora)

[50] Mestre em Geografia - Universidade Federal de Uberlândia – (UFU)
evr74mg@hotmail.com (Co-autor)

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

processes of use , depletion and degradation , a fact that becomes increasingly scarce , relatively more expensive or more legally protected .

Keywords : Recycling Glass . Ecological Consciousness . Pollution. Environment

1 Introdução

O presente estudo possui como propósito, analisar a importância da educação ambiental, em relação os benefícios da reciclagem de vidro para a preservação do meio ambiente.

O termo reciclagem surgiu na década de 1970 e segundo César, Paula e Krom (2008), tal fato ocorreu devido às preocupações ambientais como o choque do petróleo, quando reciclar ganhou importância estratégica. As indústrias recicladoras são também chamadas secundárias, por processarem matéria-prima de recuperação. Na maior parte dos processos, o produto reciclado é completamente diferente do produto inicial.

A reciclagem é termo genericamente utilizado para designar o reaproveitamento de materiais beneficiados como matéria-prima para um novo produto; neste sentido, o conceito de reciclagem faz menções apenas para os materiais que podem voltar ao estado original e ser transformado novamente em um produto igual em todas as suas características, que mediante um conjunto de técnicas que tem por finalidade aproveitar os detritos e reutilizá-los no ciclo de produção de que saíram.

César, Paula e Krom (2008) informam que muitos materiais podem ser reciclados e os exemplos mais comuns são o papel, o vidro, o metal e o plástico; no qual as maiores vantagens da reciclagem são a minimização da utilização de fontes naturais, muitas vezes não renováveis e a minimização da quantidade de resíduos que necessita de tratamento final, como aterramento, ou incineração. Desta forma, reflete numa série de atividades, pelo qual, materiais que se tornariam lixo, ou estão no lixo, são desviados, coletados, separados e processados para serem usados como matéria-prima na manufatura de novos produtos.

Convém destacar a diferenças entre o reaproveitamento ou reutilização e a reciclagem, visto que o primeiro consiste em transformar um determinado material já beneficiado em outro e um exemplo claro da diferença entre os dois conceitos, é o reaproveitamento do vidro. Mesmo que seja derretido, nunca irá ser feito outro com as mesmas características tais como cor e dureza, pois na primeira vez em que foi feito, utilizou-se de uma mistura formulada a partir da areia.

Desta forma, convém mencionar que reciclagem é um termo originalmente utilizado para indicar o reaproveitamento (ou a reutilização) de um polímero no mesmo processo em que, por alguma razão foi rejeitado. Cujo retorno da matéria-prima ao ciclo de produção é

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

denominado reciclagem, embora o termo já venha sendo utilizado popularmente para designar o conjunto de operações envolvidas.

Neste sentido, nota-se que o tema reciclagem do vidro dentro do contexto de educação ambiental pode ser considerado como um novo paradigma que está, de forma gradual e negociada, resultando em um plano de ação e de planejamento participativo nos níveis global, nacional e local.

2 - Metodologia

A pesquisa teve caráter qualitativo, pois se considerou uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números. No qual a interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados foram básicas no processo de pesquisa qualitativa. Não requerendo o uso de métodos e técnicas estatísticas. Para Gil (1999, p.16),

> um bom pesquisador precisa, além do conhecimento do assunto, ter curiosidade, criatividade, integridade intelectual e sensibilidade social. São igualmente importantes a humildade para ter atitude autocorretiva, a imaginação disciplinada, a perseverança, a paciência e a confiança na experiência.

O ambiente natural foi à fonte direta para coleta de dados e o pesquisador é o instrumento-chave, logo nota-se caráter um caráter exploratório e o pesquisador analisou os dados indutivamente; nesse contexto o processo e seu significado são os focos principais de abordagem.

Por ser exploratória, ressalta-se que segundo Gil (1999) esse tipo de pesquisa visa proporcionar maior familiaridade com o problema com vistas a torná-lo explícito ou a construir hipóteses, envolvendo um levantamento bibliográfico, que por sua vez: "é elaborada a partir de material já publicado, constituído principalmente de livros, artigos de periódicos e atualmente com material disponibilizado na Internet" (GIL, 1999, p.89).

3 – Referencial Teórico

3.1 - Características do Vidro

Como forma de atingir ao propósito maior deste estudo, se faz necessário abordar algumas características relevantes do vidro.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O vidro, segundo César, Paula e Krom (2008), possui forte presença constante em nossas vidas. Na nossa casa há vidros em diversos lugares, tais como: nas janelas, na decoração e principalmente na cozinha e nos utensílios domésticos. Neste sentido, o vidro pode ser considerado como material de vasta praticidade, utilizado em várias situações: arquitetura, decoração, construção civil, embalagens, indústria automobilística e de eletrodomésticos, aplicações industriais em geral. Desta forma, se nota que o vidro é um material versátil; além de assumir diferentes formas, tamanhos e cores, é considerado higiênico.

César, Paula e Krom (2008), também alegam que o vidro é obtido pela fusão de compostos inorgânicos a altas temperaturas e após o resfriamento dessa massa resultante até um estado rígido, não-cristalino. Tendo a transparência e a dureza como suas principais qualidades.

O vidro já produzido é chamado de vidro sodocálcicos ou vidro comum. As principais matérias-primas utilizadas na fabricação do vidro são: barrilha, calcáreo, areia e feldspato. O vidro não se degrada nos aterros sanitários. Pode ser reciclado infinitas vezes com 100% de reaproveitamento e sem poluição do meio ambiente, mas devem ser separados os cristais, espelhos, lâmpadas e vidros planos usados nos automóveis e na construção civil. A Associação Técnica Brasileira das Indústrias Automáticas de Vidros - (ABIVIDRO, 2006) destaca os benefícios da reciclagem do vidro, como: preservação do meio ambiente, geração de empregos e lucratividade.

Os percentuais de cada um dos compostos inorgânicos presentes na composição do vidro são, de acordo César, Paula e Krom (2008), são:

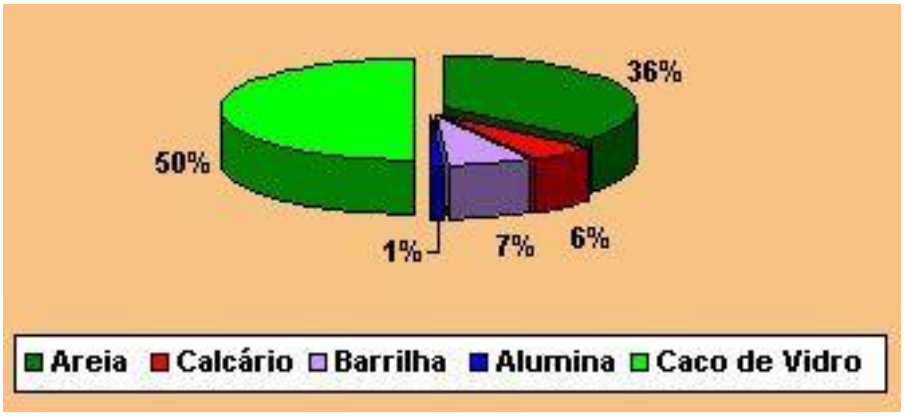


Gráfico 1: componentes do Vidro.

Fonte: César, Paula e Krom (2008).

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

ABIVIDRO (2006) alega que o vidro é um material não-poroso que resiste a temperaturas de até 150°C (vidro comum) sem perda de suas propriedades físicas e químicas. Esse fato faz com que os produtos possam ser reutilizados várias vezes para a mesma finalidade.

César, Paula e Krom (2008), ainda revelam que as embalagens de vidro podem ser totalmente reaproveitadas no ciclo produtivo, sem nenhuma perda de material. Uma vez que, o vidro é infinitamente reciclável, sem perder suas qualidades. Logo se nota que o vidro se faz um excelente material, uma vez que ele possui três importantes qualidades que o diferencia de outros materiais utilizados – como demonstra o quadro a seguir.

Reciclável	O vidro é infinitamente reciclável. Um recipiente de vidro reciclado possui as mesmas qualidades de um fabricado com matérias-primas virgens, independentemente do número de vezes que o material for utilizado.
Retornável	As embalagens como garrafas de refrigerantes e cervejas podem ser reaproveitadas diversas vezes, sem que haja problemas de deformação ou absorção de sabores quando forem lavadas em temperaturas elevadas ou com detergentes adequados.
Reutilizável	Recipientes de vidro acabam sendo reutilizados de maneira diferente daquela em que foram produzidos. Podem ser utilizados para armazenar alimentos ou como objetos de decoração.

Quadro 1: Características Favoráveis do Vidro.

Fonte: César, Paula e Krom (2008).

Outro aspecto, a se notar, segundo os ensinamentos de César, Paula e Krom (2008) é a possibilidade de total reuso do vidro, fato que permite o menor descarte de lixo - com material de vidro - reduzindo os custos de coleta urbana, e aumentando a vida útil dos aterros sanitários.

3.2 Reciclagem do vidro

César, Paula e Krom (2008) revelam que o principal mercado para recipientes de vidros usados é a própria vidraria, uma vez que, além de voltar para produção de embalagens, os cacos de vidros podem ser utilizados na composição de asfalto e pavimentação de estradas, produção de fibra de vidro, bijuterias e tintas refletivas (ABIVIDRO, 2006).

César, Paula e Krom (2008) alegam que cerca de 28% das embalagens de vidro (garrafas, copos, cacos de vidro) são recicladas no Brasil, somando cerca de 220.000 t/ano; nesse contexto, 1 kg de vidro reciclado transforma-se em 1 kg de vidro novo, ou seja, não há perda de matéria prima, praticamente não produz resíduo e economiza 30% de energia elétrica. Para a reciclagem do vidro, não é necessário guardar a garrafa inteira. A inclusão de caco de vidro no processo normal de produção reduz o gasto com energia, ou seja, para cada 10% de caco

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

na mistura, economiza-se cerca de 2,5% da energia para fusão nos fornos industriais (ABIVIDRO, 2006). De forma geral, a reciclagem do vidro pode ser considerada como um ciclo infinito, como demonstra a figura abaixo.



Figura 8: Processo de Recilagem.

Fonte: César, Paula e Krom (2008).

No processo de reciclagem, ABIVIDRO (2006), alega que os produtos devem ser separados por tipo e cores para evitar alterações de padrão visual do produto final e reações que formam espumas indesejáveis no forno. Por exemplo, as embalagens de geléia e os copos comuns não devem ser misturados aos vidros de janela. As cores mais comuns são: vermelho ou âmbar - garrafas de cerveja e produtos químicos, translúcido ou branco – compotas e verde – refrigerantes, conforme demonstra a figura a seguir.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013



Figura 9: Lixo separador de vidros verde, incolor e âmbar.

Fonte: ABIVIDRO (2006)

A ABIVIDRO (2006) alega sobre a conscientização da sociedade ao realizar a separação dos lixos, mencionando sobre a necessidade da separação dos mesmos; visto que um dos maiores problema do vidro consiste na coleta dos materiais, e o maior cuidado a ser tomado no processo de reciclagem do vidro consiste na retirada das impurezas presentes no material.

Portanto, se nota que existe a necessidade de um minucioso cuidado, em relação às impurezas, para que o reciclador ou coletador possa agregar mais valor ao produto; no qual os principais contaminantes presentes no vidro devem ser separados, sendo eles: os gargalos de metal, tampas e outros materiais diferentes presentes nas embalagens de vidro.

3.3 Benefícios com a reciclagem do vidro

Dentre as principais vantagens da reciclagem do vidro, a ABIVIDRO (2006) informa sobre o fato de ele ser 100% reciclável, ou seja, ele pode ser usado e posteriormente utilizado como matéria-prima na fabricação de novos vidros infinitas vezes sem perda de qualidade ou pureza do produto. Porém nem sempre, a situação era assim, pois existiam vidros laminados que eram rejeitados para reciclagem de vidro comum e cujo destino era o aterro sanitário, porém após a descoberta de que poderia ser usado como matéria prima para a produção de verniz e ainda de isolantes para pisos de madeira, seu destino mudou e agora tem novo endereço, portanto, se nota, o beneficio que o total aproveitamento do vidro trouxe aos aterros.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

4 – Discussão

Os resultados permitiram identificar que os benefícios da reciclagem do vidro são inúmeros, pois entre todos os materiais passíveis de reciclagem, apenas o vidro tem o seu tempo de decomposição indeterminado. Desta forma, a reciclar, assume um papel fundamental na preservação do meio ambiente, pois, além de diminuir a extração de recursos naturais ela também diminui o acúmulo de resíduos nas áreas urbanas; desta forma, os benefícios obtidos são enormes para a sociedade, para a economia do país e para a natureza.

Sobre a vasta utilização do vidro, a ABIVIDRO (2006) ensina que além da produção de embalagens, a sucata pode ser aplicada na composição de asfalto e pavimentação de estradas, construção de sistemas de drenagem contra enchentes, produção de espuma de fibra de vidro, bijuterias e tintas reflexivas. Desta forma, essa reciclagem proporciona vastos benefícios para a sociedade, tais como: menos poluição do ar, da água e do solo; gera renda pela comercialização dos recicláveis e diminui o desperdício.

As embalagens de vidro podem ser totalmente reaproveitadas no ciclo produtivo, sem nenhuma perda de material. Por isso a reciclagem preserva a natureza, reduzindo a captação de novas matérias-primas; redução nos custos da coleta urbana e aumento da vida útil dos aterros sanitários; a instalação de uma mini-usina de reciclagem de vidros gera empregos que, na maioria, não demandam qualquer especialização, beneficiando as camadas mais carentes da população. Além de se uma atividade lucrativa, a reciclagem também tem forte caráter social; além da redução do consumo de matérias-primas retiradas da natureza, a adição do caco à mistura reduz o tempo de fusão na fabricação do vidro, tendo como conseqüência uma redução significativa no consumo energético de produção; redução de custos de limpeza urbana e diminuição do volume do lixo em aterros sanitários o que contribui significativamente para a preservação do meio ambiente.

De modo geral, a pesquisa acima, permitiu entender que a reciclagem do vidro além de crescente, tende a gerar cada vez mais benefícios para a sociedade.

Considerações Finais

A pesquisa evidenciou que a reciclagem e a educação ambiental como solução para o problema do lixo, uma vez que um dos graves problemas da sociedade atual é causado pelo consumismo desenfreado e o crescimento populacional colaboram para essa afirmação.

O espaço para destinação final dos resíduos está cada vez mais difícil, pois grandes áreas são destinadas para os aterros sanitários e neste contexto surge a reciclagem é uma atividade que ajuda e muito a diminuir o problema, porém algumas ações são necessárias para a disseminação da mesma.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O presente estudo sugere que o governo deva investir na educação ambiental, mas para isso é preciso formar muitos professores nessa área e criar cursos de licenciatura para formação desses agentes educadores, além disso, a educação ambiental deve ser tratada de forma singular, ou seja, deve ser uma disciplina que faça parte da grade curricular em todos os níveis escolares, como também deve ser estudada de forma a abranger todas as outras disciplinas.

Como se verificou, se o ser humano souber utilizar os recursos que a natureza oferece, pode-se ter, muito em breve, um ambiente mais limpo desenvolvido de forma sustentável. Logo, se toda a população se conscientizasse dos benefícios da reciclagem, seria possível reaproveitar integralmente as embalagens com enormes benefícios ecológicos, econômicos e sociais.

O estudo permitiu avaliar o quanto a reciclagem do vidro é fantástica, pois o que não serve para produzir vidro novamente, rejeitado, portanto pela indústria vidreira, pode ser aproveitado noutro setor social; fato que torna o vidro, o material de embalagem mais amigo do homem. Neste sentido, é preciso que todos trabalhem para que haja respeito pela natureza, pela água pela terra, pelo ar que são para todos os seres vivos e para os que ainda virão. Portanto, há que se cuidar do Planeta Terra buscando meios e alternativos para que se possa salvá-lo de uma destruição. Assim ter-se-á vida em abundância.

Referências

ABIVIDRO; Associação Técnica Brasileira das Indústrias Automáticas de Vidro. **História do vidro**. Publicado em: 2006. Disponível em: http://www.abividro.org.br/. Acesso em: 25 de Agosto de 2013.

César, Paula e Krom (2008), CÉSAR, A. P.; PAULA, D. A.; KROM, A. **Importância Da Reciclagem Do Vidro**. In VIII Encontro Latino Americano de Iniciação Cientifica e IV Encontro Latino Americano de Pós- Graduação – Universidade do Vale do Paraíba, 2008. Anais do VIII Encontro Latino Americano de Iniciação Cientifica e IV

Encontro Latino Americano de Pós-Graduação, 2008.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

O GERENCIAMENTO DE ÁREAS CONTAMINADAS ATRIBUÍDAS AOS POSTOS DE COMBUSTÍVEIS.

Fernanda Heloisa Passolongo; fernanda.passolongo@yahoo.com.br *

INTRODUÇÃO

Os postos de combustíveis representam 78% das áreas contaminadas do estado de São Paulo (CETESB, 2011). Grande parte destas áreas foram originadas em épocas passadas devido a carência de conhecimentos relacionados a utilização de procedimentos de segurança para o manejo de substâncias perigosas, além de vazamentos devido a corrosão de tanques subterrâneos de combustível e outros equipamentos existentes nos empreendimentos.

Essas áreas contaminadas representam risco para a saúde da população, além de risco de explosão e incêndio em tubulações vizinhas ao vazamento (JERÔNIMO JÚNIOR; PASQUALETTO, 2008). A partir desta situação, a Resolução nº 273 do Conselho Nacional de Meio Ambiente (CONAMA, 2000) determinou que todos os tanques subterrâneos possuam parede dupla e monitoramento intersticial (FRANK et al., 2013). Além disso, a CETESB passou a exigir trabalhos de investigação confirmatória para emitir a licença ambiental destes empreendimentos, além da troca de equipamentos (tanques, bombas e filtros) com mais de 15 anos de operação (CETESB, 2011).

OBJETIVOS

Realizar um levantamento bibliográfico sobre a investigação, detecção e remediação em postos de combustíveis, destacando a problemática envolvida com essas áreas contaminadas.

MÉTODOS

O trabalho foi realizado através de revisão bibliográfica por meio de consultas a livros, periódicos, artigos científicos, normas e resoluções. Os critérios de inclusão para os estudos encontrados foram orientados para aqueles que revelam uma abordagem sistêmica sobre o gerenciamento de áreas contaminadas.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

RESULTADOS

A contaminação por combustíveis pode apresentar quatro fases distintas: fase livre, fase retida, fase vapor e fase dissolvida, sendo a primeira considerada emergencial por deslocar-se aleatoriamente, podendo migrar para áreas externas ao posto e atingir a vizinhança. A partir da constatação da presença de fase livre, deve-se implantar em caráter emergencial um sistema de remediação, a fim de remover o produto sobrenadante (CETESB, 2007).

Dentre as técnicas de remediação mais utilizadas em postos de combustíveis, estão o Bombeamento e Tratamento, a Extração Multifásica e a Extração de Vapores (CETESB, 2011).

A remediação por Bombeamento e Tratamento é constituída por um sistema de extração composto por poços de bombeamento equipados com bombas submersas. Quando estas bombas são ligadas, elas transportam a água subterrânea juntamente com a contaminação para a superfície, que é direcionada para uma caixa separadora (SAO). A fase livre é separada e armazenada em um tanque de armazenamento, enquanto a água contaminada (com fase dissolvida) é direcionada para um sistema de tratamento composto por carvão ativado (EPA, 1996).

O sistema de Extração Multifásica, ou MPE, compreende uma categoria genérica de tecnologias de remediação *in-situ* que extraem simultaneamente mais de uma fase de fluido (vapor, água e combustível líquido) dos poços de extração (DA SILVA, DE LOLLO, 2012). Dentre estas tecnologias, está a Extração de Vapores (SVE), na qual o vácuo gerado por uma bomba induz a migração de produto (fase retida) para o poço de extração, além de extrair a fase vapor, que posteriormente é enviada para um sistema de tratamento por carvão ativado.

CONCLUSÃO

A gestão de postos de combustíveis deve estar alinhada com questões ambientais, sociais, de qualidade e de segurança, sendo aplicada desde o licenciamento ambiental para a instalação e operação do empreendimento até as atividades diárias de rotina para o funcionamento do estabelecimento.

Atualmente existem diversas técnicas de remediação que possam ser utilizadas para casos de contaminação por combustíveis. Porém, o processo de remediação pode ser demorado e com um custo de operação e manutenção elevado, o que deixa evidente que o gerenciamento da área e a fiscalização pelos órgãos ambientais é o melhor caminho para evitar contaminações futuras.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

REFERÊNCIAS

CETESB. Companhia Ambiental do Estado de São Paulo. Decisão de Diretoria n. 103/2007/C/E, de 11 jun. 2007. Dispõe sobre o procedimento de gerenciamento de áreas contaminadas. Disponível em:

<http://www.cetesb.sp.gov.br/Solo/areas_contaminadas/proced_gerenciamento_ac.pdf >. Acessado em 12 ago. 2013.

CETESB. Companhia Ambiental do Estado de São Paulo. Diretoria de Controle e Licenciamento Ambiental. Texto Explicativo – Relação de Áreas Contaminadas e Reabilitadas no Estado de São Paulo, 2011.

CONAMA. Conselho Nacional do Meio Ambiente. Resolução n. 273, de 29 nov. 2000. Estabelece diretrizes para o licenciamento ambiental de postos de combustíveis e serviços e dispõe sobre a prevenção e controle da poluição. Disponível em

<http://www.mma.gov.br/port/conama/legiabre.cfm?codlegi=271>. Acessado em 27 ago. 2013.

DA SILVA, Palloma Ribeiro; DE LOLLO, José Augusto. Caracterização de Passivos Ambientais e o Processo de Extração Multifásica de Hidrocarbonetos. Sinergia, São Paulo, v. 13, p. 119-126, maio/ago. 2012. Disponível em <http://www.cefetsp.br/edu/prp/sinergia/complemento/sinergia_2012_n2/pdf_s/segmentos/artigo_04_v13_n2.pdf>. Acesso em 27 ago. 2013.

EPA. United States Environmental Protection Agency. Pump-and-Treat-Ground-Water Remediation – A Guide for Decision Makers and Practitioners, 1996.

JERÔNIMO JÚNIOR, João; PASQUALETTO, Antônio. Contaminação Ambiental Movida por Postos Retalhistas de Combustíveis, jun. 2008. Disponível em

<http://www.pucgoias.edu.br/ucg/prope/cpgss/ArquivosUpload/36/file/CONTAMINA%C3%87%C3%83O%20AMBIENTAL%20POR___.pdf >. Acessado em 27 ago. 2013.

FRANK, Thiago; da SILVA JÚNIOR, Carlos Antonio;FERREIRA, Renato Martins Passos; KUX, Hermann Johann Heinrich; MENEGUETTE, Arlete Aparecida Correia. Gerenciamento de Áreas Contaminadas por Postos de Combustível por meio de Geoprocessamento em Presidente Prudente (SP). Anais XVI Simpósio Brasileiro de Sensoriamento Remoto – SBSR, Foz do Iguaçu, São Paulo, abr. 2013.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

IMPLEMENTAÇÃO DE SGA E CERTIFICAÇÃO ISO 14.001/2004

Caroline dos Reis; carolinesrjb@hotmail.com

Patrícia Lucon; pattylucon@hotmail.com

Aline Chitero; aline.bueno@verdaz.com.br

Leonardo Mazzei

Alexandre Jaruche

INTRODUÇÃO

As empresas são cobradas mais frequentemente a respeito de sua postura frente às questões ambientais, tanto pelos governos, por meio de leis, quanto da sociedade que, a cada dia, tem se informado mais sobre os impactos gerados pelas atividades humanas. Assim, o presente trabalho tem por objetivo divulgar os passos a serem seguidos para a Implantação de um Sistema de Gestão Ambiental - SGA para a sequente certificação de uma empresa. O método para montar e operar o SGA é o ciclo PDCA.

OBJETIVOS

O objetivo é promover a conscientização, sensibilização, entendimento e difusão de informações junto às administrações de organizações de qualquer tipo de porte, referente à implantação do SGA, contribuindo na prevenção de impactos e conservação e preservação do meio ambiente. Esta implantação permite uma colocação no universo regional e/ou global dos contribuintes efetivos na melhoria da qualidade ambiental.

MÉTOD

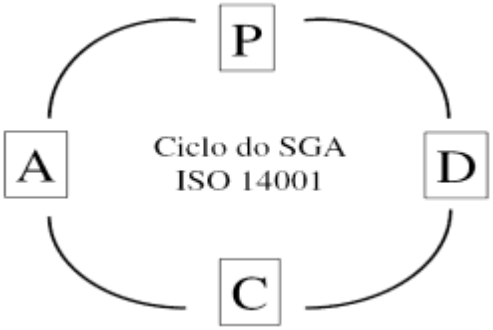
P: Plan - Planejar

D: Do - Executar

C: Check - Verificar

A: Act - Agir

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013



Fonte: Assumpção,L.F.J, Sistema de Gestão Ambiental

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A organização será mantida através de registros e respectivos controles de medições e monitoramentos, dos resultados, dos procedimentos de avaliação, dos atendimentos aos requisitos legais e outros, das não conformidades e das ações corretivas e preventivas.

CONCLUSÕES

Acesso a novos mercados e melhoria na competitividade empresarial;

Melhoria no desempenho ambiental da organização e atendimento a legislações;

Facilidade na identificação de causas de problemas e suas resoluções;

Evitar desperdícios e redução de custos;

Redução e eliminação de riscos de responsabilidade ambiental;

Melhoria na imagem na relação com funcionários, clientes, fornecedores, vizinhos, fiscalização ambiental e outros.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. ABNT NBR ISO 14001: Sistemas de Gestão Ambiental: Requisitos e diretrizes para uso. Rio de Janeiro, 2004;

ASSUMPÇÃO, L. F. J, Sistema de Gestão Ambiental: Manual Prático para Implementação de SGA e Certificação ISO 14.001, Ed: Juruá, Curitiba 2006;

DMA, DEPARTAMENTO DE MEIO AMBIENTE/FIESP, Melhore a Competitividade com o Sistema de Gestão Ambiental – SGA; Federação das Indústrias do Estado de São Paulo Melhore a competitividade com o Sistema de Gestão Ambiental - SGA / Federação das Indústrias do Estado de São Paulo. – São Paulo : FIESP, 2007. 84p. : il. – (Normas e Manuais Técnicos);

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

ÓLEO VEGETAL: UM VILÃO NO SEU ESGOTO

Euripedes Correia de Paula (aluno do Técnico em Meio Ambiente do Senac S. J. Rio Preto); lipecorreia@hotmail.com*

Maria Angelica Bernardes Gonçalves (aluna do Técnico em Meio Ambiente do Senac S. J. Rio Preto); angelriopreto2008@hotmail.com

Roberta Rodrigues dos Santos (aluna do Técnico em Meio Ambiente do Senac S. J. Rio Preto);

pro_roberta@hotmail.com

Luiz Fernando Oliveira Nogueira (Especializando em Gestão Ambiental pelo Centro Universitário Senac); luiz.fonogueira@sp.senac.br

Resumo: Esse estudo tem por finalidade fazer um levantamento junto à população de São José do Rio Preto, visando descobrir qual a quantidade de óleo utilizada mensalmente, como é feito o descarte desse óleo depois de usados e através da Educação Ambiental alertar e esclarecer as pessoas com relação aos problemas ambientais decorrentes do descarte incorreto do óleo de cozinha no meio ambiente e ensiná-los a administrar de forma sustentável e prática esse resíduo, mudando a cultura de que os recursos naturais são inesgotáveis ou que eles se recompõem em tempo hábil, para suprir nossas necessidades.

Palavras-chave: Água, óleo, esgoto, biodiesel, meio ambiente, conscientização.

INTRODUÇÃO

O óleo de cozinha é altamente prejudicial ao meio ambiente e é composto por triglicerídeos, que são formados da condensação entre glicerol e ácidos graxos, segundo Daniel Pereira, Astrofísico formado pela Universidade de São Paulo em uma matéria no site Ser Melhor.

Segundo Abdala (2013), em notícia publicada no site Agência Brasil, há descarte inadequado por 50 milhões de residências e pequenos estabelecimentos, de um volume de 1,5 bilhão de litros de óleo de cozinha mensais. A mesma notícia indica que 1 litro de óleo pode poluir até 25.000 litros de água.

Jogar o óleo na pia, em terrenos baldios ou no lixo acarreta em fins desastrosos: Na pia, parte dele adere às paredes da tubulação de esgoto, e absorve outros resíduos (restos de alimentos, fios de cabelo, absorventes, cotonetes, preservativos, etc. que são jogadas pela descarga), formam uma camada que reduz o diâmetro dos encanamento, prejudicando o

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

transporte dos esgotos, aumentando pressão interna, ocorrendo o retorno de dejetos, havendo a necessidade do uso de produtos químicos e o principal deles é a soda caustica, e em casos extremos, provocando a obstrução por completo da rede coletora.

Quando despejado na água acaba se espalhando nas superfícies de rios, córregos e represas, impedindo a passagem da luz, retardam o crescimento vegetal e animal e interfere no fluxo de água, além de impedir a transferência do oxigênio para a água o que impede a vida nestes sistemas.

O óleo descartado no lixo comum, vai parar em aterros possibilitando a poluição do solo, impermeabilizando-o e contribuindo com enchentes, ou então entra em decomposição, liberando gás metano que se forma a partir da fermentação de resíduos orgânicos pela ação de bactérias causando mau cheiro e contribuindo para o efeito estufa, além de ser altamente inflamável, conforme pesquisa feita no site Infoescola.

As empresas de água e esgoto do Brasil gastam em média 45% dos recursos destinados a manutenção na desobstrução das galerias de esgoto, segundo Campos (2010) Gestor de Segurança criador do Jornal da Segurança, do site Segurança de Condomínio.

Segundo o site do Club Rotary em São José do Rio Preto são consumidos 120.000 litros de óleo de cozinha nas residências por mês. Na tentativa de realizar o devido descarte deste resíduo, na cidade existem pontos de coleta de óleo em alguns supermercados: Supermercados Laranjão, Tome Leve, Pão de Açúcar, Carrefour, etc. Há também pontos de apoio onde a população pode entregar seu óleo e eles estão localizados nos Bairros: São Francisco, Jardim Soraya, Jardim Yolanda, Castelinho, São José do Rio Preto I, João Paulo II, Jardim Nazareth, Conceição, Parque das flores, Jardim Antunes, Santo Antônio, Jardim Nunes, Cidadania, Solo Sagrado, Atlântico, Residencial Gabriela e Ana Célia além da faculdade UNESP, igrejas, entre outros.

A Cooperlagos, Cooperativa de Coleta Seletiva, Beneficiamento e Transformação de Materiais Recicláveis de Rio Preto, localizada na Avenida Cenobelino de Barros Serra, no Parque Industrial e faz coleta porta a porta somente em residências, numa área física de 15% a 20% do município e recolhem por mês apenas 500 litros de óleo usado, segundo entrevista telefônica, em setembro de 2013, fornecida pela Coordenadora Tereza Marta Paglioto, à aluna Maria Angélica Bernardes Gonçalves, que há um ano lidera a equipe de 50 pessoas. A Cooperativa é um programa de inclusão social, geração de trabalho e renda, proporcionando também a preservação do meio ambiente.

A Constituição Federal, no seu artigo 225, enfatiza a importância do meio ambiente e estabelece que "Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações". Complementando o artigo, o seu parágrafo 1° determina que o Poder Público "deve assegurar a efetividade desse direito", além disso, o inciso VI do mesmo parágrafo diz que "o poder público também deve promover a educação ambiental em todos os níveis de ensino e a conscientização pública para a preservação do meio ambiente".

No estado de São Paulo, a Lei nº 12.047, de 21 de setembro de 2005 (Projeto de lei nº 245/2004, do deputado Mário Reali - PT) Institui Programa Estadual de Tratamento e Reciclagem de Óleos e Gorduras de Origem Vegetal ou Animal e Uso Culinário. O programa prevê:

> "a adoção de medidas estratégicas de controle técnico, para não se incidir na proibição de lançamento ou liberação de poluentes nas águas, no ar ou no solo, consoante os termos da Lei Estadual nº 997, de 31 de maio de 1976 regulamentada pelo Decreto 8.468, de 8 de setembro de 1976, e com as finalidades de:
>
> I - não acarretar prejuízos à rede de esgotos; II - evitar a poluição dos mananciais; III - informar a população quanto aos riscos ambientais causados pelo despejo de óleos e gorduras de origem animal ou vegetal na rede de esgoto e as vantagens múltiplas dos processos de reciclagem; IV - incentivar a prática da reciclagem de óleos e gorduras de origem vegetal ou animal e uso culinário, doméstico, comercial ou industrial, mediante suporte técnico, incentivo fiscal e concessão de linhas de crédito para pequenas empresas, que operem na área de coleta e reciclagem pertinentes; V - favorecer a exploração econômica da reciclagem de óleos e gorduras de origem animal ou vegetal e de uso culinário, desde a coleta, transporte e revenda, até os processos industriais de transformação, de maneira a gerar empregos e renda a pequenas empresas".

No dia 07 de maio de 2012, em São José do Rio Preto, Estado de São Paulo, foi sancionada a Lei 11.182 que institui a Política Municipal de Coleta, Tratamento e Reciclagem de Óleo e Gordura de Origem Vegetal ou Animal e estes são alguns dos objetivos:

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

"I Incentivar a adoção de medidas que evitem o lançamento de resíduos de óleo e gordura de origem vegetal ou animal em rede de coleta de esgoto e de drenagem pluvial;

II Reduzir a poluição ambiental - dos solos e das águas - provocada pelo lançamento de óleo e gordura em rede de coleta de esgoto e de drenagem pluvial;

III Reduzir o gasto de recurso público aplicado em manutenção de rede de coleta de esgoto e de drenagem pluvial;

IV Evitar o entupimento de rede de coleta de esgoto e de drenagem".

OBJETIVOS

Através da Educação Ambiental, visamos alcançar toda a população de São José do Rio Preto, contribuindo para uma conscientização dos danos causados ao meio ambiente, pelo óleo de cozinha descartado incorretamente e propor soluções simples e objetivas com a coleta e a reciclagem desse resíduo que pode ser a matéria-prima de diversos produtos tais como, sabão ecológico, detergente, massa de vidro, biodiesel, fertilizantes, tinta a óleo, farinha para ração animal, entre outros.

Incentivar e ensinar como fazer o sabão ecológico para uso caseiro e, até como fonte de renda para famílias, escolas e associações de bairros.

MÉTODO

Metodologia utilizada foi a da Problematização com o roteiro do Arco de Maguerez. Iniciamos observando a realidade de modo crítico, possibilitando relacionar-se com a temática. Ao evidenciarmos os descarte incorreto do óleo usado definimos qual era o foco a ser explorado. Partimos para teorização onde buscamos embasamentos científicos, técnicos e oficiais.

Foram realizadas entrevistas, pessoalmente e por telefone, bem como pesquisas em sites e questionários. Fizemos visita ao Semae e tivemos a colaboração do químico Carlos Eduardo Fossa, gestor de serviço de saneamento.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Propomos levantamento de dados junto a população (em supermercados) a respeito de seus conhecimentos sobre os problemas causados pelo descarte impróprio do óleo usado e constatamos que eles sabem que é errado o descarte no lixo ou na pia, mas não tem a dimensão do impacto que isso causa.

Participaram deste projeto três alunos e um Docente do curso Técnico em Meio Ambiente.

RESULTADOS

Evidenciamos que, de um modo geral, a população não tem conhecimento do enorme problema que o descarte incorreto do óleo traz ao meio ambiente, e que com incentivo e projetos de educação ambiental é possível mudar esse cenário.

Constatamos que: falta mais divulgação dos impactos causados; divulgação dos locais que coletam óleo em São José do Rio Preto; e informações sobre as diferentes formas de como o óleo pode ser reciclado.

CONCLUSÃO

Chegamos à conclusão que o projeto é viável, já que existem modelos com êxitos em execução. Através de levantamentos, vimos que a população não tem uma aceitação maior por falta de conhecimento e mais ainda por falta de postos de coleta mais próximos às residências.

O projeto é positivo e concreto, em especial quando se refere ao reuso de recursos descartados pelo homem. O envolvimento da comunidade possibilitará ampliar a atuação e a divulgação do projeto na mídia, fóruns e revistas científicas.

As atividades do projeto permitem despertar a consciência ambiental e realizar parte da campanha de divulgação do projeto, seguindo-se para a coleta do óleo. Acredita-se possível serem desenvolvidos outros projetos paralelos, os quais poderão estar aliados ao tema, integrando cada vez mais as comunidades, através das associações de bairros e assim ampliar esse percentual que hoje é coletado.

No que se refere às escolas e principalmente as crianças, podem ser realizado um trabalho com dinâmicas atrativas e incentivadoras, envolvendo toda a equipe escolar, pais e

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

alunos, onde todos se tornem responsáveis por sua parte na contribuição para a preservação do meio Ambiente para que tenhamos adolescentes, jovens e adultos conscientes do seu papel na sociedade, como parte de um Meio Ambiente que para existir no futuro, temos que aprender agora como utilizar os seus recursos naturais sem desperdício, incentivando o conceito de sustentabilidade ambiental.

REFERÊNCIAS

ABDALA, Vitor. Projeto quer reciclar 25 milhões de litros de óleo de cozinha até a Copa do Mundo de 2014. Disponível em<http://agenciabrasil.ebc.com.br/noticia/2013-02-25/projeto-quer-reciclar-25-milhoes-de-litros-de-oleo-de-cozinha-ate-copa-do-mundo-de-2014>Acesso em: 15 set 2013.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 13 set 2013.

CAMPOS, Emídio. **Condomínio impede que óleo polua rios**. Disponível em: <http://segurancadecondominio.blogspot.com.br/2010/05/condominio-impede-que-oleo-polua-rios.html> Acesso em: 10 set 2013.

CARDOSO, Mayara Lopes. **Metano**. Disponível em:<http://www.infoescola.com/compostos-quimicos/metano/>Acessoem: 11 set 2013.

CLUB, Rotary. **Campanha de coleta de óleo de cozinha usado**. Disponível em: <http://www.rotaryclubpalaciodasaguas.com.br/projetos/Ecopontos.pdf> Acesso em: 11 set 2013.

GABRIELLY, Kayla. **A vida e os ideais dos trabalhadores da Cooperlagos**. Disponível em: <http://www.diarioweb.com.br/novoportal/Noticias/Cidades/126745%2%2cA+vida+e+os+ideais+dos+trabalhadores+da+Cooperlagos.aspx> Acesso em: 10 set 2013.

OLIVEIRA, Sonia. MORGADO, Marcelo. **Programa de Reciclagem de Óleo de Fritura da Sabesp**. Disponível em: <http://site.sabesp.com.br/uploads/file/asabesp_doctos/programa_reciclagem_oleo_completo.pdf> Acesso em: 11 set 2013.

PEREIRA, Daniel. **Óleo de fritura –o problema tem solução**. Disponível em: <http://www.sermelhor.com/ecologia/oleo-de-fritura-o-problema-tem-solucao.html> Acesso em: 11 set 2013.

Projeto quer reciclar 25 milhões de litros de óleo de cozinha até a Copa do Mundo de 2014. Disponível em: <http://www.secretariageral.gov.br/noticias/ultimas_noticias/2013/02/27-02-2013-projeto-quer-reciclar-25-milhoes-de-litros-de-oleo-de-cozinha-ate-a-copa-do-mundo-de-2014> Acesso em: 11 set 2013.

G1 Rio Preto e Araçatuba. Disponível em: <http://g1.globo.com/sao-paulo/sao-jose-do-rio-preto-aracatuba/noticia/2013/01/pontos-de-apoio-em-rio-preto-sp-se-transformaram-em-lixoes.html>

Acesso em: 10 set 2013.

Rio Preto, SP, possui sistema de coleta deóleo de cozinha usado. Disponível em: <http://g1.globo.com/sao-paulo/sao-jose-do-rio-preto-aracatuba/noticia/2012/04/rio-preto-sp-possui-sistema-de-coleta-de-oleo-de-cozinha-usado.html> Acesso em: 10 set 2013.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA. A Metodologia da Problematização e Suas Etapas. Disponível em<http://www/uel.br/grupo-estudo/geep/pages/sintese-das-discussoes/a-metodologia-da-problematizacao-e-suas-etapas.phd> Acesso em 21 set 2013.

São José do Rio Preto-SP. Disponível em <http://proposicoes.saojosedoriopreto.sp.leg.br/camver/LEIMUN/2012/11182.pdf> Acesso em 10 set 2013.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

ANÁLISE DOS ASPECTOS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO EM COOPERATIVA DE COLETA DE RESÍDUOS RECICLAVEIS

Warley Starks de Carli Gandine Hipolito (Estudante do curso Técnico em Segurança do Trabalho pelo Senac São José do Rio Preto); stks.1@hotmail.com *

Luiz Fernando Oliveira Nogueira (Especialista em Sistemas de Gestão Integrados pelo Senac São José do Rio Preto); luiz.fonogueira@sp.senac.br

Luciano Junior Alves Ferreira (Estudante do curso Técnico em Segurança do Trabalho pelo Senac São José do Rio Preto); lucianojr.alves@hotmail.com

Anderson Faragutti (Estudante do curso Técnico em Segurança do Trabalho pelo Senac São José do Rio Preto); faragutti@hotmail.com

Marcio Seccato (Estudante do curso Técnico em Segurança do Trabalho pelo Senac São José do Rio Preto); seccato@hotmail.com

RESUMO

Este estudo mostra a importância da implantação dos aspectos de saúde e segurança no ambiente de trabalho, tendo como campo de estudo a Cooperlagos, Cooperativa de Coleta Seletiva, Beneficiamento e Transformação de Materiais Recicláveis de São José do Rio Preto, para adequação às Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, bem como às Leis que regem as Cooperativas de Trabalho.

Palavras-Chave: Cooperativa. Segurança e Saúde do Trabalho. Leis e Normas Regulamentadoras. Arco de Maguerez. Teoria da Problematização.

INTRODUÇÃO

Cooperativismo é sinergia e também sinônimo de organização como qualquer empresa, sendo assim tem se firmado como fonte de renda e inserção social cada vez com maior número de pessoas. Em 2011, o total de associados às cooperativas ligadas à Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB) passou dos 10 milhões, registrando um crescimento de 11% em relação ao ano anterior, quando foram contabilizados cerca de 09 milhões.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Quando avaliada a quantidade de Cooperativas, a região Sudeste aparece em primeiro lugar, com 2.349 empreendimentos e crescimento de 3% no comparativo ao ano anterior.

Diante dessas informações, fica evidente a importância da geração de trabalho e renda a partir de Cooperativas de Trabalho. A Presidente Dilma Rousseff sancionou a Lei 12.690 de 19 de julho de 2012, que dispõe sobre a organização e o funcionamento das Cooperativas de Trabalho. Segundo a Lei, em seu artigo segundo, fica evidente o enquadramento da Cooperlagos como uma Cooperativa de Trabalho, pois trata-se de "...sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais com proveito comum, autonomia e autogestão para obterem para obterem melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho"

A Cooperlagos de São José do Rio Preto tem como objetivo a coleta seletiva de materiais recicláveis diversos, como por exemplo: alumínio, plástico, papel, cobre, vidro, óleo de cozinha e resíduos eletrônico. Após coletados, os materiais são separados, conforme especificações de cada material, para em seguida, serem comercializados a empresas parceiras, ou no caso da garrafa pet, transformada em varal, caracterizando a reciclagem, o que ocorre na Unidade II. O faturamento mensal obtido pela venda dos materiais coletados e comercializados será dividido em partes iguais ou proporcional aos dias trabalhados.

Para que o trabalho aconteça é preciso o manejo adequado de máquinas, equipamentos, leitura geográfica do município, conhecimento em educação ambiental para orientar a população quanto a separação dos resíduos recicláveis, além de conhecer procedimentos relacionados a saúde e segurança no ambiente de trabalho.

Segundo Ribeiro Neto (2008), fica os empregadores, de qualquer tipo de empresa, responsáveis civil e penalmente em relação aos acidentes de trabalho. Portanto, o artigo oitavo da Lei Federal 12.690 de 2012, deixa claro que "as Cooperativas de Trabalho devem observar as normas de saúde e segurança do trabalho previstas na legislação em vigor e em atos normativos expedidos pelas autoridades competentes", e permite uma transparente interpretação quanto às Cooperativas de Trabalho, ou seja, os Cooperados também serão responsabilizados caso ocorra acidente de trabalho em qualquer etapa, tanto do processo de coleta quanto de reciclagem. O Autor ainda enfatiza que o empregador "deve observar três princípios básicos: viabilidade de execução da tarefa, habilitação do empregado para executá-la e condições de segurança para a execução".

Já a Portaria número 3.214, de oito de junho de 1978, trouxe as Normas Regulamentadoras que, segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, o conjunto hoje, conta com 36 Normas. As Normas de Segurança e Saúde do Trabalho Nacionais e em sua ausência,

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

as Normas Internacionais, devem ser observadas e implantadas, conforme o segmento de atuação de qualquer empresa, inclusive das Cooperativas de Trabalho, pois também exigem pessoas qualificadas e procedimentos claros de trabalho e devem proporcionar ambiente de trabalho que neutralize ou minimize qualquer risco ou dano a saúde, bem como integridade física aos envolvidos.

O Estudo aqui desenvolvido utilizou a Cooperlagos de São José do Rio Preto como campo para análise dos aspectos de saúde e segurança do trabalho, adotando a Teoria da Problematização através da Metodologia do Arco de Maguerez.

A Teoria da problematização tem como objetivo estimular o aluno a conhecer a realidade, de forma crítica, a partir dos seus conhecimentos prévios. Dessa forma, os alunos levantam os problemas encontrados na realidade pesquisada e, dando prioridade a eles, escolhem os de maior relevância para aprofundamento, estudo e impacto positivo na realidade estudada.

OBJETIVOS

O presente trabalho tem como objetivo realizar levantamento da realidade nas duas Unidades de uma Cooperativa de coleta de resíduos recicláveis na cidade de São José do Rio Preto, em relação às questões de Saúde e Segurança Ocupacional, levando em consideração a verificação de Maquinas, Ferramentas, equipamentos e dispositivos de combate a incêndio existentes ou não no local, bem como, verificar se os Cooperados apresentam consciência em relação ao uso dos Equipamentos de Proteção Individual e Coletivos nas atividades que desenvolvem.

MÉTODOS

O método utilizado neste trabalho foi o sugerido pela Teoria da Problematização enfatizando a Teoria do Arco de Maguerez como direcionador para o levantamento das informações necessárias. Para o levantamento das informações através da observação da realidade do local estudado, foram realizadas duas visitas técnicas na Cooperlagos, abrangendo as Unidades I e II.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Em seguida, os pontos-chave, como segunda etapa da teoria do arco de Maguerez, foram evidenciados através de reuniões com os participantes envolvidos, descritas, conforme abaixo:

Etapa I – Levantamento da Realidade:

31/08/2013 – Realizada, nesta data, Visita Técnica com membros das equipes do curso Técnico em Segurança do Trabalho, turmas 40 e 41 acompanhadas por dois Docentes do curso e pela Presidente da Cooperativa, na unidade I.

09/09/2013 – Realizada, nesta data, Visita Técnica na unidade II, com alunos do curso Técnico em Segurança do Trabalho, turmas 40 e 41, acompanhadas por quatro Docentes do curso e por um Cooperado.

As informações foram coletadas através de observação, entrevista informal e registros fotográficos.

Etapa II – Construção de Maquetes ou levantamento dos Pontos-Chave:

02/09/2013 – Realizada, nesta data, reunião com membros participantes da visita na unidade I. A reunião serviu para que a equipe dialogasse sobre os problemas encontrados, focando naqueles de maior relevância e prioridade.

10/09/2013 – Realizada, nesta data, reunião simultânea em ambas as salas participantes da visita na unidade II. Nessa reunião foram levantados situações e problemas encontrados na Unidade visitada, levando em consideração aqueles que a equipe entenderam como prioritários.

Embora o trabalho evidencie as duas primeiras etapas do Arco de Maguerez, pelo conhecimento prévio sobre saúde e segurança dos autores, na conclusão, serão citadas algumas Normas Regulamentadoras recomendadas, entretanto, não se trata ainda de estudo profundo sobre elas. Portanto, a terceira etapa do Arco de Maguerez e as seguintes, serão evidenciadas em outros trabalhos.

RESULTADOS

Após os debates sobre a realidade encontrada nas duas Unidades da Cooperlagos, as equipes identificaram como prioridade de aprofundamento do estudo, os seguintes pontos-chave:

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Os Cooperados possuem pouca ou nenhuma informação sobre Saúde e Segurança no Ambiente de Trabalho.

Em relação aos Equipamentos de Combate à Incêndio, a Unidade I mostrou total precariedade, ou seja, não foram encontrados extintores nem hidrantes e muito menos alarme contra incêndio, alem disso, na parte externa do prédio existem duas bombas de combustível desativadas, além de instalações elétricas precárias; a Unidade II apresentou estrutura melhor, ou seja, foi observado a presença de hidrante, extintores, alarme contra incêndio e melhor organização dos resíduos, entretanto, foi observado que um extintor de água pressurizada estava próximo à rede de instalação elétrica.

Observou-se a falta de Equipamentos de Proteção Individuais (EPI) específicos, como por exemplo, o Cooperado que opera uma esmerilhadeira, que projeta partículas incandescentes, não utiliza Equipamento de Proteção Individual para esse fim. Entretanto, os Cooperados utilizam Luva de Algodão pigmentada para riscos mecânicos e Óculos de Proteção.

A Falta de Equipamento de Proteção Coletiva em máquinas e equipamentos também foi evidenciada. Algumas máquinas estão sem Equipamentos de Proteção Coletiva. No caso de algumas Prensas, por exemplo, utilizadas para compactar os resíduos de papel e de plástico, apresentaram seus dispositivos de segurança burlados, tendo como consequência, sua operação fora dos padrões de segurança.

Cooperados com baixa ou nenhuma escolaridade. Em relação a esse fato, a Presidente da Cooperativa mostrou o registro de ponto de alguns Cooperados, dentre eles, uma das fichas estava assinada com as digitais de uma Cooperada, evidenciando analfabetismo.

CONCLUSÃO

O trabalho nos mostrou que a Cooperlagos, Cooperativa de Trabalho de Coleta Seletiva, Beneficiamento e Transformação de Materiais Recicláveis exerce papel importante em São José do Rio Preto em relação às questões ambientais, tendendo a aumentar a demanda, conforme o aumento do nível de conscientização da população da cidade.

Também ficou evidente que os Cooperados precisam, com certa urgência, de informações sobre saúde e segurança no ambiente de trabalho e, diante disso, entendemos a necessidade de algumas recomendações para a Cooperlagos.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Recomenda-se orientações, palestras e treinamentos constantemente, sobre Normas de Segurança e Saúde do Trabalho, conforme previsto no subitem 1.7 da Norma Regulamentadora 01 em ambas as unidades. Além disso, um programa de alfabetização e estímulos para continuidade do estudo, se fazem extremamente necessários.

Em relação aos Equipamentos de Combate a incêndio, recomendam-se as seguintes providencias: Unidade I: Recomenda-se a implantação do projeto do Corpo de Bombeiro, conforme previsto na Norma Regulamentadora 23, seguindo Instruções Técnicas do Corpo de Bombeiro do Estado de São Paulo; Unidade II: Recomenda-se manter observância na localização dos dispositivos de combate a incêndio, conforme suas especificações e projeto.

Recomenda-se também, adequação das máquinas e equipamentos utilizados na Cooperativa, conforme previsto no subitem 12.3 da Norma Regulamentadora 12. Para adequação da Prensa Hidráulica, seguir diretrizes constadas no Anexo VIII desta mesma norma, além do fornecimento dos equipamentos de proteção individual adequados, de acordo com o risco exposto, conforme determina dispositivos da Norma Regulamentadora 06 e seus subitens.

Conclui-se, com o presente estudo, que a Cooperlagos necessita de orientação e suporte para adequação às Normas Regulamentadoras vigentes no Brasil. Pois, caso receba fiscalização dos Órgãos competentes, correrá o risco de ter suas operações suspensas até adequação das mesmas. Uma das principais consequências negativas, seria a falta dos recursos financeiros compartilhados aos Cooperados, gerando desemprego aos mesmos, provocando assim, um grave problema social para essas pessoas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei N 12.690 de 19/07/2012. Disponível em<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12690.htm> Acesso em 14 set 2013.

BRASIL. Normas Regulamentadoras. Disponível em <http://portal.mte.gov.br/legislacao/normas-regulamentadoras-1.htm> Acesso em 30 set 2013.

COOPERLAGOS. Unidade I: Avenida Dr. Cenobelino Barros Serra, 1480 – Parque Industrial – São José do Rio Preto-SP; Unidade II: Avenida Lecio Anawate, 500 – Distrito Industrial – São José do Rio Preto-SP. Visitas realizadas em 31/08/2013 e 09/09/2013.

CURIA, Luiz Roberto; Cespedes, Livia; Nicoletti, Juliana. Segurança e Medicina do Trabalho / Obra Coletiva. 10ªEdição. Editora Saraiva: 2012.

ORGANIZAÇÃO DAS COOPERATIVAS BRASILEIRAS. Cresce número de pessoas ligadas ao cooperativismo. Disponível em< http://www.ocb.org.br/site/ramos/estatisticas.asp> - Acesso em 14 set 2013.

RIBEIRO NETO, J. B. M, Tavares, J. C., Hoffmann, S. C. Sistemas de Gestão Integrados: qualidade, meio ambiente, responsabilidade social, segurança e saúde no trabalho. 3 Ed. Revisada e ampliada. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2008.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA. A Metodologia da Problematização e Suas Etapas. Disponível em<http://www/uel.br/grupo-estudo/geep/pages/sintese-das-discussoes/a-metodologia-da-problematizacao-e-suas-etapas.phd> Acesso em 21 set 2013.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

SÃO JOSÉ DO RIO PRETO

Design e Arquitetura

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

ARQUITETURA E MÚSICA: o PAVILHÃO PHILIPS, DE LE CORBUSIER E IANNIS XENAKIS

Thaina Corrêa Carolli (Senac); thaina.carolli@gmail.com*

Resumo: Mostrar como se relacionam a arquitetura e a música desde a Grécia Antiga, época em que os pensadores começaram a perceber a semelhança entre ambas as artes, até o início do pós-segunda guerra, marcada pela industrialização. Foi nesse cenário do Modernismo que nasceu o Pavilhão Philips, uma arquitetura de caráter efêmero, projetado por Le Corbusier e Iannis Xenakis para a Feira Mundial de Bruxelas em 1958. Nesta exposição, a empresa Philips destacou-se por sua inovação tecnológica em som e imagem e por ser a primeira em interagir a música e a arquitetura. E a partir desse panorama, trazer essa mesma discussão para os dias de hoje.

Palavras-chave: arquitetura, música, expo 58, Pavilhão Philips.

Abstract: *Show how they relate to architecture and music from ancient Greece, a time when thinkers began to realize the similarity between both arts, until the beginning of the post-war, marked by industrialization. It was in this scenario that Modernism was born Pavilion Philips, ephemeral architecture, designed by Le Corbusier and Iannis Xenakis for the Brussels World Fair in 1958. In this exhibition, the Philips company was noted for its technological innovation in sound and image, and for being the first in interacting music and architecture. And from that scene, bringing this same discussion for today.*

Keywords: *architecture, music, expo 58, Philips Pavilion.*

ARQUITETURA E MÚSICA: O PAVILHÃO PHILIPS, DE LE CORBUSIER E IANNIS XENAKIS

A Grécia Antiga foi cenário da primeira manifestação comparativa entre música e arquitetura. A música tinha importância religiosa e artística, além de participar do contexto da mitologia grega. Os gregos acreditavam que a música possuía poderes mágicos capaz de curar doenças, de purificar o corpo e o espírito e, ainda, de realizar milagres na natureza.

A música e a aritmética eram disciplinas que estavam intimamente ligadas. Esse pensamento surgiu no século VI a.C quando Pitágoras, filósofo e matemático grego, realizou sua primeira experiência com sons de monocórdio (Figura 01). A partir dessa nova análise iniciou-se o estudo da música como novo ramo da matemática. É nesse contexto que se começa a comparar música e a arquitetura, já que ambas as artes estão intimamente ligadas com a matemática, aritmética e geometria.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013



Figura 01: Desenho esquemático de um monocórdio utilizado por Pitágoras.

Fonte: http://musica-matematica.blogspot.com.br/2011/01/o-experimento-do-monocordio-e-musica-na.html. Acesso em 27 jun. 2013.

Durante a Antiguidade e início da Idade Média, a música não era tratada como entretenimento, mas sim como ciência. Ao longo dos séculos, durante a Idade Média, o efeito emocional que a música causava no ser humano fez com que fosse esquecida a característica científica que ela realmente possuía, passando a prevalecer as sensações e os sentimentos em quem a ouvia.

Boécio, filósofo e teólogo romano, que se notabilizou como um dos principais teóricos musicais na Antiguidade Clássica, afirmou que as proporções geométricas e os movimentos temporais da música deveriam ser estudadas através dos números. Para ele, a música, assim como qualquer outra ciência, não poderia existir sem a matemática. Além disso, ele acreditava que a arte imitava a perfeição, em harmonia, proporção e ritmo, levando-o a uma nova comparação harmônica entre a arquitetura e a música.

Vários pensadores compararam as duas artes, como por exemplo, Santo Agostinho, filósofo e teólogo da Idade Medieval, que disse que "música e arquitetura são irmãs pois elas compartilham ritmo, design, espaço, imaginação, tempo, pausa, números, ciência, arte, etc" (Míriã Tamíris, 2009); Schopenhauer chegou a afirmar que "arquitetura é música petrificada" e Goethe que "arquitetura é música congelada". Ou seja, a arquitetura quando expressa emoção e sensação, seja com texturas, cores, espaços ou formas equipara-se ao mesmo sentimento causado pela música. Quando a música deixa de ser somente ciência e passa a ser sentimento, a comparação com a arquitetura também se modifica. A arquitetura e a música passam a ser comparadas sob outra perspectiva e dessa vez de uma maneira sentimental. Dessa forma, a arquitetura seria a materialização da música, ou seja, a "corporificação" do ritmo, da harmonia, no tempo e no espaço.

A música do final do século XIX e o surgimento das vanguardas no início do século XX permitiram o fim das comparações entre arte e beleza. A música trazia procedimentos de composição que saíam fora do padrão ao qual era classificado como clássico, como perfeição.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Agora ela apresentava acordes distorcidos e novos ritmos. A arquitetura, marcada por uma assinatura assimétrica e traçada pela falta de relações proporcionais rígidas, trazia consigo a desvinculação com o historicismo e com o academicismo, antes tratados como padrões aceitáveis.

Nesse período, em função das características das Belas Artes, a história da arquitetura afasta-se da história da música, fazendo parecer contraditórias e abstratas as nítidas similaridades entre ambas as artes. Anterior ao surgimento do Modernismo falava-se de ritmo, de geometria, de padronização e simetria, tanto na arquitetura quanto na música. Agora tudo isso é abandonado para se seguir uma nova vertente.

O Modernismo trouxe consigo vários ideais diferentes ao que já havia sido visto antes. Na arquitetura moderna, por exemplo, havia as plantas livres, a assimetria, a lógica da forma pela função e o repúdio pelos ornamentos. Um dos exemplos é a Casa da Cascata, do arquiteto Frank Lloyd Whight, mostrada na figura 02, que exemplifica esse novo estilo.

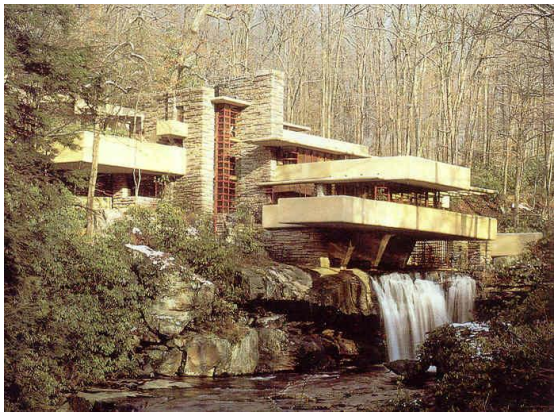


Figura 02: Casa da Cascata (1936), do arquiteto Frank Lloyd Whight

Fonte: http://thonilitsz.arq.br/casa-da-cascata-projeto-do-arquiteto-frank-lloyd-wright/#.Uc4nqM-5fIU. Acesso em 27 jun. 2013.

Na música, com o surgimento dos aparelhos eletrônicos advindos da industrialização, permitiu-se experimentar sons que antes não eram possíveis. Nasceu, com isso, a música eletroacústica e a concreta, variações da conhecida e atual música eletrônica.

Com o Modernismo já enraizado e com o surgimento do Pós-Modernismo volta-se a discutir, no final do século XX, a possibilidade de se comparar a arquitetura moderna com a música moderna. E é exatamente no século XX que a ligação entre arquitetura e música torna-se visível e audível.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Uma das criações que serviu de exemplo foi o Pavilhão Philips em Bruxelas (Figura 03). O Pavilhão Philips foi projetado para a Exposição Internacional de Bruxelas, em 1958, também conhecida como Expo 58. No pavilhão seria apresentado os produtos da empresa Philips Electronics Company, uma empresa de eletrônicos com sede na Holanda. O objetivo da exposição era apresentar um espetáculo multimídia a fim de comemorar o progresso tecnológico do pós-segunda Guerra Mundial.

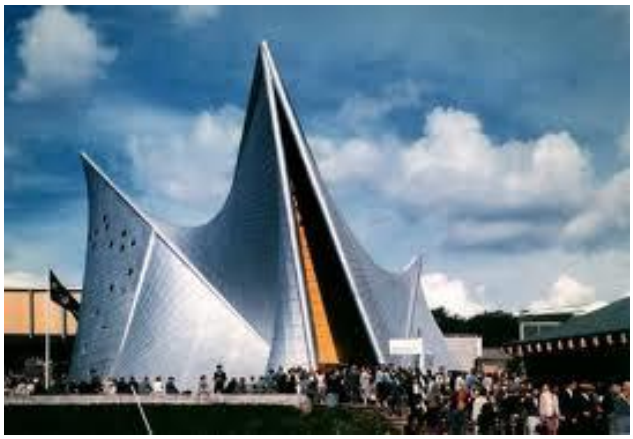


Figura 03: Pavilhão Philips na Feira Mundial de Bruxelas em 1958.

Fonte: http://www.projetoblog.com.br/2012/philips-pavilion-por-le-corbusier-e-iannis-xenakis/#more-9710. Acesso em 29 jun. 2013.

A fim de ganhar o território competitivo e não se ofuscar perante os americanos que desenvolviam a televisão a cores, a Philips Electronics Company decidiu criar uma experiência única para as milhares de pessoas que visitariam a Expo 58. Para isso encomendou o projeto de arquitetura no escritório de Le Corbusier. Em resposta Le Corbusier afirmou: "Farei não somente um pavilhão, mas um poema eletrônico espacial; luz, cor, ritmo e som juntos em uma síntese orgânica" (Thiago Augustus, 2012). O espaço experimental foi criado por uma equipe que exibiria tecnologia eletrônica de várias maneiras possíveis. A intenção era trabalhar o espaço a fim de despertar a audição, a visão e as sensações táteis do indivíduo.

Quando a empresa Philips contatou Le Corbusier, ele estava envolvido no grande projeto da cidade de Chandigardh, na Índia e colocou seu associado Iannis Xenakis, arquiteto e compositor, à frente do trabalho. Antes de transferir essa competência, Le Corbusier ditou as regras do projeto e chamou o compositor francês Edgar Varèse para fazer uma composição artística.

Le Corbusier assumiria a tarefa de desenvolver o design interior da obra, assim como a apresentação visual interna. O design exterior do pavilhão seria de responsabilidade de

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Iannis Xenakis, a quem também foi destinada uma das composições musicais que seriam exibidas dentro do pavilhão. E o compositor francês, Edgard Varèse seria responsável pela criação da composição do *Poème Électronique*.

O *Poème Électronique ou* Poema Eletrônico era um espetáculo multimídia composto por duas obras musicais: a obra homônima de Edgar Varèse e *Concret PH*, de Xenakis, que funcionava como uma espécie de interlúdio, ou seja, um trecho musical que era tocado entre dois espetáculos sequenciais.

A composição Concret PH, de Xenakis era difundida durante o espetáculo *Poème Électronique* e utilizou como fonte sonora sons de uma fábrica de carvão, aplicando princípios matemáticos e arquitetônicos, alterando a densidade sonora e criando diversas frequências.

Dentro do pavilhão foram instalados cerca de 350 alto-falantes, com 20 combinações de amplificadores espalhados por todo o interior do pavilhão (Figura 04) e mais de cinquenta configurações diferentes de iluminação, com uma ampla paleta de cores, a fim de criar uma instalação única e experimental de como o som e a imagem se movem e se relacionam com o espaço.



Figura 04: Interior do Pavilhão Philips, durante a apresentação do *Poème Électronique.*

Fonte: http://www.archdaily.com.br/br/01-110968/pavilhao-philips-expo-58-le-corbusier-e-iannis-xenakis/517d3907b3fc4ba78100000a_pavilh-o-philips-expo-58-le-corbusier-e-iannis-xenakis_wikimedia_commons__wouter_hagens_1312860856-image-15-jpg. Acesso em 29 jun. 2013.

Além das instalações de um número considerável de alto-falantes, vale ressaltar que as paredes internas do pavilhão foram revestidas com amianto, criando uma certa textura nas paredes. Quando o amianto endureceu, o efeito sonoro criado foi o de um acústico

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

cavernoso. A apresentação do Poema Eletrônico desafiou as expectativas da audiência e os meios tradicionais de composição, dando vida à apresentação.

Em termos estruturais, o "pavilhão é um conjunto de nove parabolóides hiperbólicas, composto de forma assimétrica para criar contornos dinamicamente angulares e construído de concreto protendido." (ARCHIBALD, 2013, tradução nossa).

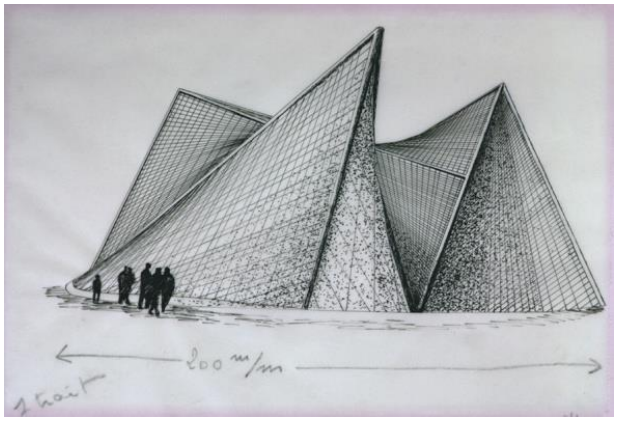


Figura 05: Desenho do Pavilhão Philips na Expo 58.

Fonte: http://www.anppom.com.br/opus/data/issues/archive/18.1/files/OPUS_18_1_Rossetti.pdf. Acesso em 29 jun. 2013

Como pode ser visto na Figura 05, o Pavilhão consistia em um tenda efêmera de três pontas, com alturas de 13m, 18,5m e 20,5m construída com painéis de uma fina casca de concreto em forma de parabolóide hiperbólica, com uma estrutura de cabos de aço tencionados. A forma complexa do projeto de Xenakis só se tornou possível com a solução dada pelo engenheiro Hoyte Duyster, que criou esse sistema.

As orientações de Le Corbusier dadas a Xenakis e a Varèse foram que o interior deveria se parecer com um "estômago" (Figura 06), com a forma advinda de algum cáculo ou fórmula matemática como base.

Rebello, [2013?] afirma que:

> Internamente, os planos curvos contínuos, côncavos e convexos, permitiam os efeitos luminosos e sonoros pretendidos: noção de profundidade nas projeções, transições difusas das imagens, sonoridade envolvente em todo o percurso criando um ambiente intenso para os sentidos e absolutamente dissociado do exterior."

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

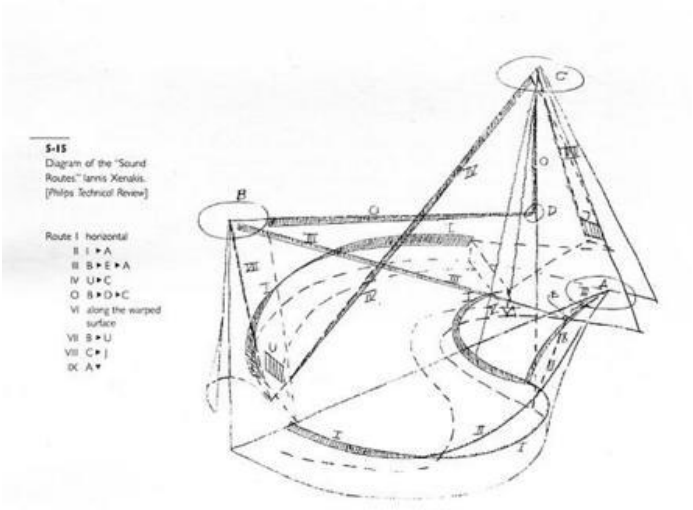


Figura 06: Desenho do interior Pavilhão Philips, assemelhando-se ao estômago de uma vaca.

Fonte: http://www.archdaily.com.br/br/01-110968/pavilhao-philips-expo-58-le-corbusier-e-iannis-xenakis. Acesso em 29 jun. 2013.

O projeto traçava uma perspectiva de que iriam receber grupos de 500 pessoas em intervalos de dez minutos. A idéia era que o público entrasse no edifício já ouvindo a música de Xenakis e na sequencia seguiriam para uma sala escura, que envolveria-os com luz e som durante oito minutos, enquanto seria exibido um vídeo de imagens ao longo das paredes do pavilhão. Os espectadores saíriam por uma outra saída, na extremidade do edifício, digeridos, enquanto que o grupo seguinte entraria.

As imagens exibidas eram projetadas como um filme em uma das paredes do pavilhão e mostravam eventos importantes na história da humanidade: a natureza, o homem, a ciência e a tecnologia. O Poema Eletrônico tinha uma duração de oito minutos e estudos recentes afirmam que seria impossível de ser repetido e causar a mesma sensação sem a presença do pavilhão. A música tornou-se incompleta e ineficaz sem a arquitetura e vice-versa.

> A música foi feita com sistemas de reverberação e efeitos de estereofonia, e foi, na história da música, a primeira tentativa de simulação do movimento das fontes sonoras pelo espaço do pavilhão. O Poema Eletrônico, a música e as imagens, foram criados para o

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> pavilhão, e o pavilhão concebido para o Poema, para a música e as imagens. (SORIANO, 2008)

Havia objetos pendurados no teto do pavilhão. Um deles era um manequim feminino e o outro uma peça abstrada feita com tubos metálicos que projetava luz ultravioleta. Foi o primeiro ambiente eletrônico-espacial a combinar arquitetura, música e exibição de imagens. A figura 07 mostra uma das cenas que estavam sendo transmitidas no interior do Pavilhão e o público em seu interior tomado pelas sensações que eram provocadas.



Figura 07: Exibição visual dento do pavilhão.

Fonte: http://www.archdaily.com/157658/ad-classics-expo-58-philips-pavilion-le-corbusier-and-iannis-xenakis/image-6-6/. Acesso em 29 jun. 2013.

É importante ressaltar que ao final dos anos 1950, a ideia de espacialização na música eletroacústica era uma novidade, de maneira que o Pavilhão Philips foi uma das primeiras realizações nesse sentido. A experiência do Pavilhão Philips foi tão inovadora (e polêmica) e com uma repercussão tão grande, que a Feira Mundial de 1958 ficou conhecida ao longo dos anos pelos avanços tecnológicos e musicais que foram combinados com arquitetura.

O pavilhão foi demolido em 1959, alguns meses após o término da Feira Mundial de 1958, por receio dos fortes ventos do inverno, mas a discussão sobre a relação entre música e arquitetura continua até os dias de hoje.

O século XXI traz a arquitetura contemporânea ou pós moderna como estilo das novas edificações. São arquiteturas como as de Frank Gehry, que trabalham o desconstrutivismo, ou seja, desenhos não-lineares, imprevisíveis e distorcidos. O mesmo

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

acontece com a música, que não segue mais uma ordem, um compasso rítmico ordenado. Como por exemplo, o surgimento das diversas derivações da música eletrônica.

REFERÊNCIAS:

ARCHIBALD. "Philips Pavilion: Brussels, Belgium, by Le Corbusier, Iannis Xenakis". 2013. Disponível em: <http://architectuul.com/architecture/philips-pavilion> Acesso em 29 jun. 2013.

AUGUSTUS, T. "Philips Pavilion por Le Corbusier e Iannis Xenakis". 2012. Disponível em: <http://www.projetoblog.com.br/2012/philips-pavilion-por-le-corbusier-e-iannis-xenakis/> Acesso em 29 jun. 2013.

DAVID, B.: "Como a Arquitetura Ajudou a Música Evoluir". Proveniente da World Wide Web [Online], 2010. Disponível em: <http://www.ted.com/talks/lang/pt-br/david_byrne_how_architecture_helped_music_evolve.html> Acesso em 27 jun. 2013.

FELIPE, A. "A Relação entre a arquitetura e a música e sua conseqüente fusão". 2010. Disponível em:

<http://adrianofelipe.wordpress.com/2010/01/27/a-relao-entre-a-arquitetura-e-a-msica-e-sua-conseqente-fuso/> Acesso em 29 jun. 2013.

FRACALOSSI, I. "Clássicos da Arquitetura: Pavilhão Philips Expo 58 / Le Corbusier e Iannis Xenakis". 2013. Disponível em: <http://www.archdaily.com.br/br/01-110968/pavilhao-philips-expo-58-le-corbusier-e-iannis-xenakis/> Acesso em 29 jun. 2013.

KASSIÁNOVA, E. "Relação entre música e arquitetura é tema de debate em Moscou". 2013. Disponível em: <http://gazetarussa.com.br/arte/2013/05/27/relacao_entre_musica_e_arquitetura_e_tema_de_debate_em_moscou_19427.html> Acesso em 29 jun. 2013.

LEILA. "Música Matemática". 2011. Disponível em: <http://musica-matematica.blogspot.com.br/2011/01/o-experimento-do-monocordio-e-musica-na.html> Acesso em 27 jun. 2013.

LITSZ, T. "Casa da Cascata Projeto do Arquiteto Frank Lloyd Wrigth". 2011. Disponível em: <http://thonilitsz.arq.br/casa-da-cascata-projeto-do-arquiteto-frank-lloyd-wright/#.Uc4nqM-5fIU> Acesso em 27 jun. 2013.

LOPEZ, O. "AD Classics: Expo '58 + Philips Pavilion / Le Corbusier and Iannis Xenakis". 2011. Disponível em: <http://www.archdaily.com/157658/ad-classics-expo-58-philips-pavilion-le-corbusier-and-iannis-xenakis/> Acesso em 29 jun. 2013.

LUCCA, H. A. "Música Como Ciência (Grécia Antiga e Idade Média)". 2008. Disponível em: <http://hamiltonlucca.blogspot.com/2008/01/msica-como-cincia-grcia-antiga-e-idade.html> Acesso em 29 jun. 2013.

MENEZES, F. "1958 - Poème Électronique, VARÈSE, Edgar". Disponível em: <http://www.ufrgs.br/mvs/Periodo02-1958-PoemeElectronique.html> Acesso em 28 jun. 2013.

PHILIPS. **Nossa Herança**. São Paulo, 2013. Disponível em: <http://www.philips.com.br/about/company/history/ourheritage/index.page> Acesso em 28 jun. 2013.

REBELLO, Y. ; LEITE, M. A. D. "Fazer cantar os pontos de apoio: Na frase de Auguste Perret e paráfrase de Vilanova Artigas, revela-se a síntese e o desejo imemorial das Artes e das Ciências de se fundirem em uma única e sensível harmonia do ambiente construído". In: *Revista AU*. [2013?] Disponível em: <http://www.revistaau.com.br/arquitetura-urbanismo/153/artigo38304-1.asp> Acesso em 27 jun. 2013.

ROSSETTI, D. "Modelos de Composição e Percepção de Xenakis: *Concret PH* e o Pavilhão Philips". Porto Alegre, 2012. Disponível em:

<http://www.anppom.com.br/opus/data/issues/archive/18.1/files/OPUS_18_1_Rossetti.pdf> Acesso em 29 jun. 2013.

SORIANO, S. M. "Arquitectura y Música en el siglo XX". Barcelona: Fundación Caja de Arquitectos, 2008. Disponível em: < http://blog.rklarquitetura.com.br/2009/09/pavilhao-philips> Acesso em 29 jun. 2013.

TAMÍRIS, M. "Teoria de Santo Agostinho". Belo Horizonte, 2009. Disponível em: <http://miriarq.blogspot.com.br/> Acesso em 29 jun. 2013.

VIRTUOUS, G. "Mundo Matemático". 2013. Disponível em: <http://www.somatematica.com.br/mundo/musica2.php> Acesso em 27 jun. 2013.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

SEGURANÇA X ISOLAMENTO – PERCEPÇÃO DO RISCO

Dalva Olívia Azambuja Ferrari (FAU/USP / Faculdade de Arquitetura e Urbanismo)
dalvaferrari@usp.br; dalva.aferrari@sp.senac.br

Glaucia Augusto Fonseca (PUC Rio / UGF / Centro Universitário Metodista Bennett)

glauciaaugusto@gmail.com

RESUMO

O objetivo deste trabalho é analisar a intensificação do medo generalizado de morar nas cidades, assim como a arquitetura dele decorrente. Nossa proposta tem como objetivo examinar a percepção e o peso da proteção contra a violência nos projetos de arquitetura, com recorte específico para programas de edifícios residenciais, visando estimular o entendimento do projeto de arquitetura. O interesse se volta para o edifício residencial urbano, mais precisamente, no lugar onde acontece à transição de acesso entre o espaço público e o privado, pontualmente nas alterações das portarias dos edifícios e no espaço de recuo frontal.

Palavras-chave: Arquitetura, violência, segurança.

ABSTRACT

The objective of this present work is to analyse the increased concern of living in the big cities as the resulting architecture. Our proposal intend to look into the perception and the protection value against the violence on the architecture projects, with a special looking for residencial building programs, seeking to understand the architecture project. The interest urban residencial building, more specifically, in the transition point between the public and the private places. In the changes of entrances of the buildings and in the front recoil place.

Keywords: Architecture, violence, security.

INTRODUÇÃO

O crescente índice dos atos de violência urbana gerou, uma busca pelo desenvolvimento e utilização de dispositivos e técnicas com intenção de assegurar a integridade da pessoa e da propriedade. E não só os hábitos comuns refletem esse clima de pânico, a forma das habitações e da própria cidade também foi alterada em função desta realidade marcada por símbolos que evidenciam a sensação de insegurança do cidadão comum que vive nas grandes cidades. Guaritas, arames farpados, lanças, câmaras de espia e muros, são recursos amplamente utilizados nas habitações. Mecanismos dessa natureza criam apenas desconfiança mútua e isolamento, promovem a segregação social e extinguem as práticas comunitárias integradoras. Não se fala aqui de um castelo medieval, mas de edifícios e casas das nossas cidades. Os grandes centros urbanos cada vez mais incorporam à sua arquitetura

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

elementos utilizados na Idade Média. A barreira física e a vigilância eletrônica temperadas de impessoalidade desestimulam a vida coletiva, integrada e socializada, que julgamos ser o mais eficaz antídoto contra a violência. A falta de integração entre os cidadãos, materializada pelas barreiras arquitetônicas que se relacionam com o limite entre o espaço público e privado, acabam por servir de estímulo à geração de mais violência. Segundo estudos e pesquisas dos índices de violência[51] o fruto da cultura do medo e preconceito social, provoca um ciclo que deteriora as relações sociais do dia a dia o que acaba por servir de estímulo à geração de mais violência. Num ciclo de retroalimentação intramuros constata-se a violência doméstica despontar nas estatísticas a cada dia com maior frequência.

Nosso objetivo neste trabalho é analisar a intensificação do medo generalizado de morar nas cidades, assim como a arquitetura dele decorrente e, com o objetivo de examinar a percepção e o peso da proteção contra a violência nos projetos de arquitetura, com recorte específico para programas de edifícios residenciais. Como estimulo no entendimento do projeto de arquitetura, nosso interesse se volta para o edifício residencial urbano, mais precisamente, no lugar onde acontece à transição de acesso entre o espaço público e o privado, pontualmente nas alterações das portarias dos edifícios e no espaço de recuo frontal e como o arquiteto reproduz a proteção contra a violência no projeto de arquitetura, em especial no edifício residencial.

A proteção contra a violência no espaço privado, não está só nas mãos do arquiteto; porém existe a expectativa por propostas que criem condições favoráveis a integração entre os espaços públicos e privados, evitando soluções imediatistas que constroem uma paisagem urbana dividida por barreiras, grades e muros.

Será que estamos formando arquitetos e urbanistas preparados para observar a diversificada composição da população das nossas cidades com as suas complexas relações sociais? Estão as nossas Escolas de Arquitetura e Urbanismo, preparadas em suas grades curriculares e corpo docente, para formar novos profissionais em condições de desenvolverem soluções em que o projeto de arquitetura atenda as condições de segurança do habitar? Estamos aptos só para projetar soluções imediatistas e cenográficas, tipo uma grade com um desenho paginado; tentando camuflar as "barreiras", que destroem fundamental relação rua edifício, o público e o privado? Capacitamos os novos arquitetos para saber observar e respeitar as relações entre os espaços públicos e privados, proporcionando segurança, porém sem o isolamento? O Desenho na arquitetura tem símbolos que resgatam valores e ajudam a inclusão social?

[51] *in loco* na área de estudo aplicado – Parque Belvedere, São José do Rio Peto/SP. Condomínios Jardins de Atenas

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> "Na arquitetura os elementos de passagem são fundamentais. Vias e ruas são os caminhos horizontais, elevadores e escadas verticalizam nosso caminhar, espaços dinâmicos que nos incitam o percurso, a ideia de tempo e liberdade. Quando a arquitetura perde esses sentidos, fica carente de seu maior atributo. Gradeamos praças, nos isolamos em muros altíssimos em nossas casas e trancamos nosso olhar em janelas que não se abrem para o vento. Qualquer possibilidade de "espaços vazios" é prontamente negada, quando deveria ser o mais desejado. Amputamos assim qualquer possibilidade de encontro e convivência livre. Nossos espaços são vigiados eletrônica e fisicamente. Público e privado confundem-se, e a cidade, no entanto, considera-se moderna." Ciro Pirondi.

A arquitetura por si só não resolve os problemas de violência nas nossas cidades, porém acreditamos que a atuação de profissionais conscientes das reais condições sociais e preparados para atuar em um espaço urbano fragmentado e diversificado (cultural, social e econômico), poderão contribuir para melhores soluções projetuais. Com isso o nosso trabalho pretende identificar as propostas que se arquitetam para atender as questões relacionadas à "violência", definida por ampla atribuição de valores e preconceitos.

Como o arquiteto reproduz a proteção contra a violência no projeto de arquitetura, em especial no edifício residencial? Existem expectativas por propostas que criem condições favoráveis à integração entre os espaços públicos e privados, caracterizado pelo recuo frontal? De que maneira os resultados das soluções imediatistas (barreiras, grades e muros), repercutem na construção da paisagem? Acreditamos que um dos caminhos para a arquitetura contribuir na redução da violência nas nossas cidades, está na formação de profissionais, preparando-os para entender e aceitar as diversidades sociais e a complexa relação do uso coletivo do espaço público, que se encontra deteriorada e preconceituosa.

SEGURANÇA X ISOLAMENTO – PERCEPÇÃO DO RISCO

Desde a Pré-História, o abrigo contextualiza-se como sendo a construção predominante nas sociedades primitivas, o elemento principal da organização espacial de diversos povos. A presença do abrigo no inconsciente coletivo destes povos marcou a cultura

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

de várias sociedades posteriores, citados em diversos momentos da história da arquitetura por Vitrúvio na antiguidade, Alberti na renascença entre outros autores.

Os conceitos "proteger" e "guardar" estão na base da ideia de morar, de se abrigar sob um teto. Essas expressões se tornaram uma espécie de lema, um mandamento quase militar sobre o modo de ocupar e de se organizar em uma grande cidade.

Condomínios fechados, muros gigantes, arames farpados, as portarias deixaram de ter a função de encontro para se resumir em um setor de controle e seleção. Essa é a paisagem urbana atual.

O que significa viver, morar e se proteger sob essas circunstâncias de medo permanente? Medo de quem ou do quê? A intensa abordagem sobre o tema violência vem contribuindo para o crescimento do medo entre os moradores dos centros urbanos. Estatísticas oficiais relacionadas à violência apontam os crimes contra o patrimônio público como os mais crescentes, principalmente na região sudeste.

Á quase meio século Janes Jacobs escreveu o tratado "Morte e Vida nas Grandes Cidades", delineando uma situação que hoje passou do controle.

Os tempos atuais nos remetem a um individualismo patológico. Aonde um carro é roubado no meio de dezenas de pessoas, sem que ninguém esboce uma reação, não nos comprometemos com uma situação que reverta na mudança do nosso objetivo, mesmo que este seja imediatista e rotineiro.

Um dos grandes pensadores do papel da arquitetura hoje, Hirsch acredita que os arquitetos devem voltar a ter ambição de artistas e parar de se dedicar à construção sem fim de fronteiras. "Quando se fala sobre o assunto, deve ser entendida como algo físico, onde cada construção cria fronteiras específicas (parede, chão e teto) agindo como limites materiais separando o sistema interno do ambiente exterior."

Segundo Sonia M. Taddei Ferraz, em pesquisa sobre o tema segurança, os condomínios residenciais cercados, proliferaram como opção segura de se viver nos anos 70. As soluções de isolamento foram intensificadas na década de 90, como símbolo de status, e estendidas para os edifícios residenciais com inclusões de grades e sistemas de segurança, favorecendo a comercialização de empreendimentos imobiliários que passaram a evidenciar a segurança, incorporados como parte obrigatória dos condomínios em construção. Devido ao crescimento do medo, as pessoas, na busca por segurança, mudam suas práticas sociais na finalidade de se prevenir: evitam sair à noite, dirigem seus carros com os vidros fechados ou

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

blindam os mesmos e a presença de seguranças particulares é cada vez mais constante. Além disso, isolam suas casas com muros, grades, guaritas, câmeras, sensores, cercas elétricas, etc. Portanto, a ideia da violência / segurança tem hoje o domínio sobre a vida nas cidades, provocando em casos extremos a ansiedade, a incapacidade profissional e o total isolamento.

As classes de maior renda são as que, efetivamente, podem suprir a necessidade de prover sua própria proteção, fortificando suas casas com toda a variedade de aparatos tecnológicos, instalações de um porto seguro como a construção de *bunkers* e blindando seus carros. Assim, as estratégias de proteção acabam redesenhando a arquitetura e as cidades, seja no aspecto formal dos edifícios, seja na repercussão na vida dos cidadãos e no conjunto urbano.

Dentro das estratégias mais incisivas de proteção residencial, os custos sociais são agravados pelas consequentes alterações comportamentais coletivas proporcionadas pelo isolamento humano, que tem sido explicitado e simbolizado principalmente por duas tipologias.

Primeiro, o equipamento de casas com o maior número e diversidade de elementos de proteção tem, muitas vezes, reproduzido a imagem do autoaprisionamento. Seja pelos altos muros, com torres de vigia suspensas, seja pela cobertura dos muros com rolos de arames farpados, ou seja, pela colocação de lanças sobre os muros, algumas vezes equivocadamente inclinadas para dentro, o que impede a saída, sem dificultar a entrada de qualquer "invasor", o que só é recomendável para muros de presídios. Os muros residenciais apresentam, em sua natureza, a função delimitadora do terreno e da edificação e, de forma clara, a explicitação do domínio privado, já os das prisões têm como principal função evitar que os limites sejam transpostos de dentro para fora, como proteção ao espaço que é de domínio público. Essa tipologia é predominante na cidade de São Paulo e interior.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013



Figura 1: Foto canteiro externo **- Foto:** Dalva Ferrari

Dentro deste estilo, em numerosos imóveis foram acrescentados canteiros externos, ligados aos muros, compostos de plantas espinhosas que, ao invés de embelezarem a cidade possuem a função de afastar os pedestres.

Ressaltando a avidez e o desejo de segurança, o autor Enzensberger[52] aponta o tempo, a atenção, o espaço, o sossego, o meio ambiente e a segurança como os "luxos do futuro".

> "A segurança é provavelmente o mais precário de todos os bens de luxo". Na medida em que o Estado não pode garanti-la, cresce a demanda privada e os preços disparam. Guarda-costas, serviços de vigilância, dispositivos de alarme, tudo o que promete segurança integra hoje o estilo de vida dos privilegiados, e o ramo pode contar, no futuro, com altas taxas de crescimento. Quem se muda para
>
> o bairro dos ricos, logo pressente que o luxo do futuro não promete um puro desfrute. O exemplo do passado, ele não ensejará apenas liberdades, mas também coerções. Pois o privilegiado que se quiser pôr em segurança não exclui somente os outros; exclui a si mesmo."

[52] Zig-zag , São Paulo: editora Imago, 2003.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013



Figura 2: Foto canteiro externo - **Foto:** Dalva Ferrari

As tipologias já incorporadas aos novos projetos arquitetônicos, nos quais as aberturas de ventilação e iluminação, além das varandas e área de lazer, são voltadas para dentro do espaço, com fachadas frontais em planos cegos, como que se interpondo a qualquer contato entre o público e o privado, diferente das antigas casas com janelas e balcões frontais que permitiam a contemplação do movimento das ruas, dos vizinhos, dos grupos de diversas categorias, como entretenimento e interação social. A incorporação desses elementos de fechamento e isolamento na arquitetura residencial traz a ideia e a noção de um determinado estilo de vida das elites que é o estilo que exclui a relação entre o público e o privado, entre o interior e o exterior e, assim, extermina a convivência com os diferentes e determina o fim da sociedade humana.

A vida dentro dos muros pode provocar a sensação de que viver com liberdade é estar superprotegido, mesmo que isso signifique o empobrecimento das relações humanas na cidade e a convivência nos espaços públicos.

Condomínios fechados, muros gigantes, arames farpados, as portarias deixaram de ter a função de encontro para se resumir em um setor de controle e seleção. Essa é a paisagem urbana atual. O que significa viver, morar e se proteger sob essas circunstâncias de medo permanente? Medo de quem ou do quê?

Os diversos exemplos citados mostram que inúmeros tipos de intervenções para a proteção patrimonial têm sido experimentados com progresso e consolidados nas cidades.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013



Figura 3: Foto canteiro externo - **Foto:** Dalva Ferrari

A arquitetura e o urbanismo não serão capazes de absorver formas de proteção que possam auxiliar na segurança social e individual nas nossas cidades, a menos que seja possível resgatar uma regra elementar: não existe liberdade, nem democracia, nem desenvolvimento econômico estável sem segurança.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O pensamento projetual não nasce estruturado, apresenta-se através de uma desordem randômica, no local que as ideias são testadas, abandonadas e aprovadas, para posteriormente serem elaboradas. As fases de negociação entre a análise, a síntese e a avaliação, não são percebidas quando focamos para as questões relacionadas aos limites do terreno.

Arquitetos e Urbanistas elaboram e testam suas ideias através dos desenhos, e por eles é possível conversar com a própria situação projetual, elaborando-a e modificando-a, até que julgue satisfatória para o autor. Onde estaria a audácia e o raciocínio autônomo quando pensamos e projetamos os elementos divisórios entre o público e privado?

Aprender significa ver muito, buscar muitas soluções encontradas por outros arquitetos. Há que se buscar um vocabulário há que se olhar o mundo com olhos de ver. Espera-se, desta maneira, que se desenvolva dentro das universidades formadoras de

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

arquitetos e urbanistas, um pensamento que englobe segurança, proteção e beleza, sem que com isso, a liberdade e as relações humanas se percam.

REFERÊNCIAS

BAUMAN, Zygmunt. **Comunidade: A Busca por Segurança no Mundo Atual**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2003.

FERRAZ, Sonia M. Taddei. **Arquitetura da violência: morar com medo nas cidades. Quem tem medo de que e de quem nas cidades brasileiras contemporâneas?** Disponível www.br.monografias.com/.../arquitetura-violência-cidades-contemporaneas.shtml.

CASTELLO, Lineu. **A Percepção do Lugar, repensando o conceito de lugar em arquitetura-urbanismo**. Porto Alegre: Editora PROPAR-UFRGS, 2007.

DUARTE, Cristiane R., RHEINGANTZ, Paulo A., Azevedo, Giselle, BROSTEIN, Lais. **O lugar do Projeto, no ensino e na pesquisa em arquitetura e urbanismo.** Rio de Janeiro: Editora Contra Capa, 2007.

ENZENSBERGER, H. M. **Zig-zag**, São Paulo: editora Imago, 2003.

JACOBS, Janes. **Morte e Vida nas Grandes Cidades**. Martins Fontes 2ª Edição, 2001.

PIRONDI, CIRO. **Entrevista. Revista TRIP**, nº 168, 27/07/08, págs. 68 a 79.

TEPERMAN, Sergio. **As Cidades vivas, viva as cidades, crônicas sobre arquitetura e urbanismo.** São Paulo: Editora Sesc São Paulo, 2008.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Tecnologia da Informação

SÃO JOSÉ DO RIO PRETO

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

AONDE É? AUXILO NA LOCALIZAÇÃO DE VELÓRIOS E ENTERROS.

Leandro de Souza; net.leandro@gmail.com*
João Marcelo Rondina; joao.mrondina@sp.senac.com

Palavras-chave: Divulgação. Localização. Falecimento. Velório. Enterro. Smartphone.

INTRODUÇÃO

Com a popularização dos aparelhos móveis, o mercado de smartphone está aquecido no Brasil. A cada dia mais pessoas estão trocando seu simples aparelho de telefonia celular por um smartphone, sendo este um aparelho muito mais inteligente e com vários recursos, como internet móvel, tela sensível ao toque, receptor de sinal GPS e por incrível que pareça um smartphone também faz ligação telefônica (PRESSMAN, 2009).

Junto com este cenários cresce também a oferta de aplicativos paras estes aparelhos inteligentes, auxiliando nas tarefas do dia a dia das pessoas, como enviar e-mail, escutar música e assistir vídeos online, localização de endereços, interação com redes sociais dentre outras funções.

A assistência funeral é um serviço muito importante prestado por empresas a fim de auxiliar pessoas em um momento de tristeza. Mesmo neste cenário de dor é preciso que alguns procedimentos e serviços sejam feitos. Fazer a comunicação com um parente ou amigo informando que uma pessoa querida faleceu não é uma tarefa fácil, mas esta precisa ser feita por alguém, junto com isso também deve ser informado o local e horário do velório e enterro. Mas para quem mora em outra localidade pode ser trabalhoso encontrar o local e chegar a tempo de confortar os parentes próximos.

Pensando nesta dificuldade das pessoas em não conhecer a localização de velórios e cemitérios em cidades diferentes das quais elas residem, surgir a ideia e oportunidade de criar um aplicativo para auxilia-las a encontrar estes locais e os horários utilizando o recurso de GPS disponíveis na grande maioria dos smartphones atuais.

OBJETIVOS

O objetivo geral do aplicativo é facilitar a localização de velório e enterro. Objetivos específicos são explicados nas funções de uso do aplicativo, tais como:

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

- Cadastro de falecimento informando o local, data e horário do velório e enterro e nome do falecido.
- Pesquisa de falecimentos por cidade e nome do falecido.
- Auxilio através de GPS e mapa para localização do velório e enterro.

MÉTODOS

Visual Studio 2012 (SHEPHERD, 2009; PALERMO, 2010), TFS 2012 Online (Gerenciamento do projeto), .NET Framework 4.5 , UML (BOOCH, 2007; DEITEL, 2003), SQL SERVER 2008 (KORTH, 2008; HOTEK, 2009) Windows Phone SDK, C#, XAML.

RESULTADOS

O resultado esperado é o desenvolvimento de um software para auxiliar pessoas a localizar aonde ocorrerá o velório e/ou enterro, utilizando para isso a tecnologia GPS disponibilizada nas grande maioria dos smartphones atuais.

CONCLUSÃO

O uso das tecnologias e plataformas computacionais emergentes podem ser um mecanismo útil e extremamente benéfico, e seu valor é amplificado quando serviços voltados à auxiliar as pessoas em uma determinada dificuldade são criados. Neste contexto, é de grande relevância a criação de um software que possa auxiliar familiares e amigos num momento de perda.

REFERÊNCIAS

BOOCH, G. UML: Guia do Usuário. 3ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 2007.

DEITEL, H. M. C# : como programar. São Paulo: Pearson Education, 2003.

PRESSMAN, Roger S. Engenharia de Software. São Paulo: McGraw-Hill, 2009.

SHEPHERD, George. Microsoft ASP.NET 3.5; Porto Alegre: Bookman, 2009

PALERMO, J. Asp.Net Mvc em Ação; São Paulo:NOVATEC,2010.

KORTH, Henry F.; Sistema de Banco de Dados. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2008.

HOTEK, M. MCTS Self-Paced Training Kit (Exam 70-432) Microsoft SQL Server 2008 - Implementation and Maintenance. EUA: Microsoft Press, 2009.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

SISTEMA WEB PARA GERAÇÃO DINÂMICA DE FORMULÁRIOS.

Carlos Eduardo Martino Branco*; cadu_branco@yahoo.com.br
Ramon Veraz Ferrari; ramon_verasferrari@hotmail.com
João Marcelo Rondina; joao.mrondina@sp.senac.br

Palavras-chave: envio de sms; commands ATX in modem; SerialPort communication

INTRODUÇÃO

Atualmente todas as áreas comerciais focam muito em marketing, manter suas carteiras de clientes para que através deles proporcionar um crescimento em seu faturamento e abertura de novas unidades, além do baixo custo para realizar o marketing da sua empresa.

Com esta visão, foi desenvolvido um projeto de envio de mensagens via SMS (PRESSMAN, 2009). Através do desenvolvimento deste projeto, o usuário poderá se cadastrar em um website e através da compra de um voucher enviar os sms para toda a sua carteira de clientes e de mailing que poderão ser adquiridos de outras empresas. No site haverá a possibilidade do usuário importar estes dados de clientes através de um XLS, com padrões pré-estabelecidos e informados no site (SHEPHERD, 2009; PALERMO, 2010).

É um projeto inovador, com grande capacidade de crescimento em seu uso, onde os próprios usuários poderão fazer sugestões para melhorias do software.



Figura 2 - Logotipo do Serviço de Envio de SMS

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Após a implantação da Web, será desenvolvido um APP para Windows 8 com os mesmos recursos do site, além de um WebService para comunicação entre o usuário e nossos servidores.

OBJETIVOS

O objetivo principal do projeto é poder facilitar o trabalho de marketing e divulgação de seus produtos por diversas empresas e em qualquer área de atividades. As empresas poderão fazer o marketing através de seu mailing de cadastros ou através da compra de mailings de outras empresas.

Desta forma as empresas poderão atrair seus clientes e por ventura adquirir uma nova gama de clientes. Haverá relatórios on line com histórico de todas os SMS já enviados ou que não poderão ser enviados, e neste caso poderão fazer uma nova solicitação de envio novamente.

Além da agilidade na divulgação de seus produtos e divulgação de promoções e ofertas, o baixo custo deverá ser um dos mais importantes aliados deste projeto, uma vez que o custo médio para a divulgação por pessoa será baixíssimo.

No back-end haverá um equipamento, denominado como chipeira, haverá 20 chips instalados. A chipeira estará interligada a um Servidor, que será responsável, através de um serviço instalado, se há sms a serem enviados, disparando os eventos para os chips ligados a ele. Haverá um cadastro de chips, onde deverá ser informado a prioridade de envio de cada chip assim como a quantidade máxima de envio por dia e por mês, gerando assim um grande rodizio na utilização destes chips.

MÉTODOS

O sistema aqui tratado será desenvolvido utilizando o pacote *Visual Studio 2012 Update 2*, com linguagem de programação C# (KORTH, 2008; HOTEK, 2009), voltado para construção de páginas de Internet e Aplicativos para Windows e App Windows 8, e Sistema Gerenciador de Banco de Dados SQL SERVER 2012, da Microsoft. As páginas serão programadas em ASP.NET com C#, utilizando a metodologia AJAX (SHEPHERD, 2009; PALERMO, 2010). A documentação do sistema utilizará técnicas de UML 2.0, e os artefatos serão construídos usando o VISIO (BOOCH, 2007; DEITEL, 2003).

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

RESULTADOS

Com o desenvolvimento deste software esperamos atender toda a demanda do mercado de uma forma eficaz e rápida. Nossa intenção além de atender o mercado é também inovarmos em um software com tecnologia avançada e preparado para competir com os demais softwares do mercado.

REFERÊNCIAS

BOOCH, G. UML: Guia do Usuário. 3ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 2007.

DEITEL, H. M. C# : como programar. São Paulo: Pearson Education, 2003.

PRESSMAN, Roger S. Engenharia de Software. São Paulo: McGraw-Hill, 2009.

SHEPHERD, George. Microsoft ASP.NET 3.5; Porto Alegre: Bookman, 2009

PALERMO, J. Asp.Net Mvc em Ação; São Paulo:NOVATEC,2010.

KORTH, Henry F.; Sistema de Banco de Dados. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2008.

HOTEK, M. MCTS Self-Paced Training Kit (Exam 70-432) Microsoft SQL Server 2008 - Implementation and Maintenance. EUA: Microsoft Press, 2009.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

SOFTWARE DE GERENCIAMENTO DE RECURSOS HUMANOS.

Emerson F. Maldonado; emerson.efm@gmail.com

Guilherme José Lemos; guilherme.lemos.sp@gmail.com*

João Marcelo Rondina; joao.mrondina@sp.senac.com

Palavras-chave: ASP.NET MVC; JavaScript, C# (C Sharp), HTML5, SQL SERVER, Recursos Humanos.

INTRODUÇÃO

Vivenciando o mercado temos no projeto de pesquisa a carência em sistemas de gerenciamento de recursos humanos na nuvem, que se desenvolveu nos últimos anos. Evitando assim as altas licenças amarradas ao software. Uma solução abrangente pode satisfazer as necessidades relacionadas a recursos humanos, folha de pagamento, com organização e eficiência, conseguindo concretizar o potencial de seus ativos mais valiosos, os funcionários.

Com o sistema pode-se controlar a folha de pagamento, fluxo de caixa, tempo gasto, informações sobre o funcionário como crescimento profissional, produtividade, desempenho, ética, profissionalismo, competências técnicas (pontos fortes e fracos), situação atual do projeto, desempenho do projeto (prejuízo ou lucro para a empresa), informação clara para analise de aumento da equipe, evitando assim o atraso do projeto, transformando a informação facilitada, rápida, objetiva em grandes relatórios para serem analisados por profissionais qualificados.

A alta riqueza de detalhes técnicos possibilita analisar vários pontos positivos do funcionário ou da organização empresarial, essa informação pode ser utilizada de acordo com a necessidade da empresa. Utilizando as informações com objetivos concretos, podemos ter grandes relatórios visíveis ao olhar técnico do profissional capacitado, mostrando os pontos fortes de cada funcionário, priorizando a qualidade do conhecimento do funcionário dentro da empresa, tendo a informação com o líder para que trabalhe com a equipe da melhor forma possível, focando o potencial de seus funcionários em tarefas especificas, coletando o maior aproveitamento das atividades e resultados assim diminuindo o tempo de conclusão.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Com a informação clara e objetiva pode se aplicar a Analise de Business Intelligence. Essa coleta de dados e informações traz um grande beneficio para a empresa. Desdê a motivação profissional de seus funcionários, como de seus lideres. Deixando o líder informado sobre sua equipe tecnicamente. Abrira o conhecimento de cada funcionário na equipe, conseguira aprimorar seu trabalho de maneira facilitada e objetiva, caminhando com a equipe para o sucesso do projeto. Deixando a clareza e transparência na empresa, tudo isso é foco de um software abrangente de recursos humanos. Cujo qual tem se feito completo com informações reais, e abstração da informação eficiente através do estudo das informações (PRESSMAN, 2009).

JUSTIFICATIVA

Com a complexidade de alguns processos, visando agilidade e facilidade na execução, de um sistema, que tenha como objetivo o gerenciamento automático da informação e atividades. Torna-se útil em todas as empresas que desejam controlar melhor seus funcionários. Trabalhando a informação com competência e clareza, podemos fazer uma pequena empresa, uma grande empresa.

Conseguindo focalizar seus lideres em objetivos claros e concretos dentro da empresa. Sendo a possível implantar o estudo de B.I em sua base de dados, para coleta de informações preciosas da empresa, fornecendo aos líderes e gerentes potencialização de seus colaboradores.

Com uma analise especifica, pode avaliar os princípios fortes e fracos da empresa. Deixando visível com clareza á necessidade de uma consultoria especializada em determinado setor, caso necessário. Ou tornando uma parte da empresa apita a dar consultoria para as demais partes, devido ao seu alto poder de conjunto, transformando o rendimento em ponto forte na empresa. Poderá ser possível a analise de um planejamento estratégico para a implementação em outros setores da empresa.

OBJETIVO

Criar um sistema web que auxilie no gerenciamento de cadastros de funcionários, benefícios, histórico, banco de horas, data de admissão, período de férias, setor e demais informações sobre os funcionários, de maneira simples e rápida. Um sistema confiável que

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

centralize todos os dados relevantes da empresa e que seja possível a integração com os mais diversos sistemas. Onde se torna possível o máximo de abstração de informação, onde se pode ser coletado a qualquer instante, tais informações com agilidade, clareza e objetividade. Deixando a informação facilitada, centralizada e organizada, para o bom funcionamento da empresa. Através da riqueza de informações, podem ser utilizadas tais informações para um crescimento empresarial, focando em seus bens mais valiosos. Desde que se trabalhe a informação com objetivo e logica.

MÉTODOS

A base de desenvolvimento do sistema será a plataforma .Net Framework 4.0 da Microsoft, através da suíte de ferramentas Microsoft Visual Studio 2010, utilizado na programação do sistema, com a linguagem C# com MVC 4.0 (SHEPHERD, 2009; PALERMO, 2010), JavaScript, HTML5 e Sistema Gerenciador de Banco de Dados (SGBD) Microsoft SQL Server 2008 R2 (KORTH, 2008; HOTEK, 2009).

A documentação do sistema terá por base os métodos da UML 2.0, sendo desenvolvida com a ferramenta Enterprise Architect da Sparx Systems (BOOCH, 2007; DEITEL, 2003). O conhecimento empregado no desenvolvimento do projeto será aquele assimilado ao longo da Pós Graduação Lato Sensu em Tecnologia de Desenvolvimento de Sistemas.

RESULTADOS ESPERADOS

O resultado esperado é o desenvolvimento do sistema que faça automaticamente o gerenciamento e se tornando útil em todas as empresas que desejam controlar melhor seus funcionários. Armazenando a informação com clareza, agilidade, e objetividade. Deixando fácil o uso da informação em momentos necessários para a empresa.

Tem como esperado que o software atenda as necessidades básicas de uma empresa na parte de recursos humanos. Cujo tais informações alimentada com clareza, objetividade traga os maiores benefícios para a empresa através de estudos feito sobre suas informações.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

REFERÊNCIAS

BOOCH, G. UML: Guia do Usuário. 3ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 2007.

DEITEL, H. M. C# : como programar. São Paulo: Pearson Education, 2003.

PRESSMAN, Roger S. Engenharia de Software. São Paulo: McGraw-Hill, 2009.

SHEPHERD, George. Microsoft ASP.NET 3.5; Porto Alegre: Bookman, 2009

PALERMO, J. Asp.Net Mvc em Ação; São Paulo:NOVATEC,2010.

KORTH, Henry F.; Sistema de Banco de Dados. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2008.

HOTEK, M. MCTS Self-Paced Training Kit (Exam 70-432) Microsoft SQL Server 2008 - Implementation and Maintenance. EUA: Microsoft Press, 2009.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

APLICATIVO DE CATÁLOGO DE PROMOÇÕES DE PRODUTOS PARA REDE DE SUPERMERCADOS

Bruno Frederico Postilione (aluno do curso de pós-graduação Lato Sensu Tecnologia de Desenvolvimento de Sistemas do SENAC de São José do Rio Preto); fp.bruno@hotmail.com *

Leonardo Henrique Faca (aluno do curso de pós-graduação Lato Sensu Tecnologia de Desenvolvimento de Sistemas do SENAC de São José do Rio Preto); lhfaca@hotmail.com

João Marcelo Rondina (Professor Doutor Coordenador do Curso de Pós-Graduação Lato Sensu Tecnologia de Desenvolvimento de Sistemas do SENAC de São Jose do Rio Preto); joao.mrondina@sp.senac.br

Palavras-chave: App Mobile. Windows Phone 8. Supermercado. Promoção. Catálogo. Produtos.

INTRODUÇÃO

A venda de smartphones não para de crescer no Brasil. Segundo estudo da consultoria IDC sobre o mercado de brasileiro de celulares, a venda de smartphones cresceu 78% em 2012, comparado com o ano anterior. Foram vendidos 16 milhões de celulares inteligentes no país, contra 9 milhões de aparelhos em 2011.

A venda total de aparelhos celulares no Brasil em 2012 foi de 59,5 milhões de aparelhos. Deste total, 43,5 milhões foram feature phones (celulares tradicionais) e 16 milhões foram smartphones.

De acordo com o estudo da IDC, o Brasil será o quinto maior mercado de smartphones este ano, ficando atrás apenas de China, Estados Unidos, Reino Unido e Japão. A Índia deve ficar na sexta posição.

Neste contexto, o presente projeto tem por objetivo automatizar a divulgação de produtos e promoções para rede de supermercados. Clientes deste ramo de atividade têm limitadas possibilidades de ter acesso a essas informações, dependendo de propagandas em televisão/rádio ou receber das empresas panfletos impressos (PRESSMAN, 2009).

Com esta aplicação, pode-se ter acesso às promoções de forma bastante fácil e antecipada e 24 horas por dia, de uma forma sustentável e utilizando tecnologias atuais.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Utilizando a suíte de aplicações Visual Studio 2012 através da linguagem ASP.NET será desenvolvido um website para o gestor de Tecnologia da Informação da Rede de Supermercados fazer os cadastros dos produtos com suas descrições e imagens, além dos respectivos preços (SHEPHERD, 2009; PALERMO, 2010).

Além disso, será feito um aplicativo mobile utilizando a mesma suíte e em linguagem C# para plataforma Windows Phone 8 para que os clientes do supermercado tenham acesso às promoções diretamente de tablets e smartphones com sistema operacional Windows Phone 8.

OBJETIVOS

Os objetivos gerais do presente projeto visam:

Criar um novo meio de comunicação e acesso às promoções, utilizando tecnologias atuais e inovadoras

Antecipar o acesso às promoções por parte dos clientes

Aumentar o número de clientes (independente da faixa etária) tendo acesso a essas informações

Ser um meio mais econômico e sustentável de divulgação

Os clientes poderão ter acesso atualizado ao conteúdo 24 horas por dia

MÉTODOS

Teremos dois projetos, o website que será desenvolvido utilizando o pacote *Visual Studio 2012*, com linguagem de programação ASP .NET(SHEPHERD, 2009; PALERMO, 2010), voltado para construção de páginas de Internet, e o aplicativo mobile desenvolvido em C# para plataforma Windows 8. Utilizaremos o Sistema Gerenciador de Banco de Dados SQL SERVER 2012, da Microsoft (KORTH, 2008; HOTEK, 2009).

A documentação do sistema utilizará técnicas de UML 2.0, e os artefatos serão construídos usando o VISIO. Todo o conhecimento necessário para utilização destas ferramentas será através dos cursos ministrados na Pós-Graduação *Lato Sensu* em Tecnologia de desenvolvimento de Sistemas.

Buscamos como resultado automatizar o acesso às informações das promoções dos produtos, criando um website de fácil utilização para que o gerente de TI da rede de

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

supermercados possa cadastrar seus produtos, e desenvolvendo uma aplicação inovadora de fácil utilização e com um layout amigável.

Queremos também que o aplicativo estreite a relação empresa x consumidor, disponibilizando o conteúdo 24 horas por dia e mudando a forma com que os clientes acessem o conteúdo dos supermercados.

REFERÊNCIAS

BOOCH, G. **UML: Guia do Usuário**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 2007.

DEITEL, H. M. **C# : como programar**. São Paulo: Pearson Education, 2003.

PRESSMAN, Roger S. **Engenharia de Software**. São Paulo: McGraw-Hill, 2009.

SHEPHERD, George. **Microsoft ASP.NET 3.5**; Porto Alegre: Bookman, 2009

PALERMO, J. **Asp.Net Mvc em Ação**; São Paulo:NOVATEC,2010.

KORTH, Henry F.; **Sistema de Banco de Dados**. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2008.

HOTEK, M. **MCTS Self-Paced Training Kit (Exam 70-432) Microsoft SQL Server 2008 - Implementation and Maintenance**. EUA: Microsoft Press, 2009.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

FUTNEWS: Aplicação para dispositivos móveis com buscador de informação sobre esporte

Guilherme Ferrari Junior (aluno do curso de pós-graduação Lato Sensu Tecnologia de Desenvolvimento de Sistemas do SENAC de São José do Rio Preto); ferrarijr2000@hotmail.com

Wander Francisco de Souza (aluno do curso de pós-graduação Lato Sensu Tecnologia de Desenvolvimento de Sistemas do SENAC de São José do Rio Preto); wandermoreno@msn.com*

João Marcelo Rondina (Professor Doutor coordenador do curso de Pós-Graduação Lato Sensu Tecnologia de Desenvolvimento de Sistemas); joao.mrondina@sp.senac.com

Palavras-chave: Windows phone, mobilie, futebol

INTRODUÇÃO

A grande maioria da população tem celular com comunicação com a internet e outros acessórios e grande parte da população tem paixão pelo futebol, e esse é uma mercado que não para de crescer tanto de venda de celulares como a paixão pelo time de futebol, pensando nisso a FUTNEWS veio juntas essa paixões pelo futebol e celular para inovar e atualizar o usuário do celular com as noticias mais atualizar sobre o seu time do coração sempre buscando de forma atualizar nas redes sociais e site oficial informação do que está acontecendo com seu time, fazendo isso de uma forma clara e fácil e ainda ajudando o usuário a comentar e compartilhar essas informações. O que é paixão vai virar febre com o aplicativo FUTNEWS para o Windows phone (PRESSMAN, 2009).

Atualmente, muitos usuários de Windows Phone que buscam de modo ágil, visualizar notícias atuais do seu time ou posts recentes do Instagram com as hashtag's do mesmo no celular, não tem encontrado opções eficazes para fazê-lo. A ideia do desenvolvimento do aplicativo FutNews, veio para dar essa opção aos usuários.

OBJETIVOS

Desenvolver um aplicativo para celulares com o SO Windows Phone, levar agilidade ao usuário que busca notícias atuais do seu time no celular, exibir os últimos posts do Instagram com hashtag's relacionadas ao seu time.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

MÉTODOS

Utilizando tecnologias, linguagens e aplicativo como: .NET Framework 4.5 (KORTH, 2008; HOTEK, 2009), Windows Phone SDK, C# (SHEPHERD, 2009; PALERMO, 2010), XAML, Persistência de dados usando XML e Visual Studio 2012 (BOOCH, 2007; DEITEL, 2003).

RESULTADOS

Com a crescente venda de células hoje no Brasil que chega a ter 1,3 linhas de celular por habitantes, segundo a Anatel em junho de 2012, e o tão conhecido fanatismo por futebol hoje no Brasil, pretendemos tem como resultado um aplicativo para Windows Phone quem venha suprir a necessidade do usuário ter acesso a tudo que se passa com seu time do coração, seja essa informação através do site oficial ou através das redes sociais, deixando assim o usuário do FUTNEWS cada mais próximo do seu time com as notícias que está rolando no mundo do futebol.

Ao invés do usuário ter que ficar na internet buscando informações sobre o seu time, o FUTNEWS vai entregar de bandeja de uma forma fácil e clara todas essas informações dentro do celular do usuário.

Com essa experiência queremos aprender o desenvolvimento para Windows Phone 8 e melhorar os conhecimento sobre futebol que a maior paixão dos brasileiros.

CONCLUSÃO

Nos últimos anos o mercado de celular vem tendo um aumento de vendas, com celulares cada vez mais modernos, com muitos aplicativos e funções. Cada vez mais o usuário de celular fica mais conectado com as redes sociais e informado com as mais diversas notícias e existe uma vasta variedade de jogos disponível para baixar e jogar, com isso os células deixam de ter apenas a função de "fazer ligar" e passa a ter as mesmas função de computador.

Nesse mercado de celular temos duas grandes empresa brigando pelo software que roda como base nos células, uma empresa é a tão famosa Google que desenvolve o software "Android" que está presente hoje em mais de 80% dos celulares, mais quem vem perdendo cliente para a Microsoft que ressentimento atualizou o seu "Windows Phone 7" para o "Windows Phone 8", deixando a sua plataforma mais leve e mais fácil de usar.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Com a chegada do Windows phone 8, o desenvolvimento para esses celulares ficou mais simples e de fácil alcance a qualquer desenvolver.

O outro lado desse trabalho foi conhecer um pouco sobre as pessoas no brasil com seu estilo e gosto, que notamos um fanatismo por futebol, hoje 8 em a cada dez pessoais tem um time do coração que faz pessoa busca informações sobre o seu time e ficar mais atenta a tudo que passa a respeito do seu time do coração.

Com isso a FUTNEWS vem junta a necessidade de desenvolver um aplicativo para o Windows Phone com as ultimas noticias do seu time do coração, deixando assim os usuários de celular com Windows Phone mais atento a tudo que se passa nas redes e site oficial de seus times.

REFERÊNCIAS

BOOCH, G. **UML: Guia do Usuário**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 2007.

DEITEL, H. M. **C# : como programar**. São Paulo: Pearson Education, 2003.

PRESSMAN, Roger S. **Engenharia de Software**. São Paulo: McGraw-Hill, 2009.

SHEPHERD, George. **Microsoft ASP.NET 3.5**; Porto Alegre: Bookman, 2009

PALERMO, J. **Asp.Net Mvc em Ação**; São Paulo:NOVATEC,2010.

KORTH, Henry F.; **Sistema de Banco de Dados**. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2008.

HOTEK, M. **MCTS Self-Paced Training Kit (Exam 70-432) Microsoft SQL Server 2008 - Implementation and Maintenance**. EUA: Microsoft Press, 2009.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

SISTEMA PARA AUTOMAÇÃO DE FORÇA DE VENDAS DE PEQUENOS DISTRIBUIDORES ATRAVES DA WEB

Guilherme Silva Cardoso (Aluno do Curso de Pós-graduação Lato Senso Tecnologia de Desenvolvimento de Sistemas do SENAC de São Jose do Rio Preto); guilherme.silvacardoso@hotmail.com

Joao Carlos de Santi Junior (Aluno do Curso de Pós-graduação Lato Senso Tecnologia de Desenvolvimento de Sistemas do SENAC de São Jose do Rio Preto); jr16rp@yahoo.com.br*

Joao Marcelo Rondina (Professor Doutor Coordenador do curso de Pós-graduação Lato Sensu Tecnologia de Desenvolvimento de Sistemas do SENAC de São Jose do Rio Preto); joao.mrondina@sp.senac.br

Palavras-chave: **SAAS, Web, Automação, Pedidos, Estoque, Vendas**

INTRODUÇÃO

O presente projeto de pesquisa tem como objetivo desenvolver uma solução baseada na arquitetura SAAS (Software As A Service; software como serviço) visando propiciar uma arquitetura centralizada para pequenas e médias empresas que atuam no ramo de distribuição de produtos comerciais, atuando como um centralizador de pedidos para que, não haja por parte dessas empresas a necessidade de investimento com infraestrutura de T.I , tanto no que diz respeito a infraestrutura de hardware (servidores e equipamentos) quanto no que diz respeito a software.

A empresa entrara com os dados de seus vendedores, produtos e quantidades de estoque e o sistema ficara encarregado de gerenciar a relação de pedidos, controle de estoque (do que foi processado nele), disponibilizar uma interface web para que os vendedores possam realizar os lançamentos dos pedidos de compra e consultar históricos, estoque, disponibilidade. Para a gestão da empresa, será disponibilizado interfaces para gerenciar seus recursos, itens, gerar relatórios e analisar os dados dos pedidos criados na solução.

A solução será desenvolvida sobre a plataforma ASP.NET MVC (utilizando-se de recursos baseados no framework javascript JQuery), utilizando a linguagem C#. A infraestrutura de banco de dados será baseado no Microsoft SQL Server 2012. Para o gerenciamento do mesmo será utilizado o modelo de gestão ágil de projetos com SCRUM, atuando dentro da plataforma Team Foundation Service (TFS) da Microsoft como repositório de código fonte e gerenciador de requisitos, bugs, tarefas e necessidades. No que diz respeito a testes, será utilizado a metodologia TDD (Test Driven Development), alinhada com a ferramenta de teste Microsoft Teste Manager (PRESSMAN, 2009).

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

No cenário atual do mercado de distribuição, a atenção dada ao cliente e o tempo que se leva para realizar consultar de preços, tipos, produtos ou quantidades se tornou essencial para uma maior fidelização do cliente com a empresa, ainda temos nos dias atuais empresas que trabalham de forma manual, lançando os pedidos manualmente em planilhas impressas, sem que haja sincronia entre vendedores e estoque. A motivação do projeto é proporcionar a pequenas e médias empresas capacidade competitiva para atuarem ao menos próximo da eficiência dos grandes distribuidores, com uma maior agilidade no processo e maior integridade dos dados, sem que, para isso, sejam necessários investimentos altos.

OBJETIVOS

O objetivo geral do projeto é viabilizar uma ferramenta para que pequenos e médios distribuidores possam trabalham com sistema de pedidos online, sem que para isso seja necessário um investimento alto e um conhecimento específico em tecnologia, mas garantindo que mesmo assim, terão seus dados seguros, disponíveis e de forma que possam analisar da maneira que julgarem necessária.

Os objetivos específicos são os seguintes:

- Lançamento (único ou sempre que necessário) no sistema dos produtos, vendedores e dados gerais da empresa.
- Lançamento diário da quantidade de itens em estoque para os vendedores que utilizam o sistema.
- Disponibilização de uma interface web para o gerenciamento dos pedidos por parte do(s) vendedor(es).
- Disponibilização de uma interface web para o gerenciamento de toda a movimentação por parte do gestor da empresa.
- Disponibilização de canais para comunicação e integração com sistemas já em uso da empresa, sendo criado um padrão próprio e disponibilizado para que a mesma realize a integração.

MÉTODOS

O projeto será desenvolvido utilizando a plataforma de desenvolvimento Microsoft Visual Studio 2012, baseado na arquitetura WEB com a plataforma ASP.NET MVC, utilizando a linguagem C# (SHEPHERD, 2009; PALERMO, 2010). Para o gerenciamento de banco de dados

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

será utilizado o Microsoft SQL Server 2012 (KORTH, 2008; HOTEK, 2009). Para iterações visuais e para uma melhor utilização dos recursos web será utilizado o framework javascript JQuery, os padrões de estilo CSS3 e HTML5. Para a persistência dos dados visando uma melhor manutenção e um melhor gerenciamento dos recursos será utilizado o framework NHibernate.

Os diagramas serão feitos utilizando UML 2.0, através da ferramenta Enterprise Architect, os requisitos, bugs, tarefas e demais artefatos necessários para o desenvolvimento serão desenvolvidos utilizando-se a plataforma Microsoft Team Foundation Service (TFS). Para a gestão de testes será utilizado o conceito de TDD juntamente com a ferramenta Microsoft Test Manager. O cronograma de execução do projeto será elaborado com a ferramenta Microsoft Project.

RESULTADOS

Espera-se com essa pesquisa, desenvolver uma solução que atenda aos objetivos primários de prover uma solução para pequenas e medias empresas que tem como negócio o ramo de distribuição, e que, não possui recursos financeiros para montar uma infraestrutura de tecnologia para suportar sua necessidade. Espera-se poder contribuir para aumentar sua competitividade perante empresas que possuem capital disponível para esse tipo de implementação.

REFERÊNCIAS

BOOCH, G. **UML: Guia do Usuário**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 2007.

DEITEL, H. M. **C# : como programar**. São Paulo: Pearson Education, 2003.

PRESSMAN, Roger S. **Engenharia de Software**. São Paulo: McGraw-Hill, 2009.

SHEPHERD, George. **Microsoft ASP.NET 3.5**; Porto Alegre: Bookman, 2009

PALERMO, J. **Asp.Net Mvc em Ação**; São Paulo:NOVATEC,2010.

KORTH, Henry F.; **Sistema de Banco de Dados**. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2008.

HOTEK, M. **MCTS Self-Paced Training Kit (Exam 70-432) Microsoft SQL Server 2008 - Implementation and Maintenance**. EUA: Microsoft Press, 2009.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

CLASSIFICAÇÃO DE ÁREAS ATRAVÉS DE SISTEMA DE INFORMAÇÃO GEOGRÁFICA

Marcus Vinicius Camazano Crestani (aluno do curso de pós-graduação Lato Sensu Tecnologia de Desenvolvimento de Sistemas do SENAC de São José do Rio Preto); marcus.vinicius.12@hotmail.com*

Rafael Henrique Donini Diomário (aluno do curso de pós-graduação Lato Sensu Tecnologia de Desenvolvimento de Sistemas do SENAC de São José do Rio Preto); rafaeldiomario@hotmail.com

João Marcelo Rondina (Professor Doutor Coordenador do Curso de Pós-Graduação Lato Sensu Tecnologia de Desenvolvimento de Sistemas do SENAC de São Jose do Rio Preto); joao.mrondina@sp.senac.br

Palavras-chave: SIG. Geoprocessamento. API. Google Maps.

INTRODUÇÃO

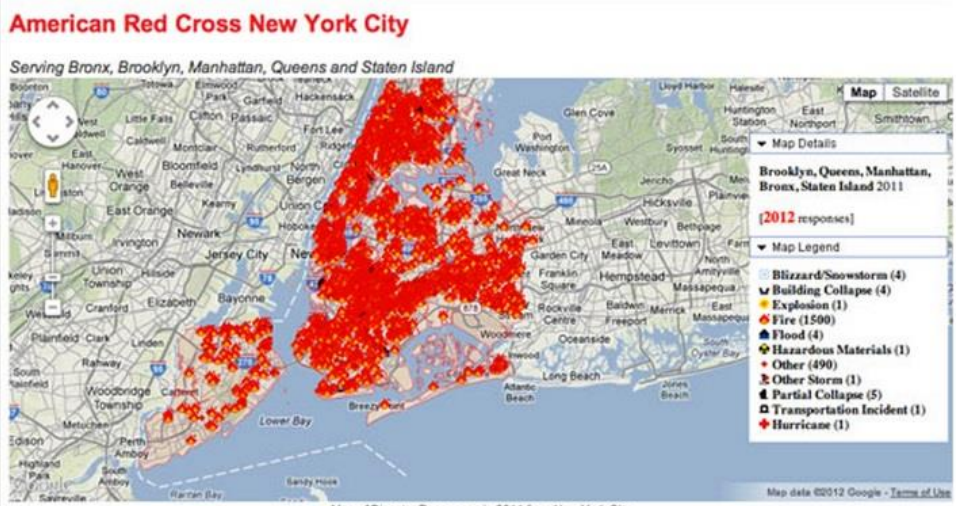
No ambiente de tecnologia da informação mais conhecido como T.I. ou Informática existem várias áreas como Computação Gráfica, Hardware, Processamento de Imagens, Geoprocessamento e a de SIG (Sistema de Informação Geográfica), que é uma das que mais tem crescido conforme as necessidades e oportunidades das empresas de enxergarem seus resultados em planos geográficos ou até mesmo de utilizar estes recursos para auxílio de suas atividades (PRESSMAN, 2009).

Atualmente a SIG tem se destacado através da API da empresa Google com o aplicativo Google Maps, fornecendo recursos como localização de endereços em mapas geográficos, calcula de melhor trajeto entre dois pontos geográficos, entre outros.

O site da Cruz Vermelha Norte-Americana da região metropolitana de Nova Iorque, utiliza o recurso do Google Maps para mostrar no mapa de Nova Iorque pontos geográficos que representam os atendimentos realizados, e assim poder ser visualizado quais as regiões tem mais incidência de chamadas (CAMARA, 2013).

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Mapa de Nova Iorque do site da Cruz Vermelha Norte-Americana



Map of Disaster Responses in 2011 from New York City

As principais empresas que tem investido na SIG do Google Maps são as que vendem serviços, planos ou produtos, elas buscam através dos mapas de suas cidades enxergar quais as regiões que estão com maior e menor índices de vendas, para com essas informações poderem planejar suas tomadas de decisões.

Existem também empresas de entregas que tendem a usar estes recursos para calcularem as rotas de entregas de suas mercadorias, podendo além de visualizar a rota no mapa, também saber a distância que será percorrida, tempo de viagem, vias que devem ser navegadas para chegar até o destino, velocidade média de viagem, ou até mesmo alterar algum trajeto já calculado da rota.

Portanto podemos ver que estes recursos estão cada vez mais populares no ramo profissional e tendem a serem uma ferramenta que toda empresa que deseja crescer precisa possuir, afinal ela pode mostrar algumas informações que antes eram difíceis de se enxergar ou observar.

Este trabalho tem o intuito de desenvolver através dos recursos fornecidos pela API do Google Maps, um mapa da cidade de São José do Rio Preto e de acordo com um banco de dados de uma empresa de venda de plano familiar, inserir pontos geográficos para representar cada cliente da empresa e assim conseguir realizar a identificação das regiões que tem maior e menor índice de vendas.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

OBJETIVOS

Identificar através do geoprocessamento as áreas da cidade de São José do Rio Preto e Região onde possui maior incidência de clientes e áreas que necessitam ser melhor trabalhadas. Por este trabalho temos como objetivo auxiliar os gestores na tomada de decisões identificando onde o trabalho de divulgação pode ser falho e onde precisa de maior captação de clientes.

MÉTODOS

Este trabalho irá utilizar recursos já encontrados no SGBD SQL Server da Microsoft Corporation (KORTH, 2008; HOTEK, 2009) e também a API (Application Programmin Interface, ou Interface de Programação de Aplicativos), do *Google Maps*, fornecido de maneira gratuita pela empresa Google (SHEPHERD, 2009; PALERMO, 2010). Tendo como resultado final deste trabalho o sistema de geoprocessamento sendo executado.

RESULTADOS ESPERADOS

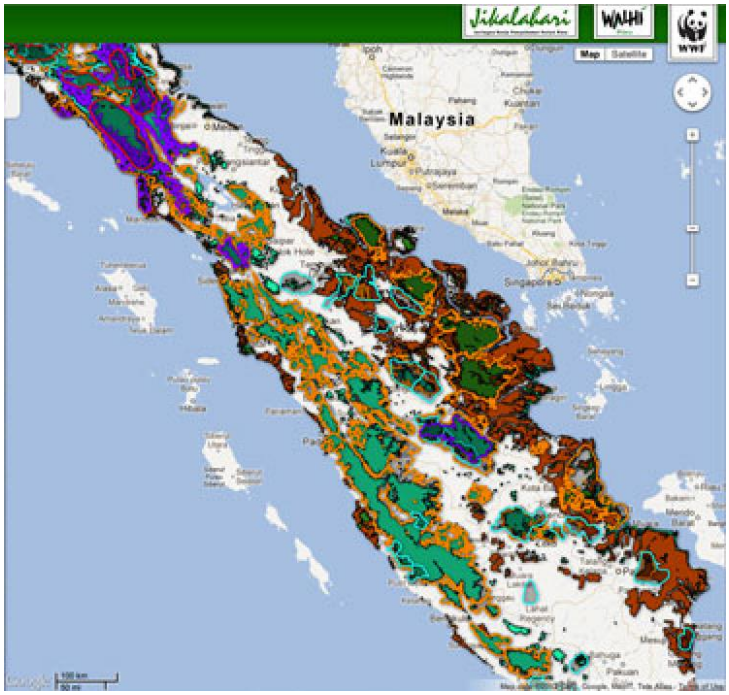
Desenvolver uma aplicação na linguagem de programação C# utilizando um SGBD SQL Server para acessar os dados de uma empresa, e através da API do *Google Maps* utilizar o mapa da cidade de São José do Rio Preto e região implementando visualmente as informações da empresa.

E com isso, conseguir realizar classificações das áreas ou regiões da cidade conforme as informações que forem informadas, como por exemplo, classificar área com maior índice de clientes cancelados.

No site da WWF (World Wide Found for Nature) dos Estados Unidos foi implementado um recurso do *google maps* similar do esperado desse trabalho. Nele foi inserido o mapa da cidade e coloriram as áreas conforme o grau de desmatamento.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Mapa do site da WWF dos Estados Unidos



REFERÊNCIAS

CAMARA, G. **Análise Espacial e Geoprocessamento.** Disponível em: <http://www.geosenso.com/arquivos/cap1-intro.pdf> Acesso em: 23 ago. 2013.

BOOCH, G. **UML: Guia do Usuário**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 2007.

DEITEL, H. M. **C# : como programar**. São Paulo: Pearson Education, 2003.

PRESSMAN, Roger S. **Engenharia de Software**. São Paulo: McGraw-Hill, 2009.

SHEPHERD, George. **Microsoft ASP.NET 3.5**; Porto Alegre: Bookman, 2009

PALERMO, J. **Asp.Net Mvc em Ação**; São Paulo:NOVATEC,2010.

KORTH, Henry F.; **Sistema de Banco de Dados**. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2008.

HOTEK, M. **MCTS Self-Paced Training Kit (Exam 70-432) Microsoft SQL Server 2008 - Implementation and Maintenance**. EUA: Microsoft Press, 2009.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

SISTEMA GERENCIADOR AGENDAMENTOS E AUTORIZAÇÕES DE CLÍNICA MÉDICA

Thiago Augusto Benichio (aluno do curso de pós-graduação Lato Sensu Tecnologia de Desenvolvimento de Sistemas do SENAC de São José do Rio Preto); tbenichio@gmail.com *;

Ulysses Ferreira Murja (aluno do curso de pós-graduação Lato Sensu Tecnologia de Desenvolvimento de Sistemas do SENAC de São José do Rio Preto); ulyssesmurja@gmail.com

João Marcelo Rondina (Professor Doutor Coordenador do Curso de Pós-Graduação Lato Sensu Tecnologia de Desenvolvimento de Sistemas do SENAC de São Jose do Rio Preto); joao.mrondina@sp.senac.br

Palavras-chave: Clínica. Saúde. TISS. Webservice.

INTRODUÇÃO

Uma pesquisa realizada pelo Datafolha, a pedido do IESS (Instituto de Estudos de Saúde Suplementar), e divulgada em 06 de agosto de 2013, constatou que ter um plano de saúde é o terceiro maior desejo dos brasileiros que não possuem esse benefício. De acordo com a pesquisa, 96% dos entrevistados concordam totalmente, ou em parte, que "quem conta com um plano de saúde tem mais segurança, no caso de doença ou acidente", e o mesmo índice vale para as frases de que ter um plano de saúde "é essencial" e "é essencial para quem tem filhos pequenos". Alguns dos principais motivos para desejar ter um plano de saúde, entre aqueles que ainda não tem esse benefício, estão na qualidade do atendimento (47%), a vontade de não depender da precariedade do atendimento da saúde pública (39%), e por segurança, para sentir-se tranquilo em caso de doença (18%).

Para garantir essa tranquilidade aos beneficiários de planos de saúde e regular as operadoras entra em cena a Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS). De acordo com a ANS, existem hoje mais de 1.400 operadoras de planos de saúde no Brasil, que precisam cumprir algumas regras estipuladas por ela. Uma dessas regras é o padrão TISS (Troca de Informações em Saúde Suplementar), que estipula que a comunicação entre operadoras de planos de saúde e prestadores de serviço (clínicas, laboratórios e hospitais) devem ocorrer via Webservices, obedecendo as determinações da própria ANS, que define quais informações devem ser trafegadas no momento das autorizações dos procedimentos, como por exemplo os dados do beneficiário, os procedimentos que devem ser autorizados, quem é o prestador que está solicitando a autorização desse procedimento e qual o prestador que vai realizar o procedimento.

É comum, ao irmos à uma consulta médica, ver que as secretárias dos médicos controlam todos os agendamentos deles em uma agenda física, e que para conseguir a

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

autorização da consulta ela precisa acessar o website específico da operadora, dificultando também o controle dos médicos de quantas consultas foram realizadas para um determinado plano de saúde no final do mês. Os websites para autorização de procedimentos foi a saída que as operadoras encontraram para fugir da implantação do Webservice, por outro lado, isso faz com que as secretárias nas clínicas precisem abrir vários websites para fazer as autorizações para diferentes operadoras de planos de saúde.

Com a nova versão do TISS (TISS 3.0), que deve, obrigatoriamente, entrar em funcionamento dia 30 de novembro de 2013, todos os serviços oferecidos via website e que tenha um serviço correspondente no Webservice, devem também ser implantados via Webservice.

A partir dessa determinação, esse trabalho vem com a intenção de criar um website que controle a agenda do médico e consuma os Webservices das operadoras de planos de saúde, fazendo as autorizações das consultas para qualquer operadora a partir de uma única tela, assim como criar uma área gerencial onde o médico pode ter o controle de quantas consultas fez para cada operadora, e quanto vai receber de cada uma delas.

OBJETIVOS

Esse trabalho tem o objetivo de oferecer à uma clínica médica um serviço, via website, para controlar o agendamento das consultas dos médicos, permitindo também que as consultas sejam todas autorizadas, via Webservice, de uma única tela, apenas selecionado qual é a operadora de planos de saúde que o paciente é conveniado e, a qualquer momento, o médico pode consultar quantas consultas já foram realizadas, por operadora, e quanto deverá receber de cada uma delas.

MÉTODOS

A ferramenta utilizada para o desenvolvimento do website o pacote Visual Studio 2012, com a tecnologia ASP.NET e C# (SHEPHERD, 2009; PALERMO, 2010), voltado para a construção de páginas de Internet. O banco de dados utilizado será o Microsoft® SQL Server 2012 (KORTH, 2008; HOTEK, 2009).

A documentação do sistema utilizará técnicas de UML 2.0 (BOOCH, 2007; DEITEL, 2003), e os artefatos serão construídos usando o VISIO4. Todo o conhecimento necessário para utilização destas ferramentas será através dos cursos ministrados na Pós-Graduação Lato Sensu em Tecnologia de desenvolvimento de Sistemas.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

RESULTADOS

Buscamos como resultado automatizar, através de um website, o agendamento de consultas de uma clínica médica, facilitando para a secretária buscar os horários disponíveis de cada médico, bem como fazer autorizações das consultas, para qualquer operadora de planos de saúde, a partir de uma única tela, utilizando o padrão TISS definido pela Agência Nacional de Saúde e manter um dados do paciente em um banco de dados.

Queremos também disponibilizar aos médicos uma área gerencial, que ele possa configurar quais são os planos de saúde que ele atende, qual o valor que recebe por consulta de cada plano, quais os horários de atendimento e o tempo médio estimado para cada consulta, e bloquear algum dia e/ou horário que não vai atender. Com essas informações, esperamos conseguir personalizar a agenda médica, e mostrar ao médico no fim do mês quantas consultas ele fez para cada operadora e quanto ele vai receber.

REFERÊNCIAS

BOOCH, G. **UML: Guia do Usuário**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 2007.

DEITEL, H. M. **C# : como programar**. São Paulo: Pearson Education, 2003.

SHEPHERD, George. **Microsoft ASP.NET 3.5**; Porto Alegre: Bookman, 2009

PALERMO, J. **Asp.Net Mvc em Ação**; São Paulo:NOVATEC,2010.

KORTH, Henry F.; **Sistema de Banco de Dados**. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2008.

HOTEK, M. **MCTS Self-Paced Training Kit (Exam 70-432) Microsoft SQL Server 2008 - Implementation and Maintenance**. EUA: Microsoft Press, 2009.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

SISTEMA PARA GESTÃO DE EMPRESAS DO COMÉRCIO ADAPTÁVEL A VÁRIOS NICHOS DE MERCADO

Fabricio Moraes Alingeri (Aluno do curso de Pós-Graduação Lato Sensu Tecnologia de Desenvolvimento de Sistemas do SENAC de São José do Rio Preto); fabricioalingeri@hotmail.com*
Thiago Melkior de Toledo Borges (Aluno do curso de Pós-Graduação Lato Sensu Tecnologia de Desenvolvimento de Sistemas do SENAC de São José do Rio Preto); thiagoborges.lvb@gmail.com

João Marcelo Rondina (Professor Doutor Coordenador do curso de Pós-Graduação Lato Sensu Tecnologia de Desenvolvimento de Sistemas do SENAC de São José do Rio Preto); joao.mrondina@sp.senac.br

Palavras-chave: ERP. C#. SQL Server. Software. Comércio.

INTRODUÇÃO

Estudos comprovam que muitas são as duvidas quando diz a respeito de qual ERP escolher. A orientação de algumas pessoas conceituadas no mercado de TI, é que as empresas devem formar um grupo multidisciplinar, ou seja, buscar nas diversas áreas, nas pessoas chaves conhecedoras dos processos, a apresentação da necessidade, premissa e funcionamento atual de cada parte da empresa.

Tendo essa premissa fica claro que ter um ERP que atenda toda e qualquer empresa é praticamente impossível.

Um ERP que atende um nicho de mercado é o mais sensato a ser feito. Nesse projeto focamos na construção de um ERP para ser utilizado em comércio, tendo embutidos todas as funções básicas utilizadas no comercio em geral (compra, venda, estoque e etc) e com possibilidade introduzir-se módulos específicos para cada tipo de comércio (PRESSMAN, 2009).

Por muitas e muitas vezes, ouvimos pessoas reclamando que o sistema não funciona ou até mesmo que todo sistema é igual e possuem o mesmo defeito. Foi então que resolvemos desenvolver uma ERP que seja completa, porém simples e bem intuitiva, buscando assim, oferecer alguns recursos que outros ERP não possuem, deixando ultrapassados. Estes recursos serão oferecidos por módulo, deixando assim livre escolha do cliente contratar ou não os módulos.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

OBJETIVOS

O objetivo geral do projeto é criar um ERP comercial expansível que tenha módulos independentes, tendo em vista por experiência em projetos anteriores que muitas falhas em softwares de controle comercial se devem por modificações que tem impactos imprevistos em partes do sistema.

Espera-se que, com módulos independentes esse tipo de situação possa vir a ser controlada, já que toda regra de negócio pertencente a tal módulo estaria encapsulada e só poderá ser utilizada dentro do mesmo, passando para seu exterior somente os resultados.

Dentre os objetivos específicos do projeto estão criar um sistema de ERP desktop que possibilite:

- Efetuar cadastro de pessoas (Cliente, fornecedores, vendedores, usuários e etc).
- Efetuar cadastro de produtos e serviços.
- Controlar contas a pagar e contas a receber.
- Geração de boletos bancários.
- Emita relatórios dos módulos disponíveis.

MÉTODOS

O sistema aqui tratado será desenvolvido utilizando o pacote *Visual Studio 2012* (BOOCH, 2007; DEITEL, 2003) , com linguagem de programação C# (SHEPHERD, 2009; PALERMO, 2010) , voltado para construção de um sistema desktop, e Sistema Gerenciador de Banco de Dados SQL SERVER 2012 (KORTH, 2008; HOTEK, 2009), da Microsoft.

RESULTADOS

Espera-se que no final do projeto tenhamos em mãos um ERP capaz de suprir as necessidades básicas de todas as empresas do comércio e pronto para receber módulos que são adaptáveis aos tipos específicos de comércio.

No final do projeto é desejável que tenhamos o software implantado em um usuário chave para que possamos ver na prática o seu funcionamento e para possibilitar a correção de possíveis falhas que venham ser encontradas.

REFERÊNCIAS

BOOCH, G. **UML: Guia do Usuário**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 2007.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

DEITEL, H. M. **C# : como programar**. São Paulo: Pearson Education, 2003.

PRESSMAN, Roger S. **Engenharia de Software**. São Paulo: McGraw-Hill, 2009.

SHEPHERD, George. **Microsoft ASP.NET 3.5**; Porto Alegre: Bookman, 2009

PALERMO, J. **Asp.Net Mvc em Ação**; São Paulo:NOVATEC,2010.

KORTH, Henry F.; **Sistema de Banco de Dados**. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2008.

HOTEK, M. **MCTS Self-Paced Training Kit (Exam 70-432) Microsoft SQL Server 2008 - Implementation and Maintenance**. EUA: Microsoft Press, 2009.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Moda

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

A BELEZA ARQUETÍPICA RELIDA SOB AS CURVAS DO EROTISMO EXÓTICO.

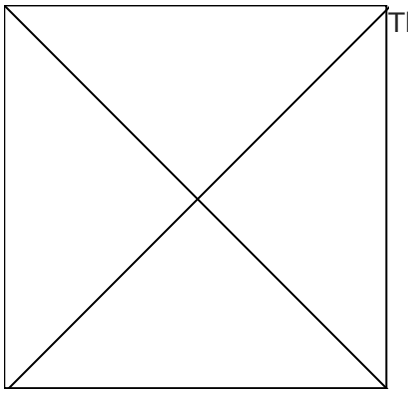
Dalva Olívia Azambuja Ferrari (FAU/USP - Faculdade de Arquitetura e Urbanismo) dalvaferrari@usp.br; dalva.aferrari@sp.senac.br

RESUMO

O objetivo deste trabalho é reler a cultura brasileira sob o ponto de vista da sensualidade e do erotismo buscando, para esses elementos, um paralelo da mitologia e na obra de Sandro Botticelli. Ao proceder desta forma, acabamos por nos deparar com certos arquétipos da cultura mundial, que podem ser identificados em suas características básicas no cenário nacional, como, por exemplo, os ideais greco-latinos, que podem ser revisitados e relidos nas circunstâncias da nossa civilização. Com o apoio da teoria de Jung e de um olhar antropológico da cultura brasileira, encontramos o apoio para as discussões insaturadas pela definição das características do conjunto de produtos de moda desenvolvido com inovação, criatividade e preciosidade.

Palavras-chave: Arquétipo, Moda, Erotismo.

ABSTRACT



The objective of this present work is to reread the Brazilian culture from the sensuality and eroticism point of view searching for these elements a parallel between mythology and Sandro's Botticelli work. Thus we end up in across certain archetypes of world culture which can be identified in its basic features on the national scene, such as the Greco-Roman ideals, that can be revisited and reread from the circumstances of our civilization.
With the support of Jung's theory and an anthropological Brazilian culture, we find support for discussions unsaturated by defining the characteristics of the set of fashion products developed with innovation, creativity and preciousness.

Keywords: Archetype, Fashion, Eroticism

INTRODUÇÃO

Desde os tempos mais remotos, o ser humano se preocupava com a beleza, que, em alguns casos, como, por exemplo, no da civilização grega, era inclusive cultivada na sua forma personificada, ou seja, na figura de uma das deusas cujo nome era Vênus.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Podemos dizer então que as preocupações com a beleza, resumidas hoje nas discussões a respeito da estética, e cultivadas no universo da moda, são inerentes ao ser humano.

Neste início de século, especialmente, a moda emerge poderosa, com toda a complexidade de objeto epistemológico dos mais instigantes. Supérflua, efêmera, cosmopolita... Porém, indiscutivelmente, com avassaladora importância como produto social, econômico, político e cultural.

De fato, tem crescido, em todos os grandes centros, o espaço a ela reservado na mídia. Vê-se também uma crescente valorização do discurso imanente da moda. Ou seja, o que existe no subtexto desta linguagem que envolve, entre outras coisas, alta tecnologia e criatividade, e que se preocupa com a recuperação de valores, com a discussão deles e às vezes até subversão, num ritmo frenético e fugaz.

Sendo, por principio, genérica e impessoal, a ponto de negar à individualidade do sujeito, ao mesmo tempo, a moda só tem e faz sentido à medida que permite a expressão de uma individualidade situada no tempo e no espaço, o que se faz traduzindo naquilo que podemos chamar de estilo. O estilo é um conceito difícil de ser delimitado e fácil de ser percebido. A palavra vem do latim *"stillus"*, inicialmente era empregada para denominar o instrumento pontiagudo usado para escrever. Essa palavra acabou sendo empregada também para marcar a individualidade de cada autor, percebida a partir do modo como ele escrevia.

Matosa Câmara (1964) dá a sua contribuição da seguinte forma: *"O estilo é a definição de uma personalidade em termos linguísticos"*. Para o mundo da moda, o estilo pode der definido como o conjunto de tendências, gostos, modos de comportamento característicos de um indivíduo ou grupo. Riquezas culturais, muitas vezes associadas a elementos históricos, produzem ambientes propícios ao desenvolvimento de um estilo clássico ou exótico, que interessa sempre aos olhos atentos dos grandes nomes da indústria da moda.

Por esse motivo, nos dias de hoje, devido ao culto ao exotismo, o designer brasileiro é altamente valorizado, principalmente quando universaliza suas tendências étnicas e valoriza conceitos-chave para o mundo estético como sensualidade, beleza e autenticidade.

Pretendemos, portanto, neste trabalho, reler a cultura brasileira sob o ponto-de-vista que por hora nos interessa, ou seja, buscar nela elementos que a identifiquem como única, reunindo assim um arcabouço que nos permita transitar livremente por essa cultura, podendo assim explorar pontos obscuros e manipular gostos e costumes internalizados, fazendo-os ativar ímpetos subconscientes, como, por exemplo, o apelo a uma sensualidade e a um erotismo buscado suas formas mais primordiais.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

Ao proceder desta forma, acabamos por nos deparar com certos arquétipos da cultura mundial, que podem ser identificados em suas características básicas no cenário nacional, como, por exemplo, os ideais greco-latinos, que podem ser revisitados e lidos nas circunstâncias da nossa civilização. Ao contrário do que pensamos, nós, brasileiros, possuímos uma riqueza artística que pode ser comparada com a do berço pagão da cultura ocidental, no que diz respeito, de maneira geral, ao nosso culto à beleza física, ao nosso senso artístico e ao nosso culto ao prazer – fatores que podem ser observados em circunstâncias típicas, como, por exemplo, durante o carnaval.

É nesse contexto que pretendemos inserir alguns elementos enriquecedores a respeito da cultura brasileira, que nos serão úteis na justificativa do projeto que engendra esse trabalho.

Traduzindo essas tendências para o mundo da moda, nos deparamos com uma tarefa inusitada, que perpassa várias instâncias do conhecimento humano e por isso requer um estudo transdisciplinar. Nesse sentido, se fizeram necessárias pesquisas de estética, no que concerne ao embasamento de conceitos como sensualidade e erotismo.

Fizeram-se necessárias também pesquisas no âmbito da história da arte e da moda. Falar sobre tal arte requer um estudo que se proponha a recontar a história desta prática milenar e que, ao mesmo tempo, busque uma conjunção de aspectos que, atualmente, regem os padrões estéticos para os gostos mais exigentes e requintados.

O projeto deste estudo visa encontrar o tom do que seria a valorização do que temos de mais interessante, ou seja, algo que se situa entre a nossa pluralidade de estilos e aquilo que mais nos identifica e caracteriza. Ao lado disso, pretendemos lançar mão da teoria dos arquétipos, de Jung, para revisitar o ideal da beleza clássica e assim uni-lo aos conceitos de sensualidade que pretendemos explorar.

OS ARQUÉTIPOS

A recuperação de valores oriundos de outras épocas pode basear-se naquilo que é comum à experiência universal do ser humano e não restrito a sua individualidade.

Tais valores foram reunidos no conceito do inconsciente coletivo, formulado inicialmente por Jung. A experiência clínica de Jung permitiu que ele encontrasse, na base da experiência pessoal, instâncias muito mais autônomas e cujas origens possuíam um parentesco visível, apesar do distanciamento cultural que havia entre seus pacientes.

Como escreve Ulson (1988 p. 36):

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

> *"Essas realidades forma vivenciadas, desde sempre, pelas culturas mais diferentes, e aproximadamente da mesma forma. Seria o estrato mitopoético da nossa psique, constituída por esses universos psicológicos".*

Esse extrato é formado basicamente por arquétipos, que não se originam dos sentidos, mais existe independentemente desse mundo e são conhecidos diretamente pela mente. Jung acreditava que os arquétipos surgiam espontaneamente na mente, especialmente em tempos de crise.

A recuperação da teoria dos arquétipos de Jung cumpre neste trabalho, a função de justificar a recuperação de formas e motivos encontrados no quadro "O nascimento de Vênus". Essas formas e motivos possuem uma simbologia arquetípica e profunda e, é nessa simbologia que amparamos o paralelo traçado com a cultura nacional.

> *"A concha, evocando as águas onde se forma, participa do simbolismo da fertilidade própria da água. Sua forma e sua profundidade lembram o órgão sexual feminino. Seu conteúdo ocasional, a pérola, suscitou, possivelmente, a lenda do nascimento de Afrodite, saída de uma concha. O que confirmaria o duplo aspecto, erótico e fecundante do símbolo." (p.269-270).*

Temos, então, no nível de arquétipos, a relação imediata entre a concha e a fertilidade. Por consequência, temos a representação do erotismo. Dessa forma, baseado nos pressupostos que Jung considerou para a delimitação de sua teoria, pode relacionar o passado do "descobrimento do Brasil" e as alusões feitas a esse evento como sempre buscando a união entre a nova terra e a mãe terra, o lugar "onde em que se plantando tudo se dá", ou seja, a fertilidade absoluta, o lugar em que os selvagens andam nus, ou seja, uma terra cujas raízes são associadas ao erotismo, à nudez, ao clima quente, à beleza das mulheres, etc.

O nosso país conserva ainda hoje traços desse arquétipo e, associá-lo ao mundo da moda certamente nos faz criar coleções na qual algo nos chama a atenção muito mais que na superficialidade da nossa consciência do que na totalidade do nosso ser feminino e criador "notável em sua universalidade".

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

A CONSTRUÇÃO DO DESEJO: ENTRE O FUGAZ E O ETERNO

A grande realização humana na conquista da identidade pessoal é conseguir adequar os papéis sociais que são obrigados a desempenhar capacidade de criar e de viver sua identidade, movida, inclusive, por sua vontade.

O mundo ocidental aprendeu a recriminar o desejo e a condenar a libido sensual. No entanto, por esse mesmo motivo, ou seja, pelo fato de parecer proibido, o prazer estético criado pelo erotismo fascina e encanta na mesma proporção em que consegue se equilibrar entre o ousado e o sóbrio. Uma linha quase que imperceptível separa o ousado do vulgar, e é trabalhando nesta linha de tensão que grandes estilistas conseguem deslumbrar plateias seletas do mundo inteiro.

No âmbito da moda não é diferente. As formas, os tamanhos, as cores e mesmos as combinações de tecidos ou estampas criam uma atmosfera, que, se bem trabalhada pode fazer toda diferença. Essas peças, por si só, revelam sonhos e fantasias, interferindo de forma ativa em todos que as admiram.

A ornamentação por meio de looks e acessórios têm como meio e objetivo a "sedução". E essa sedução se dá à medida que um look usado ou quem sabe uma única peça crie um jogo tenso entre a situação contextual e o individuo, o que acaba por criar um discurso subliminar entre o usuário e o(s) receptor(es). Esse discurso será aqui analisado por meio de um teórico Octávio Paz no livro *"A dupla chama: amor e erotismo"* que analisa com seriedade as formas de representação desse discurso.

Sua escrita, frequentemente, lida com oposição como, por exemplo, paixão e razão, sociedade e individuo trabalho e sentido, não fugindo a regra, o livro *"A dupla chamada"* traz o binômio amor e erotismo.

O erotismo inflama a imaginação por expor o leitor a sua falta, pode juntar o corpo e a alma, liberar o corpo e o sujeito para o seu desejo, é ele que nos humaniza.

Octávio Paz compara o encontro erótico com o testemunho poético, pois, segundo ele, ambos nos fazem "ouvir o inaudito e ver o imperceptível".

Segundo o autor, esse encontro é o gatilho para uma "cascata de sensações" que depois, rapidamente, são dissipadas. O mistério erótico encerra em si a (re) descoberta do outro. Esse novo olhar é pautado pelo estranhamento gerado numa situação erótica. Esse estranhamento nos fornece uma atmosfera diferente do cotidiano e nos deslumbra com o objetivo, que, a partir de então, passa a ser fetichizado.

Cria-se neste momento uma estreita ligação entre o ver e o crer, ou seja, uma ponte que é incorporada pela imaginação, incentivando a participação do universo que está a

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

sua volta, fazendo com que os corpos se convertam em imagem. A sensação produzida é a de uma experiência estética.

Aqui, deve-se notar que o receptor, *no caso aquele que olha para o objeto erótico, passa* da categoria de receptor passivo para agente co-atuante no processo, no momento em que ele coloca sua própria imaginação a disposição de um elemento que ele nem ao menos conhece. Esse fenômeno estreita os laços entre os lados da ponte e aumenta o potencial de receptividade de uma obra.

Dessa forma, um look ou um conjunto com acessórios, atrai na proporção em que desperta essa cascata de sensações, seja utilizando formas ou cores ou materiais que remetam a arquétipos do erotismo presentes no inconsciente coletivo, seja utilizando temas já tidos como representações do erótico.

Nós brasileiros temos uma grande tradição erótica e existe na nossa literatura uma grande expressão desta tradição, que é Macunaíma, o herói da nossa gente. Nós pertencemos à cultura erótica do riso, ou, para dizer isso de forma bem brasileira, a cultura erótica do brincar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mundo da moda, apesar de inserido nesta organização e perfeitamente articulado a ela, tem algumas especificidades. Um fator específico que levamos em consideração é que moda não é um produto de primeira necessidade e, por isso, não se baseia apenas na lógica do custo. São importantes também para o mundo da moda, fatores como inovação, criatividade, preciosidade e outros.

Desta forma o mundo da moda absorve a sociedade de consumo e também é absorvido por ela, porém, coloca-se como um ambiente em que a unidade e o estilo individual superam as tecnologias de fabricação em massa.

Desde os tempos mais remotos, o ser humano se preocupava com a beleza, que, em alguns casos, como por exemplo, na civilização grega, era inclusive cultivada na sua forma personificada, ou seja, na figura de uma deusa cujo nome era Vênus.

Podemos dizer então que as preocupações com a beleza, resumida hoje nas discussões a respeito da estética, é cultivada, por exemplo, no universo da moda e são inerentes ao ser humano.

Neste início do século, especialmente, a moda emerge poderosa, com toda a complexidade de objeto epistemológico dos mais instigantes. Supérflua, efêmera,

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

cosmopolita... Porém indiscutivelmente, com avassaladora importância como produto social, econômico, político e cultural.

Dentro dessa especificidade, a moda preza o talento individual de seus designers aliado a certas tendências, que serão relidas e reformuladas para atender o requintado e luxuoso público alvo interessado neste mercado.

O projeto deste trabalho, cujo título "O (re) nascimento de Vênus" pretende recuperar como inspiração os ideais greco-latinos, que podem ser revisitados e relidos nas circunstâncias da nossa civilização. Ao contrário do que pensamos, nós brasileiros, possuímos uma riqueza artística que pode ser comparada com a do berço pagão da cultura ocidental, no que diz respeito, de maneira geral, ao nosso culto à beleza física, ao nosso senso artístico e nosso culto ao prazer.

O objetivo, portanto, neste trabalho, é reler a cultura brasileira sob o ponto-de-vista, por hora, nos interessa, ou seja, buscar nela elementos que a identifique como única, reunindo assim um arcabouço que nos permita transitar livremente por outras culturas, podendo assim explorar pontos. Obscuros e manipular gostos e costumes internalizados, fazendo-os ativar ímpetos subconscientes, como, por exemplo, o apelo a uma sensualidade e a um erotismo buscando em suas formas mais primordiais.

A inspiração buscada na obra de Sandro Botticelli permitiu a composição de um trabalho cuja especificidade nos permitiu ver vários ângulos à mesma questão e justificar as escolhas que fizemos sempre apoiadas nas produções de sentido geradas pelas mesmas.

O rico mundo da moda está nos dias de hoje interessado em tendências originais e exóticas e o mercado brasileiro, se inserido nesta perspectiva, pode oferecer um trabalho sofisticado e moderno, de acordo com as exigências mundiais.

Traduzindo as indagações a respeito do erotismo para o mundo da moda, nossa proposta é deparar com uma tarefa inusitada que perpassa várias instâncias do conhecimento humano e para isso fizeram-se necessárias um estudo transdisciplinar no âmbito da história da arte e da moda.

REFERÊNCIAS

BAUDRILHARD, Jean. **Tela total: mito-ironias da era do virtual e da imagem**. Porto Alegre: Sulina, 1997.

CÂMARA, M. J. **Contribuições às estatísticas portuguesas**. São Paulo: Ática, 1964.

CHEVALIER, J. GHEERBRANT, A. **Dicionário de Símbolos.** 17ª. Ed. Rio de Janeiro: José Olímpio, 1982.

HOLANDA, S. B. **Visão do Paraíso.** 6ª. ed. São Paulo: Brasiliense, 1994.

PAZ, O. **A dupla chama: amor e erotismo.** Trad. Whadyr Dupont. São Paulo: Siciliano, 1994.

ISSN 2316-5650 v.2 – n.2 2013

ULSON, G. **O Método Junguiano.** São Paulo: Ática, 1988.