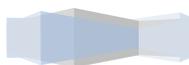


TRABALHOS SELECIONADOS PARA PLENÁRIAS

EIXO TEMÁTICO: GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO



24 e 25 de outubro de 2019

**A PERSPECTIVA DO GESTOR QUANTO AO ALCOLISMO NO CONTEXTO DA
CONSTRUÇÃO CIVIL**

**MANAGER'S PERSPECTIVE ABOUT ALCOHOLISM IN THE CONTEXT OF
CIVIL CONSTRUCTION**

Tainara Kaspariy, Faculdade Meridional – IMED, RS, Brasil, tainarakaspariy@hotmail.com

Jaqueline Garcia Fisch, Faculdade Meridional – IMED, RS, Brasil,

jaqueline.fisch@hotmail.com

Cintia Sonale Rebonatto, Faculdade Meridional – IMED, RS, Brasil, cintiasonale@gmail.com

Carlos Costa, Faculdade Meridional – IMED, RS, Brasil, carlos.costa1@gmail.com

RESUMO

A legalidade das bebidas alcoólicas facilita o acesso e o aumento do consumo, gerando consequências nocivas à saúde, qualidade de vida e convivência social. Este trabalho tem por objetivo lançar um olhar sobre o papel do gestor em relação ao consumo de álcool no contexto laboral. Para isto, realizou-se um estudo descritivo, de natureza quantitativa, aplicado no ramo da construção civil, no município de Passo Fundo (RS). A coleta de dados foi realizada por meio de questionário, aplicado a uma amostra de 50 gestores. Os resultados demonstram que, na perspectiva do gestor, o consumo abusivo de álcool é uma doença e que há um alto número de casos no contexto laboral. Diante disso, é necessário que, no ambiente laboral, sejam elaboradas e adotadas políticas de prevenção ao consumo excessivo de álcool.

Palavras-chave: Alcoolismo. Contexto laboral. Gestores.

ABSTRACT

The legality of alcoholic beverages facilitates access and increased consumption, causing harmful consequences to health, quality of life and social life. This paper aims to take a look at the role of the manager in relation to alcohol consumption in the workplace. To do this, perform a descriptive study of a quantitative nature, applied in construction sector. Data collection was performed through a questionnaire, applied to a sample of 50 managers. The results show that, from the manager's perspective, alcohol abuse is a disease and that there are a high number of cases in the work context. Policies need to be developed and adopted to prevent excessive alcohol consumption. Keywords: Alcoholism. Alcoholic worker. Management.

1 Introdução

O consumo de bebida alcoólicas é influenciado por fatores intrínsecos e extrínsecos, pela busca por efeitos psicológicos derivados de sua ingestão (CALVO-PORRAL; LEVY-MANGIN, 2019). A legalidade, o fácil acesso e sua ampla aceitação social fazem com que o consumo de álcool se torne um hábito regular, o que pode gerar problemas de saúde físicos e psicológicos e a consequente diminuição da qualidade de vida do indivíduo (ANDRADE; DUARTE; OLIVEIRA, 2010).

Neste sentido, para além do aspecto individual, o consumo excessivo de bebidas alcoólicas influencia nas dimensões políticas, sociais, econômicas e familiares, acarretando na necessidade de estudos sobre a temática com foco na prevenção e conscientização institucionais frente a tais problemas (MENDONÇA; JESUS; LIMA, 2018).

Diante deste contexto, estudos já apresentaram a preocupação do abuso do álcool no contexto organizacional e nos padrões de consumo (BRITES; ABREU, 2014; MANGADO; GÚRPIDE, 2008), contudo, a percepção dos gestores quanto a este problema não foi abordada. Ainda, no que tange ao contexto laboral, abordou-se o tema na perspectiva de trabalhadores do setor de serviços (MABUCHI et al., 2007; ORTIZ; MARZIALE, 2010), segurança pública (LIMA, 2019; RITCHIE; RITCHIE; WARD, 2009), setor de transportes (NASCIMENTO; NASCIMENTO; SILVA, 2007) e na área da saúde (JUNQUEIRA et al., 2017). Quanto ao ramo da construção civil, evidencia-se o consumo elevado de drogas ilícitas entre os trabalhadores, em especial o álcool, agravado pela situação de vulnerabilidade social dos mesmos (CASARIN;

24 e 25 de outubro de 2019

LAVARDA; SILVEIRA, 2018; COCKELL, 2008). Contudo, as pesquisas neste ramo são limitadas, necessitando de uma abordagem do tema sob a perspectiva dos gestores de trabalhadores alcoolistas.

Conforme dados do Levantamento Nacional de Álcool e Outras Drogas (LENAD, 2012), a população adulta brasileira (maior de 18 anos) não abstêmia tem crescido consideravelmente nos últimos anos. Tal crescimento está relacionado tanto à regularidade semanal quanto à quantidade de doses consumidas. A prevalência do abuso do álcool dentre homens chega a 3,25%, enquanto para mulheres 0,62%; no que tange à dependência alcoólica, a prevalência dentre homens é de 10,48% e dentre mulheres 3,63% (LENAD, 2012). Com base neste cenário, reforça-se a preocupação quanto à dependência do uso do álcool em trabalhadores do sexo masculino, normalmente mais atuantes nas atividades braçais na construção (GAVIOLI et al., 2014; CASARIN; LAVARDA; SILVEIRA, 2018).

Somada a estes dados, a representação do álcool como componente relevante para a socialização e sua legalidade agravam seu uso indevido (ROSA; NASCIMENTO, 2015; PRATTEN, 2009). No Brasil, a população que consumiu álcool nos últimos 12 meses representa 62% da população do sexo masculino e 38% da população do sexo feminino. (LENAD, 2012). Como os dados demonstram, em sua maioria, pesquisas relacionaram os casos de alcoolismo frequente aos homens (ROSA; NASCIMENTO, 2015; COELHO; COSTA, 2016; WOLLE et al., 2011).

Em se tratando das consequências do alcoolismo no desempenho organizacional, verifica-se que está ligado ao absentismo, afastamentos, prejuízo das condições de trabalho e desligamentos (GAVIOLI et al., 2014). Ainda, quando o alcoolismo está relacionado aos profissionais atuantes no setor da construção civil, há uma preocupação relevante por ser considerada atividade com pressuposto de maior risco de acidentes trabalhistas.

Neste sentido, o ambiente laboral é um importante representante social na vida do indivíduo dependente de álcool, que pode estar travando lutas solitárias para superação do problema (FERNANDES et al., 2014) e que necessita de atenção especial por parte da organização e de seus gestores, por meio da prevenção do alcoolismo contemplada por uma estrutura de saúde e segurança ocupacional.

Apesar da relevância do tema, quando se trata de contextos laborais específicos, as pesquisas ainda são limitadas, o que reforça a importância de se propor uma abordagem voltada ao ramo da construção civil. Desta forma, diante dos malefícios causados pelo consumo excessivo do álcool e a necessidade de uma gestão eficiente para minimizá-los, o objetivo deste trabalho é verificar como os gestores do ramo da construção civil enfrentam a questão do alcoolismo e suas consequências no contexto laboral.

2 Revisão bibliográfica

De acordo com a Associação Pan-Americana de Saúde (OPAS, 2019), o álcool é uma substância psicoativa com propriedades dependentes, existindo a relação causal entre o uso nocivo do álcool e transtornos mentais e comportamentais, além de mais de duzentas doenças e lesões. Desta forma, o alcoolismo acarreta inúmeras complicações crônicas sintomáticas, além de desencadear transtornos no âmbito afetivo e profissional do indivíduo (MACHADO, 1990).

Nesta perspectiva, conforme salienta Pratten (2019), além de complicações ao indivíduo, há consequências para os que estão em contato direto com consumidores abusivos de bebidas alcólicas, como violência doméstica, embriaguez ao volante, danos criminais e dificuldades financeiras (PRATTEN, 2019).

Conforme Laranjeira et al. (2009), o consumo problemático de álcool está relacionado com faixas etárias de até 44 anos, dado que reforça a preocupação pública quanto ao número

de afastamentos laborais por doenças relacionadas ao uso de drogas, em especial o álcool, na Previdência Social do Brasil, chegando a 30,4 mil benefícios ativos no ano de 2013 (PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2013).

Nesse contexto é relevante evidenciar que, embora as motivações para o consumo de álcool estejam relacionadas a fatores internos - tornando-se uma via de escape para frustrações - a situação familiar, o apoio social fora do trabalho e as características pessoais dos indivíduos também estão associados ao abuso de álcool (MARCHAND, 2008). Verifica-se, portanto, que, além de afetar os contextos pessoal, familiar e social, o álcool interfere significativamente na conjuntura profissional do alcoolista.

Este dado é reforçado pelo estudo de Lenad (2012), segundo o qual, no que se refere ao consumo do álcool e sua relação com o trabalho, 8% dos respondentes relataram efeito prejudicial deste vício em seu ambiente de trabalho. Desta forma, o uso indevido do álcool é motivo de preocupação, pois tem sido associado ao absenteísmo, lesões no trabalho, falta de produtividade e desemprego (SITZOGLU et al., 2003).

Além disso, o consumo excessivo de álcool fora do trabalho, seja antes ou depois do expediente, bem como a ressaca ocasionada, estavam diretamente relacionados a doenças do trabalho e conflitos com gestores (AMES, GRUBE e MOORE, 1997). Soma-se às consequências negativas do alcoolismo o absenteísmo e a incapacidade para trabalhar (PRATTEN, 2019). Neste contexto, enfatiza-se os prejuízos ocasionados pelo consumo de álcool por trabalhadores cujo nível hierárquico também está relacionado com o uso abusivo, principalmente pela classe de funcionários que realizam trabalhos manuais (MARCHAND, 2008).

Portanto, o ambiente laboral tem importante papel no reconhecimento, intervenção e na adoção de práticas de qualidade de vida no trabalho para redução do consumo de álcool entre os trabalhadores (HERMANSSON et al., 2010). Neste sentido, segundo estudo de Sitzoglou et al. (2003) o trabalhador desintoxicado apresenta estabilidade emocional e profissional, bem como maior grau de estima, podendo retornar às suas atividades sociais.

Conforme estudos relativos ao tema, evidencia-se que a falta de orientação em relação ao álcool contribui para o abuso de seu consumo (MABUCHI et al., 2007). Diante disso, verifica-se a influência decisiva que programas de prevenção de drogas, inclusive álcool, possuem para os trabalhadores (MORAES; PILATTI, 2004; BRITES; ABREU; PORTELA, 2019). Assim, a empresa e o gestor devem estar preparados para oferecer aos empregados alcoolistas iniciativas psicológicas e assegurar relações saudáveis (FERNANDES et al., 2014).

3 Metodologia

O presente estudo é de natureza qualitativa, descritiva e de cunho transversal, realizado no município de Passo Fundo, no Rio Grande do Sul, com amostra de 50 gestores de empresas do setor da construção civil. Em relação ao contexto da pesquisa, de acordo com dados do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE, 2019), no ramo da construção civil, Passo Fundo (RS) há 744 microempresas, 22 pequenas empresas e 2 grandes empresas, representando 5% no total de número de empresas no município.

Nesta pesquisa foram consideradas apenas empresas com o mínimo de seis funcionários, cujos gestores possuem seis meses ou mais no cargo de gerência. Os participantes foram selecionados por meio de amostragem não probabilística, em que a escolha do indivíduo é intencional, quando não há conhecimento do total de elementos da população (BARBETTA, 2004). Os dados foram coletados por meio de um questionário adaptado de Holanda (2013), que possui duas seções: 1) identificação do gestor e da empresa através de dados demográficos e 2) questões com escala Likert de 5 pontos relacionados ao consumo excessivo de bebidas

24 e 25 de outubro de 2019

alcoólicas. Para fins de validação do instrumento de coleta, o mesmo passou por pré-teste em duas empresas do setor de construção civil.

As informações foram analisadas estatisticamente por meio do uso do software *IBM SPSS Statistics*. Foram realizadas análises de média, frequência e distribuição de frequência. As variáveis ‘nível de formação dos gestores’ e ‘considero o álcool uma doença’ foram medidas por meio do teste Qui-Quadrado.

Este estudo foi previamente aprovado pelo Conselho de Éticas em Pesquisa (CEP) de acordo com as exigências éticas contempladas nas Resoluções nº 466 de 2012 e nº 510, de 2016, do Conselho Nacional de Saúde (CNS), as quais dispõem sobre normas éticas para a realização de pesquisas com seres humanos. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foi distribuído aos participantes, separado do instrumento de coleta de dados.

4 Análise dos resultados

A amostra da pesquisa é constituída por gestores do setor da construção civil de empresas situadas na cidade de Passo Fundo (RS) cujo tempo de atuação, em média, é de 7,9 anos em cargos de diretores (30%), gerentes (26%), mestres de obras (20%), técnicos em segurança do trabalho (10%), administradores (6%), acionistas (4%) e engenheiros do trabalho (4%).

Conforme o estudo, a gestão é predominantemente realizada por indivíduos do sexo masculino, representado por 92% da amostra, o que é corroborado pelos estudos de Gavioli et al. (2014). De acordo com os autores, o trabalho é majoritariamente realizado por homens nos canteiros de obras, bem como a preocupação com as taxas de alcoolismo estão associadas em maior grau ao sexo masculino (PURNELL; FOSTER, 2003). Em relação ao nível de formação, 24 respondentes possuem ensino superior completo (48%), enquanto 16 respondentes possuem ensino médio completo (32%).

As empresas participantes da pesquisa caracterizam-se, principalmente, pelo fato de terem mais de 20 empregados (52%). Em relação ao tempo de atuação da empresa no ramo, 38 delas possuem acima de 6 anos, ou seja, 76%. A média de atividade das empresas é de 11,54 anos (Tabela 1).

Tabela 1 - Perfil das empresas participantes do estudo

Variável		Frequência	%
Número de funcionários	Até 10	10	20
	de 11 a 20	14	28
	Mais de 20	26	52
Tempo da empresa	Até 5 anos	12	24
	de 6 a 10 anos	21	42
	Acima de 10 anos	17	34

Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Quanto à existência de casos de alcoolismo na empresa, 94% dos respondentes mencionaram um ou mais casos de trabalhadores alcoolista. Contudo, 64% afirmam não ser um fator recorrente entre os trabalhadores da organização. Tais dados são corroborados pelo estudo de Laranjeira et al. (2009), segundo o qual o grau de abstinência alcoólica da população brasileira é alto; contudo há elevado grau de risco entre os bebedores, inclusive pela frequência do consumo ser maior, em especial na região Sul do Brasil.

No que tange ao contexto laboral das empresas e seu posicionamento frente ao consumo de álcool dos trabalhadores, percebe-se que as empresas desta pesquisa apresentam

um baixo índice de envolvimento com programas de prevenção, visto que a maioria das empresas desta pesquisa não possui registros (86%), política (60%), programa assistencial (92%), programa de reinserção (96%), programa preventivo (90%) ou programa integrado a outra entidade (94%) relacionados ao alcoolismo. Tais dados consolidam a necessidade de um olhar mais consistente de intervenção, relacionado a uma estrutura abrangente de bem-estar e prevenção ao consumo do álcool dentro das organizações (COELHO; COSTA, 2016; GÓMEZ-RECASENS et al., 2018).

Em relação à percepção dos gestores sobre o consumo de álcool no contexto laboral, os dados encontrados revelam que 64% dos gestores concordam quanto ao alcoolismo ser uma doença, enquanto 20% mostraram-se neutros a tal questão e 16% discordam desta premissa. Ainda sobre este aspecto, o teste de Qui-Quadrado informou que as respostas não são diferentes quando associadas ao nível de formação dos gestores respondentes ($\chi^2 = 14,766$; $gl = 10$; $p > 0,05$). No entanto, há 16 gestores que possuem ensino médio completo e 18 gestores que possuem ensino superior completo que consideram o alcoolismo uma doença. Ainda, neste sentido, 50% dos gestores concordam que não se sentem responsáveis na identificação de trabalhadores alcoolistas.

Contudo, cabe salientar a percepção que os gestores possuem sobre o importante papel social da empresa (92%); ademais, a maioria dos gestores concordam que o ambiente laboral é um local apropriado para a prevenção (54%). Os reflexos dessa conscientização e compromisso ético por parte dos gestores e suas empresas podem vir a facilitar a implementação de programas de prevenção e recuperação (MORAES; PILATTI, 2004), já que uma das principais barreiras à prevenção do álcool é a falta de interesse por parte do empregador quanto ao consumo de álcool entre seus funcionários (THØRRISEN et al., 2019).

Quanto à percepção dos gestores sobre os sintomas de alcoolismo, embora agressividade, suor intenso, vertigens e edemas nas pálpebras apareçam em menor porcentagem, os mais citados foram o hálito alcóolico (29,6%), olhos lacrimejantes (19,8%), falta de coordenação motora (17,3%) e tremor fino nas extremidades (17,3%), conforme Figura 1. Tais dados vêm ao encontro dos 26% de concordância apresentada pelos gestores respondentes quanto a sentir-se preparados para identificação de um trabalhador alcoolista no ambiente de trabalho.

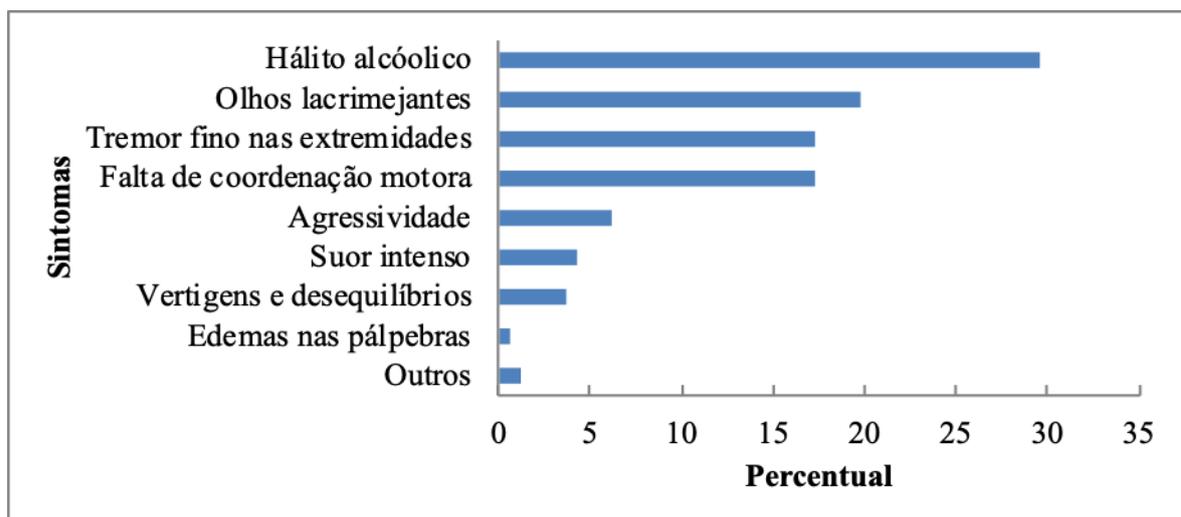


Figura 1 – Sintomas observados em trabalhadores alcoolistas. Elaborado pelos autores (2019).

24 e 25 de outubro de 2019

Em um contexto geral, estudos mostram que o consumo de álcool por funcionários acarreta em consideráveis custos sociais e organizacionais, como licenças médicas, absenteísmo, baixa de produtividade, elevadas taxas de acidentes e prejuízo nas relações interpessoais (MORAES; PILATTI, 2004; COELHO; COSTA, 2016; MANGADO; GÚRPIDE, 2008). Os dados elencados nesta pesquisa demonstram que os principais problemas encontrados pelos gestores em relação ao trabalhador alcoolista estão diretamente ligados à baixa produtividade, atrasos, falta ao serviço e desatenção, conforme demonstrado na Figura 2.

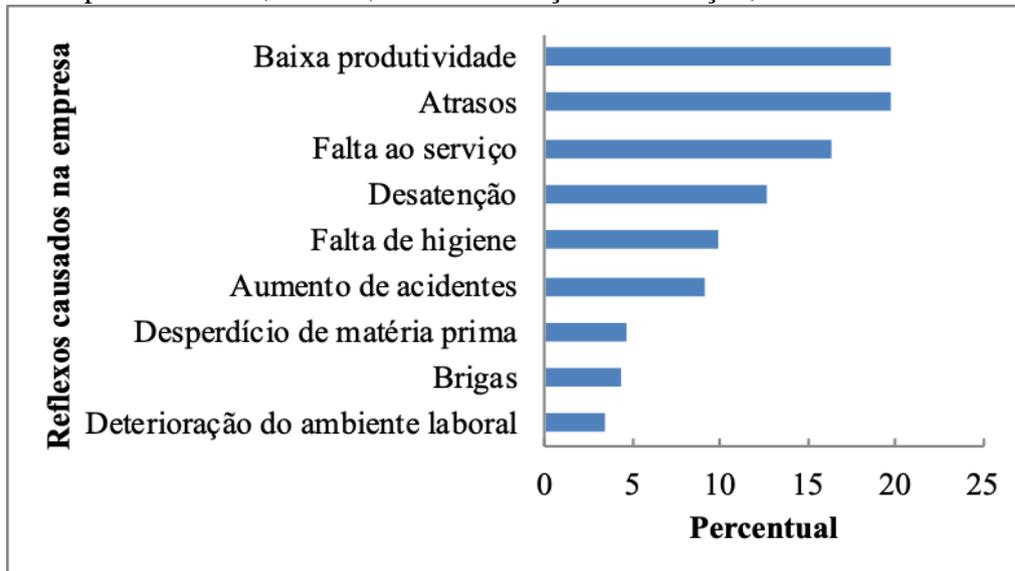


Figura 2 – Principais problemas relacionados ao trabalhador alcoolista.

Na percepção de 56,7% dos gestores, o trabalhador alcoolista não é tratado de forma diferente. Por outro lado, gozações que ferem a integridade do trabalhador representam 30,6%. Ressalta-se ainda o porcentual de 10% para casos de humilhação diante do grupo e 2,7% de ocorrência de exclusão do trabalhador pelo grupo por preconceito, conforme Figura 3. Reforça-se, portanto, a necessidade de campanhas contínuas de prevenção ao uso de álcool na construção civil, afim de se reconhecer que o consumo abusivo de álcool é um problema de saúde e deve ser abordado desprovido de preconceitos (SESI, 2008; CHENG et al., 2004).

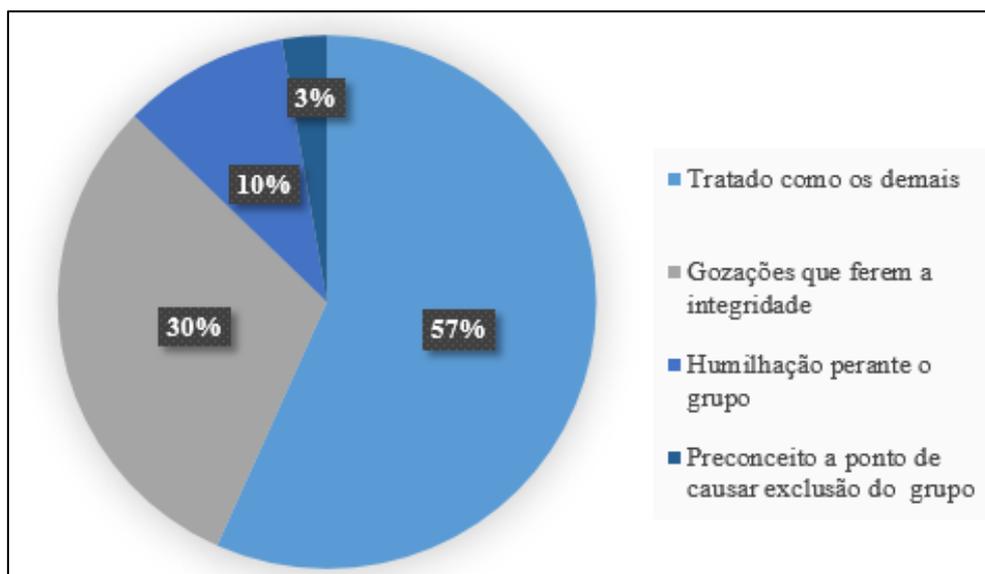


Figura 3 – Perspectiva do gestor em relação ao trabalhador alcoolista para os demais colegas.

5 Conclusões

O alcoolismo é uma doença relacionada a diversos danos ao indivíduo e apresenta uma série de reflexos ao meio laboral, como improdutividade, absenteísmo e acidentes de trabalho. Assim, as empresas e seus gestores têm papel importante para a prevenção ao uso de drogas e para a qualidade de vida do trabalhador, visto que a sociedade vem exigindo atitudes éticas e responsáveis das organizações.

Por isso, este estudo buscou verificar como os gestores do ramo da construção civil de uma cidade no norte do Rio Grande do Sul entendem e se posicionam em relação ao alcoolismo no ambiente laboral, a fim de contribuir com os estudos sobre alcoolismo, tendo como foco a perspectiva do gestor. Evidenciou-se um alto grau de trabalhadores alcoolistas e um entendimento por parte dos gestores quanto à gravidade do assunto; contudo, não há programas de prevenção, reinserção ou de assistência nas empresas.

Embora este estudo seja de caráter local, destaca-se a importância de ampliar o debate deste tema para que os gestores busquem elaborar políticas internas para segurança e saúde dos trabalhadores, não somente na construção civil, mas nas mais variadas áreas da Administração.

Referências

AMES, Genevieve; GRUBE, Joel.; MOORE, Roland. *The relationship of drinking and hangovers to workplace problems: an empirical study..* Journal Of Studies On Alcohol, [s.l.], v. 58, n. 1, p.37-47, jan. 1997. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.15288/jsa.1997.58.37>>. Acesso em: 29 ago. 2019.

ANDRADE, Arthur Guerra; DUARTE, Paulina do Campo Andrade Vieira; OLIVEIRA, Lúcio Garcia de. *I Levantamento nacional sobre o uso de álcool, tabaco e outras drogas entre universitários das 27 capitais brasileiras.* Brasília: SENAD, 2010.

BARBETTA, Pedro Alberto. *Estatística aplicada às Ciências Sociais.* 5 ed. Florianópolis: Editora da UFSC, 2004.

BRITES, Riany Moura Rocha; ABREU, Ângela Maria Mendes de. *Padrão de consumo de bebidas alcoólicas entre os trabalhadores e perfil socioeconômico.* Acta Paulista de Enfermagem, [s.l.], v. 27, n. 2, p.93-99, abr. 2014. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/1982-0194201400018>>. Acesso em: 01 set. 2019.

BRITES, Riany Moura Rocha; ABREU, Ângela Maria Mendes; PORTELA, Luciana Fernandes. *Reduction Of The Alcohol Consumption Among Workers Using A Brief Intervention.* Texto & Contexto - Enfermagem, [s.l.], v. 28, p.1-12, 2019. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/1980-265x-tce-2018-0135>>. Acesso em: 03 set. 2019.

CALVO-PORRAL, Cristina; LEVY-MANGIN, Jean-pierre. *Situational factors in alcoholic beverage consumption.* British Food Journal, [s.l.], v. 121, n. 9, p.2086-2101, 2 set. 2019. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1108/bfj-01-2019-0002>>. Acesso em: 27 ago. 2019.

CASARIN, Vanusa Andrea; LAVARDA, Rocelia; SILVEIRA, Joao Serafim Tusi da. *O Alcoolismo No Meio Operário Uma De Empresa Santiaguense De Construção Civil, RS, Brasil.* Intern. Journal Of Profess. Bus. Review, [s.l.], v. 3, n. 1, p.111-120, 2 jan. 2018. Conselho Nacional de Pesquisa e Pos-Graduacao em Direito - CONPEDI. <http://dx.doi.org/10.26668/businessreview/2018.v3i1.93>.

CHENG, Eddie et al. *Construction safety management: an exploratory study from China.* Construction Innovation, [s.l.], v. 4, n. 4, p.229-241, dez. 2004. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1108/14714170410815114>>. Acesso em: 12 set. 2019.

COELHO, Elenise Abreu.; COSTA, Carlos. Consumo de álcool e seus reflexos na atividade laboral: como as organizações enfrentam o problema. In: X Mostra de Iniciação Científica e Extensão Comunitária e IX Mostra de Pesquisa de Pós-Graduação, 2016, Passo Fundo. *Anais...* Passo Fundo: IMED, 2016.

IV Congresso Internacional de Gestão Estratégica e Controladoria de Organizações – IV CIGECO

24 e 25 de outubro de 2019

COCKELL, Fernanda Flávia. *Da enxada à colher de pedreiro: Trajetórias de vulnerabilidade social na construção civil*. 2008. 208 f. Tese (Doutorado) - Curso de Engenharia de Produção, Universidade Federal de São Carlos, São Paulo, 2008. Disponível em: <<https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/3320/1858.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 31 ago. 2019.

GAVIOLI, Aroldo et al. *Risks related to drug use among male construction workers*. Acta Paulista de Enfermagem, [s.l.], v. 27, n. 5, p.471-478, out. 2014. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1982-0194201400077>.

GÓMEZ-RECASENS, Montse et al. *A workplace intervention to reduce alcohol and drug consumption: a nonrandomized single-group study*. BMC Public Health, [s.l.], v. 18, n. 1, p.1-10, 20 nov. 2018. Disponível em: <dx.doi.org/10.1186/s12889-018-6133-y>. Acesso em: 30 ago. 2019.

HERMANSSON, Ulric et al. *Screening and Brief Intervention for Risky Alcohol Consumption in the Workplace: results of a 1-year randomized controlled study*. Alcohol & Alcoholism, v. 45, n. 3, pp. 252–257, 2010.

JUNQUEIRA, Marcelle Aparecida de Barros et al. *Uso de álcool e comportamento de saúde entre profissionais da enfermagem*. Revista da Escola de Enfermagem da Usp, [s.l.], v. 51, p.1-8, 27 nov. 2017. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1980-220x2016046103265>.

LARANJEIRA, Ronaldo et al. *Alcohol use patterns among Brazilian adults*. Revista Brasileira de Psiquiatria, [s.l.], v. 32, n. 3, p.231-241, 13 nov. 2009. FapUNIFESP (SciELO).. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/s1516-44462009005000012>>. Acesso em: 01 set. 2019.

LIMA, Ana Izabel Oliveira et al. *Prevalência de Transtornos Mentais Comuns e Uso de Álcool e Drogas entre Agentes Penitenciários*. Psicologia: Teoria e Pesquisa, [s.l.], v. 35, p.1-10, 2019. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/0102.3772e3555>>. Acesso em: 28 ago. 2019.

MABUCHI, Alessandra dos Santos et al. *The use of alcohol by workers of the garbage collection service*. Revista Latino-americana de Enfermagem, [s.l.], v. 15, n. 3, p.446-452, jun. 2007. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-11692007000300013>.

MACHADO, Mariina. *Uma visão do alcoolismo*. Revista Conjuntura Econômica, São Paulo, v. 44, n. 6, p.0-1, jun. 1990. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rce/article/view/55493/54153>>. Acesso em: 27 ago. 2019.

MANGADO, Enriqueta Ochoa; GÚRPIDE, Agustín Madoz. *Consumo de alcohol y otras drogas en el medio laboral*. Medicina y Seguridad del Trabajo, Madrid, v. 54, n. 213, p.25-32, out. 2008. Disponível em: <http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2008000400003>. Acesso em: 01 set. 2019.

MARCHAND, Alain. *Alcohol use and misuse: What are the contributions of occupation and work organization conditions?*. BMC Public Health, [s.l.], v. 8, n. 1, p.1-12, 24 set. 2008. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1186/1471-2458-8-333>>. Acesso em: 30 ago. 2019.

MENDONÇA, A. K. R. H.; JESUS, C. V. F. de; LIMA, S. O. *Fatores associados ao consumo alcoólico de risco entre universitários da área da saúde*. Revista Brasileira de Educação Médica, v. 42, n. 1, p. 207–215, 2018.

MORAES, Gláucia T. Bardi de; PILATTI, Luiz Alberto. *Alcoolismo e as Organizações: por que investir em Programas de Prevenção e Recuperação de Dependentes Químicos*. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 13., 2004, Florianópolis. Anais... Florianópolis: Enegep, 2004. p. 2477 - 2484. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2004_Enegep0404_1055.pdf>. Acesso em: 12 set. 2019.

NASCIMENTO, Eurípedes Costa do; NASCIMENTO, Evania; SILVA, José de Paula. *Uso de álcool e anfetaminas entre caminhoneiros de estrada*. Revista de Saúde Pública, [s.l.], v. 41, n. 2, p.290-293, abr. 2007.

IV Congresso Internacional de Gestão Estratégica e Controladoria de Organizações – IV CIGECO

24 e 25 de outubro de 2019

FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/s0034-89102007000200017>>. Acesso em: 29 ago. 2019.

PRATTEN, John D.. *What is “the alcohol problem”?* *Worldwide Hospitality And Tourism Themes*, [s.l.], v. 1, n. 2, p.88-96, 12 jun. 2009. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1108/17554210910962486>>. Acesso em: 29 ago. 2019.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. *Previdência em Questão*: Cresce o número de afastamentos por doenças relacionadas ao uso de álcool. 2013. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/arquivos/office/28_130909-141429-414.pdf>. Acesso em: 01 set. 2019.

PURNELL, Larry D. T.; FOSTER, John. *Cultural aspects of alcohol use: Part 2. The Drug And Alcohol Professional*, [s.l.], v. 3, n. 3, p.19-25, set. 2003.

RITCHIE, Caroline; RITCHIE, Felix; WARD, Richard. *A good night out: alcohol-related behaviours in young adults*. *Worldwide Hospitality And Tourism Themes*, [s.l.], v. 1, n. 2, p.169-193, 12 jun. 2009. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/17554210910962549>.

ROSA, Livia Ferreira de Araújo; NASCIMENTO, Adriano Roberto Afonso. *Representações sociais de bebida alcoólica para homens universitários*. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, Rio de Janeiro, v. 67, n. 1, p.3-19, 2015. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672015000100002>. Acesso em: 28 ago. 2019.

SEBRAE. *Perfil das Cidades Gaúchas: Passo Fundo*. 2019. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/municipios/rs/Perfil_Cidades_Gauchas-Passo_Fundo.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2019.

SESI. *Prevenção ao uso de álcool e outras drogas no ambiente de trabalho: conhecer para ajudar*. Florianópolis: Senad, 2008. Disponível em: <https://www.uniad.org.br/images/stories/arquivos/Curso_SEAD_UFSC_SENAD_SESI.pdf>. Acesso em: 12 set. 2019.

SITZOGLOU, K et al. *Impact of alcohol use and its related disorders at work in relevance with family history of alcoholism*. *Annals Of General Hospital Psychiatry*, [s.l.], v. 2, n. 1, p.1-2, 2003. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1186/1475-2832-2-s1-s108>>. Acesso em: 03 fev. 2019.

THØRRISEN, Mikkel Magnus et al. *Current practices and perceived implementation barriers for working with alcohol prevention in occupational health services: the WIRUS OHS study*. *Substance Abuse Treatment, Prevention, And Policy*, [s.l.], v. 14, n. 1, p.1-11, 26 jun. 2019. Disponível em: <[doi.org/10.1186/s13011-019-0217-2](http://dx.doi.org/10.1186/s13011-019-0217-2)>. Acesso em: 01 set. 2019.

OPAS. Organização Pan-Americana de Saúde. *Folha Informativa: Álcool*. 2019. Disponível em: <https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5649:folha-informativa-alcool&Itemid=1093>. Acesso em: 30 ago. 2019.

ORTIZ, Carmita María

Bravo; MARZIALE, Maria Helena Palucci. *El consumo de alcohol en personal administrativo y de servicios de una universidad del Ecuador*. *Revista Latino-americana de Enfermagem*, [s.l.], v. 18, n. , p.487-495, jun. 2010. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-11692010000700002>.

WOLLE, Cynthia et al. *Differences in drinking patterns between men and women in Brazil*. *Revista Brasileira de Psiquiatria*, [s.l.], v. 33, n. 4, p.367-373, mar. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-44462011000400010>. Acesso em: 29 ago. 2019.

24 e 25 de outubro de 2019

**ADMINISTRAÇÃO DE MICRO E PEQUENAS EMPRESAS: UMA ANÁLISE DA
FORMAÇÃO E DAS EXPERIÊNCIAS DOS EMPRESÁRIOS DO MÉDIO ALTO
URUGUAI**

**MICRO AND SMALL BUSINESS ADMINISTRATION: AN ANALYSIS OF THE
TRAINING AND EXPERIENCES OF HIGH URUGUAY BUSINESS PEOPLE**

Laís Macalin dos Santos. Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões -
URI- Campus de Frederico Westphalen, RS, Brasil, laismacalin@gmail.com

Ana Paula Pessotto, Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões -URI-
Campus de Frederico Westphalen, RS, Brasil, Ana@uri.Edu.br

Ezequiel Plínio Albarello, Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões -
URI- Campus de Frederico Westphalen, RS, Brasil, Epalbarello@uri.Edu.br

RESUMO

O Brasil é um dos países com maior índice de empreendedorismo do mundo, as micro e pequenas empresas (MPE), são responsáveis pela geração de emprego do país com 52% dos empregos formais, 40% da massa salarial, sendo mais de 8,9 milhões de micro e pequenas empresas ativas no mercado. A representatividade das MPE é significativa em todos o país, mas na Região Sul a importância se destaca, o que não se diferente na região de abrangência do Conselho Regional de Desenvolvimento do Médio Alto Uruguai (CODEMAU). Tendo em vista a importância das MPE, o presente estudo objetiva, analisar quais são as expectativas para o futuro das empresa, experiências e formações gerenciais dos empresários da região do Médio Alto Uruguai, participantes do Programa Negócio a Negócio, do ano de 2017. Para a realização da pesquisa, a mesma foi desenvolvida utilizando-se da abordagem quantitativa e descritiva. Quanto a análise dos dados, visando a obtenção dos resultados esperados, foi utilizado análises estatísticas descritivas, utilizando para tanto o MS Excel. No contexto atual das empresas da região, foi possível fornecer informações relevantes a sociedade, ao poder público e aos órgãos de classe para que seja possível identificar oportunidades de desenvolvimento dos gestores, por meio de orientação técnica, capacitações e treinamentos, aumentando a competitividade, a sustentabilidade e a chance de sucesso das empresas.

Palavras-chave: Negócio a Negócio. Micro e Pequenas Empresas. Experiência Empresarial. Expectativas Empresariais. Formação Gerencial.

ABSTRACT

Brazil is one of the countries with the highest entrepreneurship, micro and small enterprises (SMEs), are responsible for generating employment in the country with 52% of formal jobs, 40% of the wage bill, with more than 8.9 million micro and small enterprises active in the market. The representativeness of MPEs is significant in all of the country, but in the South Region the importance stands out, which is not different in the region covered by the Regional Council for the Development of the High Medium Uruguay (CODEMAU). Considering the importance of MPEs, the present study aims to analyze the expectations for the future of the companies, experiences and managerial formations of entrepreneurs in the region of Middle Uruguay, participating in the Business to Business Program. For the accomplishment of the research, it was developed using the quantitative and descriptive approach. Regarding the data analysis, in order to obtain the expected results, descriptive statistical analyzes were used, using MS Excel. In the current context of companies in the region, it was possible to provide relevant information to society, public authorities and class organs so that it is possible to identify opportunities for managers to develop, through technical guidance, training and training, increasing competitiveness, sustainability and the chance of success of companies.

Keywords: Business to Business. Micro and Small Business. Business Experience. Business Expectations. Management Training.

1 Introdução

O Brasil é um dos países com maior índice de empreendedorismo do mundo de acordo com a *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2018). Conforme o relatório, em 2017, a taxa total de empreendedorismo no país foi de 36,4%, o que representa que, aproximadamente, 50 milhões de brasileiros investiram em novos negócios no último ano.

24 e 25 de outubro de 2019

As Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (MPE) tem desempenhado um papel fundamental na economia brasileira. De acordo com o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE, 2017), em 2014, as MPE sustentavam a geração de emprego do país com 52% dos empregos formais, 40% da massa salarial, sendo mais de 8,9 milhões de micro e pequenas empresas ativas no mercado. Além disso, as micro e pequenas empresas são responsáveis por 27% do Produto Interno Bruto Brasileiro (PIB).

A representatividade das MPE é significativa em todos o país, mas na Região Sul a importância se destaca, representando 32,9% do total de empresas da região (SEBRAE, 2015). Esta realidade não diferente nos 22 municípios da região de abrangência do Conselho Regional de Desenvolvimento do Médio Alto Uruguai (CODEMAU), situada no norte do estado do Rio Grande do Sul. A região conta com uma população de 151.557 habitantes, economicamente responsável pela geração de 0,92% do PIB estadual, o que representa R\$ 3.041.162.709,00 e renda *per capita* média de R\$ 19.501,00 e tem nas MPE a sua principal fonte de renda. Esta afirmação se confirma quando se considera a distribuição da economia por segmentos econômico, onde percebe-se que 37,02% refere-se a participação da indústria, 35,30% da produção primária, o comércio representa 21,39% e 6,29% os serviços (GIRARDI, *et al.*, 2017).

Além de representar alta relevância para a região do CODEMAU, ainda as MPE apresentam constante crescimento. Contudo, no estudo realizado por Viacelli e Markoski (2016), é exposto que o número de empresas com tempo de atuação menor de cinco anos é elevado, chegando no setor do comércio a 43%, o que representa tempo de atuação de 1,5 a 1,8 anos em todos os setores, já as empresas mais experientes, possuem tempo médio de existência de 14 anos.

A baixa longevidade das empresas justifica o interesse em estudar as perspectivas dos empresários da região, com foco em suas experiências, objetivos estabelecidos e busca por formações estratégicas, uma vez que os fatores responsáveis na maior parte da mortalidade dos empreendimentos brasileiros são a falta de planejamento, a pouca ou nenhuma capacitação e a má gestão (SEBRAE, 2015, 2018).

Assim, tendo em vista a importância das MPE para com a economia nacional, responsabilidade social, e do importante papel exercido pelo administrador para sua performance, pode-se apresentar a seguinte problemática: “Quais são as experiências, expectativas e formações gerenciais dos empresários da região do Médio Alto Uruguai?”

Tendo em vista a importância das MPE, na região, o estudo em questão, tem como objetivo analisar quais são as expectativas para o futuro das empresa, experiências e formações gerenciais dos empresários da região do Médio Alto Uruguai, participantes do Programa Negócio a Negócio do ano de 2017.

Neste sentido, espera-se obter informações que possam auxiliar no diagnóstico do contexto atual das empresas da região, de forma a fornecer informações relevantes a sociedade, ao poder público e aos órgãos de classe para que seja possível identificar oportunidades de desenvolvimento dos gestores, por meio de orientação técnica, capacitações e treinamentos, aumentando a competitividade, a sustentabilidade e a chance de sucesso das empresas.

Diante da representatividade deste tipo de empresa para a economia, se faz necessário refletir sobre o papel exercido pelo administrador, o qual é responsável pela obtenção de resultados e deve possuir habilidades que o auxiliem no processo de gestão. De acordo com Lacombe (2008), ao administrador compete habilidades de comunicação, expressão, raciocínio lógico, criatividade, capacidade de negociação, tomada de decisão, liderança, gerenciamento de conflitos e trabalho em equipe. Além destas habilidades, conforme o autor, o gestor deve possuir a capacidade de empreender, realizar análise crítica, possuir conhecimento técnico e científico, internalizar valores de responsabilidade social, justiça e ética profissional e buscar continuamente por conhecimento e desenvolvimento.

2 Referencial teórico

De acordo com o SEBRAE (2016), a região Sul do país apresenta o maior índice de sobrevivência de empresas fundadas antes do ano de 2010. No entanto, o estudo aponta que, quando se trata de empresas mais recentes, o cenário da região não apresenta bom desempenho. Na Região do Médio Alto Uruguai, esses dados não se diferem, sendo que a maioria das empresas fundadas após o ano de 2010 apresentam tempo médio de atuação entre 1,5 e 1,8 anos (VIECELLI; MARKOSKI, 2016), o que indica que as empresas da região são recentes e que muitas encerraram suas atividades antes de completarem cinco anos de atuação.

A mortalidade das empresas vem sendo estudada há décadas, tendo como primeiro registro de estudo em 1939, realizado por Davis, que constatou que os principais fatores que causavam a mortalidade das empresas eram: mão de obra não qualificada, infraestrutura inadequada, instabilidade política e econômica, além da dinâmica no mercado demanda pelo cliente (DAVIS, 1939 *apud* FERREIRA *et. al.*, 2012).

Em complemento a estes fatores, podem ser citados outros elementos que atrapalham o desempenho dos empreendimentos no país, como a baixa renda do empreendedor, seu nível de escolaridade, e a dificuldade em concessão de crédito junto a instituições financeiras, gerando confusão entre capital próprio e capital da empresa, assim dispondo de escasso capital de giro, o que dificulta o atendimento da empresa as demandas oscilantes do mercado (SEBRAE, 1999).

Com o passar dos anos e com a crescente concorrência e instabilidade mercadológica os motivos para uma empresa encerrar suas atividades prematuramente passaram a estar ligados também a questões de natureza estratégica. O estudo de Ferreira *et. al.* (2012), por exemplo, conclui que os principais fatores que influenciam a mortalidade das empresas são a falta de planejamento ou plano de negócios, a ausência de inovação, design ou desempenho dos produtos e serviços, a dificuldade em conquistar e fidelizar clientes, o elevado número de concorrentes, o baixo nível de escolaridade do empreendedor e a sua pouca competência gerencial. Estes fatores se evidenciam quando, de acordo com o estudo, da amostra das empresas estudadas do estado de São Paulo, 60% não planejaram seu negócio e 41% realizaram a tomada de decisão com base empírica.

Nas MPE, o ambiente informal e, muitas vezes familiar, corrobora para o encerramento das atividades da organização e as ações do proprietário podem ser determinantes para o fracasso, pois sua presença constante gera restrita formalidade. Outro ponto a ser considerado é que, muitas vezes, o quadro de colaboradores é formado por familiares do empresário sem qualificação e, conseqüentemente, se obtém um ambiente confuso entre pessoa física e pessoa jurídica (SANTOS, 2017; GRAPEGGIA, 2011).

Além disso, para a GEM (2018), as condições de abertura de um novo empreendimento, são barrados por fatores limitantes de ordem ambiental. Estes, por sua vez, são distintos em três grupos, sendo o primeiro entrave a falta de políticas, programas e incentivos governamentais que auxiliem no desenvolvimento de um ambiente mais favorável para as empresas. O segundo fator limitante é o baixo nível de recursos financeiros disponíveis para investimento nas empresas e o terceiro é contexto político e econômico e o clima econômico do país, que gera falta de confiança para novos investimentos.

Neste contexto, Ferreira, *et. al.*, (2012), constata ainda que 81% das empresas que decretaram falência no ano de 2003, não realizaram planejamento da empresa, análise das competências organizacionais, análise financeira, entre outras, ao passo que as empresas fundadas neste mesmo ano, ainda em atividade ou empresas mais experientes, realizam planejamento constante. Neste sentido, o autor destaca que, nesse tipo de empresa, observa-se muito mais intuição ou experiência vivida, que podem não mais refletir a realidade atual dos negócios, exigindo, portanto, novas formas de agir dos micro e pequenos empresários. Diante

destes aspectos, percebe-se que a profissionalização das MPE é fator determinante para a manutenção de suas atividades e a realização de um planejamento estratégico, que leve em conta todos os fatores citados anteriormente, é fundamental.

2.1 A importância do Planejamento estratégico para as MPE

A incerteza e as mudanças estão presentes no ambiente de atuação das organizações contemporâneas, e estas devem constantemente reagir e se adequar. Com este objetivo a utilização do planejamento, a primeira função administrativa, é fundamental. O planejamento não está vinculado apenas às decisões no futuro, são planos que buscam decisões eficientes e eficazes no presente, que possibilitem o atingimento constante das metas e, consecutivamente, o objetivo final. Lacombe (2009, p. 69), afirma que o planejamento

[...] é executado no presente: seus resultados é que se projetam no futuro. Todo plano requer um prazo para sua implantação. Se não planejarmos no presente, não teremos condições de implantarmos o que desejamos no futuro. Não existem decisões futuras, decisões são sempre tomadas no presente. [...] qualquer decisão administrativa importante leva anos para se tornar realidade.

Assim sendo, o planejamento deve ser executado em todos os âmbitos da empresa, sendo aplicado nos três níveis hierárquicos, com dimensões de tempo distintas. Para tanto, o nível institucional realiza o planejamento estratégico, ao longo prazo, o nível tático desenvolve o planejamento tático, de médio prazo e o planejamento operacional é elaborado no nível operacional, com curto prazo estabelecido (OLIVEIRA, 2011).

O planejamento estratégico (PE) realizado pelo nível institucional é um processo administrativo, desenvolvido com base na análise do ambiente em que a organização está inserida, captando oportunidades, e buscando minimizar riscos. Através do PE, a empresa estabelece suas estratégias, define sua missão, objetivos e metas. Com este processo, é possível a organização se tornar capaz de tomar decisões estratégicas, disseminar seu planejamento estratégico aos demais níveis institucionais, e tornar-se eficiente e eficaz (FISCHMANN; ALMEIDA, 2011).

Em resumo o planejamento estratégico apresenta três diretrizes principais, que são: sua projeção é realizada em longo prazo, envolve a empresa em sua totalidade e vincula a interação da organização com seu ambiente. O planejamento estratégico é um conglomerado de decisões, genéricas que definem a direção das ações futuras e atuais da organização, para o atingimento dos objetivos.

Contudo, é necessário que a implantação do planejamento estratégico aconteça também nos níveis hierárquicos inferiores, como pode ser visualizado pela definição de Lacombe (2009, p. 70), que afirma que o propósito do planejamento estratégico:

é influenciar os ambientes interno e externo, a fim de assegurar o desenvolvimento ótimo de longo prazo da empresa de acordo com um cenário aprovado. O planejamento estratégico é efetuado pelos dirigentes de mais alto nível da empresa – diretores e assessores de alto nível – [...]. Os gerentes de nível intermediário, na maioria dos casos, têm uma visão especializada da sua área de atuação e menos tempo para acompanharem e interpretarem as mudanças no ambiente externo. O planejamento estratégico inicia-se no topo da hierarquia. Alguns planos de longo prazo são projeções das operações presentes, embora considerando modificações no ambiente externo e interno. Estes não são estratégicos. Nem todo planejamento de longo prazo é estratégico. Para que seja, é necessário que não se limite a uma extrapolação do que está sendo feito. É necessário que, após um bom diagnóstico, seja definido o cenário que se deseja alcançar em determinado prazo, bem como a estratégia para viabilizar esse cenário.

Para a execução do planejamento estratégico, é apresentado por Oliveira (2011), uma metodologia simplificada, dividida em quatro fases, sendo estas as a seguir: (I) realização do diagnóstico estratégico; (II) definição da missão da empresa; (III) utilização de instrumentos prescritivos e quantitativo; (IV) controle e avaliação. A partir deste processo é possível elaborar e aplicar o planejamento estratégico, tendo em vista que a metodologia pode variar de acordo com o porte e necessidades da organização.

Neste contexto, Souza e Qualharini (2007) contribuem apresentando que o planejamento estratégico desempenha papel primordial para a sustentação do negócio, auxiliando na identificação de oportunidades e desenvolvimento de ações, o que é essencial para as organizações de micro e pequeno porte. As MPE, frequentemente, possuem recursos escassos e procura otimizá-los, trazendo eficiência e prosperidade para o empreendimento, torna indispensável, uma vez que 80% dos principais problemas das pequenas empresas advêm de problemas de natureza estratégica (BORTOLI NETO; MOREIRA; JUNIOR, 2007, *apud* FERREIRA, *et. al.*, 2012, p. 11). De acordo com os autores, em micro e pequenas empresas, é primordial o desenvolvimento do planejamento, tendo em vista que esta ferramenta auxilia na fixação e continuação da atuação da organização no mercado. Como os pequenos sofrem grande pressão externa, a elaboração do planejamento direciona para o desenvolvimento de ações assertivas e assim torna-se mais eficiente e eficaz.

Além disso, o estudo de Ferreira *et. al.* (2012), conclui que o perfil do empresário, está diretamente relacionado ao fechamento das portas do empreendimento. Neste sentido, não basta evidenciar a importância do planejamento, se faz necessária uma reflexão acerca do perfil dos gestores das MPE.

2.2 Perfil do gestor das micro e pequenas empresas

É comum ouvir que os empreendedores são profissionais, sem planejamento, que possuem apenas conhecimento técnico e deixam de lado a gestão. Esta afirmativa, não está totalmente errada ao se considerar que a motivação para a abertura de um novo negócio, que pode ser originada de duas formas: empreender por necessidade ou empreender por oportunidade. Ou seja, o empresário pode abrir as portas de seu estabelecimento, apenas como recurso de reação ao mercado, ou como forma de concretização de um sonho, sem que este seja detalhadamente analisado e planejado (ARAÚJO; GARCIA, 2010). Contudo, isso não quer dizer, em qualquer uma das duas opções, que este indivíduo esteja preparado para a gestão do novo empreendimento. Para que tenha sucesso em seu negócio é fundamental que o empresário seja dotado de algumas características importantes, que podem ser desenvolvidas (DORNELAS, 2001).

Neste sentido Drucker (1987) apresenta sua consideração quanto o empreendedorismo, de que ser empreendedor não está relacionado com personalidade, mas sim com uma construção. De acordo com o autor, o empreendedor é constituído por processos contínuos, busca por inovação, podendo ser apresentado na abertura de um mercado totalmente novo, ou a realização de uma atividade de rotina, de formas jamais pensadas antes, trazendo inovação e eficiência ao processo.

Araújo e Garcia (2010) elencaram algumas características necessárias para a pessoa que empreende, as quais são: arrojo, autoconfiança, busca informações e procura oportunidades. Além disso, para os autores, o empreendedor é calculista, tem capacidade de persuasão, capacidade de quebrar paradigmas, comprometimento, é exigente, possui iniciativa, inova, tem capacidade de negociação, é otimista, tem persistência e possui força de vontade.

Além disso, o conhecimento técnico da administração de empresas, cada vez mais agrega a competitividade das empresas, principalmente quando combinado com conhecimento

prático e experiência. Os empreendedores devem possuir capacidade gerencial, ou formação, o que no Brasil é um fator limitante para a eficiência dos empreendimentos (SALES; BARROS; FERREIRA, 2011). De acordo com Scacio (2008), a administração de empresas é exclusiva para o Administrador, esta afirmação se baseia na Lei 4769 de 9 de setembro de 1965, onde especifica-se que a profissão de Administrador é exclusiva de bacharéis em Administração, com registro no CRA de seu respectivo Estado.

Nesta perspectiva, Ferreira *et. al.* (2012, p. 8) afirma que “apenas empresas bem geridas sobrevivem, como é esperado numa economia capitalista de livre mercado e concorrência”. Tendo em vista que a experiência técnica/prática e baixa escolaridade no cenário em que MPE estão inseridas, não são o suficiente, se faz necessário a fórmula da combinação dos conhecimentos conceituais de administração de empresas e das práticas, para que a empresa desenvolva uma boa gestão e busque se manter ativa no mercado de atuação. Neste sentido os autores complementam que, no cenário atual, os conhecimentos de gestão são um diferencial para as MPE e cruciais para sua sobrevivência, tendo em vista que um amplo conhecimento prático, não conseguem mais garantir sua sobrevivência.

No entanto, essa não é uma realidade vivenciada pelos empreendedores brasileiros, tendo em vista os dados levantados pela GEM (2018). De acordo com o relatório, cerca de 23,9% dos empreendedores entrantes no mercado, possuem apenas ensino fundamental completo, e apenas 14,3% ensino superior completo. O número de empreendedores brasileiros estabelecidos no mercado, com ensino médio incompleto beira 12 milhões, entretanto apenas 17% dos empresários com formação no nível superior estão estabelecidos.

Ao considerar os proprietários de MPE, a pesquisa de Santos (2017) apresenta que o perfil dos gestores das empresas no Estado de Minas Gerais, é um público mais jovem, que busca constante inovação e dinamismo para a organização. Além disso, o estudo apontou que a maior parcela destes gestores tem ensino superior completo ou em andamento e pós-graduação. Contudo, quando consideradas as empresas gerenciadas por pessoas de mais idade, a maior parte dos gestores tem o ensino médio completo. Em consonância, no estudo realizado por Ferreira *et. al.* (2012), é destacado que as empresas do estado de São Paulo apresentam escolaridade considerada alta, e cerca de 72% dos empresários possui ao menos o ensino médio completo e que estes buscam formações complementares de gestão, com intuito de sanar o *déficit* de conhecimento. Contudo, o estudo identificou que a escala de empreendedores com escolaridade segue no sentido oposto quando se trata de experiência no ramo de atuação ou em cargos de gestão, tendo em vista que a mais de 80% destes empresários nunca desempenharam atividades de gestão, antes de empreender. Neste sentido, o estudo de Silva e Dacorso (2014), destaca algumas incertezas e questões chave acerca do perfil dos empreendedores atuais como a falta de *know-how* e a insuficiência de capital para administrar um negócio.

Ao se considerar a região do Médio Alto Uruguai, no entanto, Viacelli e Markoski (2016) identificaram que muitos empreendedores entrantes no mercado, possuem conhecimento técnico prático, no entanto desconhecem significativamente sobre as características e comportamentos do mercado, e conhecimento de técnicas de gestão, o que evidencia a falta de preparo para a gestão. A pesquisa realizada por Pessotto *et. al.* (2018), por sua vez, identifica que na região, um elevado número de empreendedores possuem apenas o ensino médio completo, o que explicaria a falta de competências estratégicas. Além disso, ao considerar a qualificação por gênero, os resultados do estudo apontou que as mulheres apresentam maior qualificação do que os homens a frente dos empreendimentos da região, sendo que “ainda que a maioria delas possua apenas ensino médio (45,2%), há uma parcela representativa que tem o ensino superior ou a pós-graduação (41,1%) completas, enquanto os homens que acessaram esse nível de formação representam apenas 26,5% dos empreendedores” (PESSOTTO *et. al.*, 2018, p. 7).

3 Método

Para a realização da pesquisa foi utilizado a pesquisa de corte transversal, pois os dados quantitativos a serem utilizados, foram de um período de tempo delimitado. Os dados para seu desenvolvimento, teve como fonte o programa Negócio a Negócio (2017), de responsabilidade do Sebrae e da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – Câmpus de Frederico Wespthalen

De acordo com o Sebrae (2018), o Negócio a Negócio é um programa gratuito de atendimento e orientação empresarial que oferece diagnósticos, implantação de planos de ação e recomendações para microempreendedores individuais e donos de microempresas. A ideia é auxiliar nas principais dificuldades enfrentadas no dia a dia da gestão do negócio e indicar outras soluções do Sebrae alinhadas com as demandas. O qual teve início em 2009 e hoje é um dos instrumentos mais importantes do Sebrae para o atendimento presencial.

O programa faz parte de uma parceria firmada entre o Sebrae e universidades de todo o país, objetivando oferecer atendimentos em Gestão Empresarial para empresários individuais e microempresas. As visitas recebidas pelos empreendedores são realizadas pelos Agente de Orientação Empresarial (AOE), que são acadêmicos de graduação e pós-graduação de universidades das regiões atendidas, sendo supervisionados pelos professores orientadores do trabalho desenvolvido.

Assim, optou-se em empregar o diagnóstico cadastral e incremental aplicado no projeto, delimitando-se, para este estudo, a utilização das informações constantes na parte que refere-se a experiência empresarial. Para a execução do estudo foi utilizado uma amostra aleatória de 330 empresas em operação na região do Médio Alto Uruguai, dentre as 1020 MPE, cadastradas no banco de dados do Programa Negócio a Negócio, de responsabilidade do Sebrae e da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – Câmpus de Frederico Wespthalen no ano de 2017, considerando erro amostral de 5% e confiabilidade de 95%.

Para a realização da pesquisa, a mesma foi desenvolvida utilizando-se da abordagem quantitativa e descritiva. Quanto a análise dos dados, visando a obtenção dos resultados esperados, foi utilizado análises estatísticas descritivas, utilizando para tanto o MS Excel.

4 Análise e descrição dos resultados

A seguir serão descritos e analisados os resultados obtidos na pesquisa, com base na amostra de 330 empresas, participantes do Programa Negócio a Negócio, uma iniciativa do Sebrae e executada pela Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – Câmpus de Frederico Wespthalen no ano de 2017. Foram analisados dados referentes à formação, às experiências e as expectativas dos empresários do Médio Alto Uruguai em relação aos seus negócios.

Inicialmente, ao se analisar a experiência dos empresários participantes do estudo, é possível perceber que o número de empreendimentos que os mesmos idealizaram e constituíram foi de, em média, um negócio por empreendedor da região. No entanto, apenas 8,5% empreenderam em mais de 2 negócios, sendo 4 o número máximo de negócios já constituídos pelos empresários da região. Esse aspecto revela que, na maioria dos casos, o negócio atual é a primeira experiência empreendedora dos empresários da região. Esses resultados vêm ao encontro do estudo de Ferreira *et. al.* (2012), que identificou que mais de 80% dos empresários nunca desempenharam atividades de gestão, antes de empreender. Além disso, quando questionados se concomitante ao negócio principal exercem a gestão de outros negócios, identificou-se que 68,8% atuam em outro negócio, além do estudado pelo programa. Ainda, 29% atuam apenas em um negócio e 4,8% dos respondentes atuam em mais de três empresas.

De outro lado, observa-se que os empresários possuem experiência prática, vista que têm, em média 13 anos de atuação no mercado. Além disso, quanto ao tempo de atuação no empreendimento atual, a média correspondente a 12,5 anos. No entanto, as empresas analisadas apresentam gestores com experiência de mercado diversificadas, variando de 1 mês até 50 anos de atuação do gestor no mercado. Ou seja, o estudo evidencia que o tempo de experiência médio dos empreendedores é superior ao tempo médio de fundação das empresas regionais.

Ainda, identificou-se que a participação de empresas com menos de 5 anos de funcionamento, representa um total de 19,4% das empresas da região. Esses dados reafirmam os resultados de Viecelli e Markoski (2016), de que os empreendimentos recentes não conseguem completar os cinco anos de atividade. Uma explicação para isso é que, de acordo com os autores, as empresas com mais de cinco anos, apresentam um desempenho melhor em quesitos como planejamento e organização se comparado às empresas mais jovens, em virtude destas últimas não possuírem um planejamento pré-estabelecido e formalizado.

Outro aspecto que pode afetar a longevidade e o desempenho das empresas é a formação dos empresários relacionada aos produtos e serviços ofertados por sua empresa. Na análise dos dados, identificou-se que 76,6% dos entrevistados possui ensino técnico relacionado ao mercado em que atuam. Em seguida, observa-se que os empresários com formação entre ensino fundamental e médio, representam 14,8% da amostra. Os graduados e pós-graduados, se apresentam em menor número, sendo respectivamente seus percentuais de participação 5,7% e 2,1% e que nenhum dos entrevistados possui mestrado ou doutorado.

Nesta perspectiva, a realidade regional, identificada pelo estudo em relação à formação gerencial da amostra é de que, 78,7% possui nível técnico, 5,7% realização graduações na área de gestão. O restante da amostra, 15,1%, corresponde aos empresários que não possuem qualquer formação em gestão e possuem ensino fundamental e médio. Essa análise se torna relevante pois, o conhecimento técnico da administração de empresas, cada vez mais agrega a competitividade das empresas, principalmente quando combinado com conhecimento prático e experiência (SALES; BARROS; FERREIRA, 2011). Por tanto, é necessário que os empresários busquem formação gerencial, assim este terá conhecimento técnico para tomada de decisão estratégica e dirigir a empresa estrategicamente. Neste sentido os autores complementam que, no cenário atual, os conhecimentos de gestão são um diferencial para as MPE e cruciais para sua sobrevivência, tendo em vista que um amplo conhecimento prático não consegue mais garantir sua sobrevivência.

Esse fator se torna relevante, pois, de acordo, com o estudo de Ferreira *et. al.* (2012), os empreendedores adentram no mercado, detendo de pouquíssimo conhecimento gerencial e tem, em sua maioria, apenas conhecimento prático das atividades ofertadas pela empresa. Assim, de acordo com os autores, os empresários não planejaram seu negócio e realizaram a tomada de decisão com base empírica. O que vem de encontro comprova que a formação dos gestores é fundamental, para a administração da empresa, sendo uma vez que 80% dos principais problemas das pequenas empresas advêm de problemas de natureza estratégica (BORTOLI NETO; MOREIRA; JUNIOR, 2007, *apud* FERREIRA, *et. al.*, 2012, p. 11).

Outro dado relevante a ser analisado, é o nível de formação dos empreendedores regionais em outras áreas, não sendo de gestão ou sobre seu empreendimento. O resultado pode ser verificado no gráfico 1 a baixo, juntamente com o comparativo do nível de formação médio nacional.

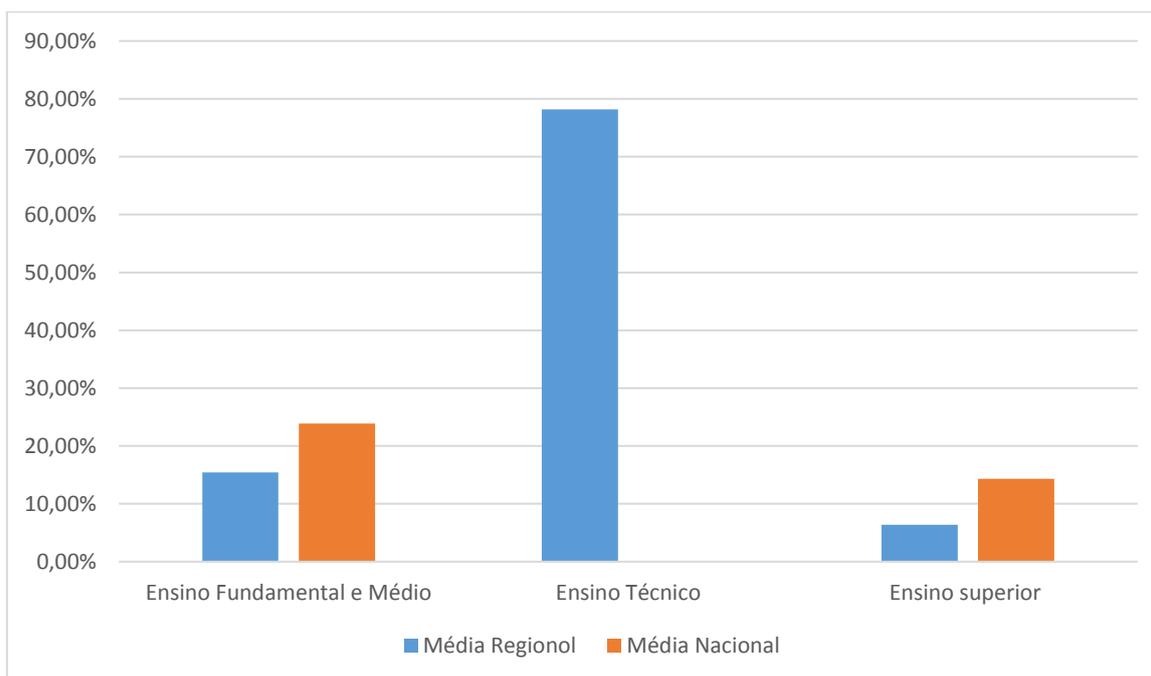


Figura 1: Formação dos empresários regionais em comparativo a média nacional
Fonte: Dados dos autores (2019).

O percentual de 78,18% dos participantes do estudo respondeu que possuem ensino técnico, 6,36% são formados em ensino superior, no entanto 15,45% são formados no ensino fundamental e médio. Neste contexto, os dados levantados pela GEM (2018), indicam que cerca de 23,9% dos empreendedores entrantes no mercado nacional, possuem apenas ensino fundamental completo, e apenas 14,3% ensino superior completo. Neste sentido, observa-se que os empresários da região apresentam um nível de formação básica maior que índices nacionais. No entanto, considerando a formação de nível superior dos empresários, o índice ainda é muito baixo.

As experiências e formações dos empresários podem indicar o futuro das empresas, pois indicam as condições que o empresário tem de manter ou desenvolver o seu negócio. Assim, buscou-se analisar as suas expectativas e pretensões em relação a: fechar/passar o ponto e se aposentar (I); fechar/passar o ponto e mudar de ramo (II); manter o negócio (III); manter ou até melhorar o negócio (IV). O resultado, encontrado segue na tabela 1, a seguir:

Tabela 1: Expectativa dos empreendedores

Objetivo	Nº	%
Pretende fechar/passar o ponto e se aposentar (I)	3	0,91
Pretende fechar/passar o ponto e me mudar de ramo (II)	0	0
Pretende manter o negócio (III)	12	3,64
Pretende manter ou até melhorar o negócio (IV)	315	95,45
Total	330	100

Fonte: Dados secundários produzidos pelos autores (2019).

Evidencia-se, desta forma, que a grande maioria dos empresários que responderam ao questionário (95,45%), pretendem manter e melhorar o seu negócio e chama atenção que, menos de 1% desses pretende se aposentar, fechar ou mudar de ramo. Esses resultados podem indicar que estes empresários estão satisfeitos com as atividades atuais e pretendem investir no desenvolvimento das suas empresas.

No entanto, para que os empresários consigam efetivar os objetivos futuros para seus negócios se faz necessário investir na profissionalização e no planejamento de suas atividades. Como apresentado por, Ferreira, *et. al.*, (2012), 81% das empresas que decretaram falência no ano de 2003, não realizaram planejamento da empresa. Sendo que o planejamento estratégico desempenha papel primordial para a sustentação do negócio (BORTOLI NETO; MOREIRA; JUNIOR, 2007, *apud* FERREIRA, *et. al.*, 2012, p. 11).

5 Conclusão

Ao estudar as características dos empreendimentos, suas particularidades, limitações e fatores de melhoria, e processos administrativos, é de fundamental importância para a comunidade científica e para a sociedade. Tendo em vista o papel desempenhado pelas micro e pequenas empresas, tanto nacionalmente, quanto para a região do CODEMAU, na qual corresponde como a principal fonte de empregos, giro da economia e desenvolvimento regional. Por isso, se faz necessária uma análise sobre o estado atual das empresas e as maneiras de auxiliá-las a se manter e a se desenvolver.

Neste sentido, este estudo teve como objetivo analisar quais as experiências, expectativas e formações gerenciais dos empresários da região do Médio Alto Uruguai. Os resultados deste estudo, permitiram identificar que o tempo médio de experiência dos empresários da região é de 13,7 anos, tendo em vista que o tempo médio das empresas é de 14 anos. Sendo que o tempo de mercado das empresas estudadas, é variado, representando a diversidade localizada pela região. Da mesma forma que buscou-se analisar a formação dos empresários, o que observa-se, que a região possui um percentual superior a média nacional de empreendedores com escolaridade básica e de nível técnico 93,8%, no entanto, apenas 5,7% destes possuem ensino superior na área gerencial.

Outro ponto relevante identificado no estudo é de que os objetivos dos empreendedores se baseiam em permanecer com seu negócio e buscar melhorá-lo futuramente. Assim, identifica-se que deve ser estimulada a busca por formação de nível superior, pois, conforme evidenciado pelo Sebrae (2018), os principais fatores para a mortalidade das empresas brasileiras, são a falta de planejamento, pouca ou nenhuma capacitação e má gestão. Ou seja, na maioria das micro e pequenas empresas brasileiras as funções administrativas não são empregadas, os empreendedores não buscam se tornar bons gestores, não investem em capacitações de gestão ou de qualificação de mão de obra, não inovam ou diversificam seu portfólio de produto e, na maior parte dos casos, não desenvolvem um planejamento para a empresa.

Neste sentido, espera-se que as informações aqui expressas sobre o contexto atual das empresas da região, possam fornecer informações relevantes a sociedade, ao poder público e aos órgãos de classe para que seja possível identificar oportunidades de desenvolvimento dos gestores, por meio de orientação técnica, capacitações e treinamentos, aumentando a competitividade, a sustentabilidade e a chance de sucesso das empresas.

Além disso, este estudo busca desenvolver o conhecimento, traçando um paralelo entre teoria e a prática da gestão empresarial, apresentando a realidade das empresas da região. Ainda, visando tornar-se referência para futuros estudos, instigando as instituições de ensino da área de gestão a desenvolverem fomentos a ações para sanar as demandas dos gargalos de gestão em MPE, apresentadas pelo estudo.

Como limitação do estudo, pode-se inferir a utilização de uma amostra de empresas de uma única região, o que requer cautela na generalização dos resultados. Da mesma forma, as análises foram realizadas através de dados que não permitiram traçar qualquer relação entre variáveis, de uma parte restrita do questionário do Programa Negócio a Negócio, por isso trata-se de um estudo meramente descritivo.

IV Congresso Internacional de Gestão Estratégica e Controladoria de Organizações – IV CIGECO

24 e 25 de outubro de 2019

Referências

AMARO, Meiriane Nunes; PAIVA, Silvia Maria Caldeira. *Situação das Micro e Pequenas Empresas. Senado Nacional: Consultoria Legislativa*, 2002. Disponível em: < <http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/152/55.pdf?sequence=4>>. Acesso em: 11 out. 2018, 06:19:48.

ARAUJO, Luis Césas Gonçalves de; GARCIA, Adriana Amadeu. *Teoria geral da administração: orientação para a escolha de um caminho* profissional. São Paulo: Atlas, 2010.

CEZARINO, Luciana; CAMPOMAR, M. C. *Micro e pequenas empresas: características estruturais e gerenciais*. In: Revista HISPECI & LEMA, v. 9, p. out. /dez., 2006.

DORNELAS, Jose Carlos Assis. *Empreendedorismo: transformando ideias em negócios*. São Paulo: Editora Elsevier, 2001.

DRUCKER, Piter Ferdinand. *Inovação e espírito empreendedor: prática e princípios*. 2º. ed. São Paulo: Pioneira, 1987.

FERREIRA, Luis Fernando Filardi et al. *Análise quantitativa sobre a mortalidade precoce de micro e pequenas empresas da cidade de São Paulo*. Gestão e Produção, v. 19, nº. 4, p. 811-823, 2012.

FISCHMANN, Adalberto Américo; ALMEIDA, Martinho Isnard Ribeiro de. *Planejamento estratégico na prática*. 2ª. ed., 19ª. reimpressão. São Paulo: Atlas, 2011.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. *Empreendedorismo no Brasil: relatório executivo 2017*. [S.l.: s.n.], 2018.

GIRARDI, Edegar et al. *Planejamento estratégico de desenvolvimento da região do Médio Alto Uruguai: 2015 – 2030*. Frederico Westphalen: Grafimax, 2017.

GRAPEGGIA, Mariana et al. *Fatores condicionantes de sucesso e/ou mortalidade de micro e pequenas empresas em Santa Catarina*. Produção, v 21, n. 3, p. 444-455, jun./set., 2011.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Demografia das empresas e empreendedorismo 2016: taxa de entrada fica em 14,5% e é a menor desde 2008*. Edítoria: Estatísticas econômicas. Rio de Janeiro, 03 out. 2018. Disponível em <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/22710-demografia-das-empresas-e-empr>

>. Acesso em 09 out. 2018, 21:27:39.

LACOMBE, Francisco José Masset. *Administração princípios e tendências*. 2ª. ed. Ver. E atualizada. São Paulo: Saraiva, 2008.

LACOMBE, Francisco José Masset. *Teoria geral da administração*. São Paulo: Saraiva, 2009.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amarau. *Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital*. 8º. ed., São Paulo: Atlas, 2017.

OLIVEIRA, Djalma de Pinheiro Rebouças de. *Planejamento estratégico: conceitos, metodologia e práticas*. 29ª. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

PESSOTTO, Ana Paula; et. al. *Empreendedorismo feminino: uma análise descritiva e comparativa entre organizações administradas por mulheres e por homens*. São Paulo: USP, XX ENGEMA, 2018 (artigo em processo de publicação).

SALES, Rodrigo Lacerda; BARROS, Aluizio Antonio; PEREIRA, Cláudia Maria Miranda de Araujo. *Fatores condicionantes da mortalidade dos pequenos negócios em um típico município interiorano brasileiro*. Revista da micro e pequena empresa, v. 5, n. 1, p. 68-84, 2011.

SANTOS, Sofia Teodoro dos. *Um estudo sobre o perfil dos empresários de empresas familiares de pequeno e médio porte em Uberaba-MG*. REVISTA FACTHUS DE ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO, v. 1, n. 1, p. 1, 2017.

IV Congresso Internacional de Gestão Estratégica e Controladoria de Organizações – IV CIGECO

24 e 25 de outubro de 2019

SCAICO, Oswaldo. *O administrador e o gestor das micro e pequenas empresas: uma reflexão sobre as fronteiras tênues da administração como ciência e como profissão*. Revista da Micro e Pequena Empresa, Campo Limpo Paulista, v. 2, n. 3, p. 3, p. 49-57, 2008.

SERVIÇO NACIONAL DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS; *Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos [responsável pela elaboração da pesquisa, dos textos, tabelas, gráficos e mapas]*. Anuário do Trabalho nos pequenos negócios 2015. 8ª ed. Brasília, DF: DIEESE, 2017.

SERVIÇO NACIONAL DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. *Caderno de ferramentas: Programa Negócio a Negócio*. Brasília: [S.l.], 2015.

SERVIÇO NACIONAL DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. *Fatores condicionantes e taxa de mortalidade de empresas no Brasil*. Relatório de pesquisa. Brasília, 2004.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. *Negócio a Negócio: uma oportunidade para crescer*. Disponível em: <[http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/Programa s/negocio-a-negocio-uma-oportunidadeparacrescer,6141d53342603410VgnVCM100000b272010Arcr](http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/Programa%2Fs/negocio-a-negocio-uma-oportunidadeparacrescer,6141d53342603410VgnVCM100000b272010Arcr)>. Acesso em 19 ago. 2018, 19:37:45.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. *Unidade de Gestão Estratégica Participação das micro e pequenas empresas na economia brasileira*. Brasília: [S.l.], 2016.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. *Sobrevivência das empresas no Brasil: relatório executivo*. Brasília: [S.l.], 2016.

SILVA, Glessia; DACORSO, Antonio Luiz Rocha. *Riscos e incertezas na decisão de inovar das micro e pequenas empresas*. Revista de Administração Mackenzie (Mackenzie Management Review), v. 15, n. 4, 2014.

SILVA, Guaraci Alves F.; SANTANA, João Vitor Santos. *O perfil do administrador de empresas exigido pelo mercado de trabalho em tempos de crise*. 2013. Disponível em: http://www.craes.org.br/arquivo/artigoTecnico/Perfil_Administrador_Mercado%20de%20Trabalho_Crise%5B1%5D_37.pdf

SOUZA, Wendel; QUALHARINI, Eduardo. *O planejamento estratégico nas micro e pequenas empresas*. 1 Workshop Gestão Integrada: Riscos e Desafios. 2007.

VIECELLI, Mateus Eduardo; MARKOSKI, Adelar. *O Empreendedorismo sobre o viés estratégico: uma análise das micro e pequenas empresas do Médio Alto Uruguai e das Missões do Rio Grande do Sul*. Santa Maria/RS: 2ª Fórum Internacional Conecta PPGA, Nov, 2019.

**AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA ECONOMIA GIG E O IMPACTO NA
UBERIZAÇÃO DO TRABALHO**

**WORKING RELATIONSHIPS IN THE GIG ECONOMY AND THE IMPACT ON
UBERIZATION OF WORK**

Renan Godinho Bitencourt, Faculdade Meridional, IMED, RS, Brasil,
renan.bitencourt@imed.edu.br

Aline Ortiz Rauber, Faculdade Meridional, IMED, RS, Brasil, aorauber@gmail.com
Shalimar Gallon, Faculdade Meridional, IMED, RS, Brasil, shalimar.canfield@imed.edu.br
Jandir Pauli, Faculdade Meridional, IMED, RS, Brasil, jandir.pauli@imed.edu.br

RESUMO

A economia GIG emergiu uma nova concepção de relações de trabalho e também a uberização do trabalho, o *freelancer* e a economia compartilhada (*share economy*). Esta nova concepção de relações de trabalho gera consequências para empregadores e trabalhadores. A uberização do trabalho é caracterizado como flexível por um lado, e precarizado por outro. Portanto, o objetivo do presente artigo é analisar as relações de trabalho a partir do contexto da economia GIG no processo de uberização do trabalho. Assim, será analisado os impactos da uberização do trabalho para os trabalhadores, sobre as características, vantagens e desvantagens. Desta forma, a partir de revisão da literatura, o artigo foi desenvolvido sobre relações de trabalho e uberização do trabalho. Conclui-se que a uberização do trabalho é uma relação que já existia, porém ficou mais visível com as tecnologias. E ainda, na uberização do trabalho é possível identificar vantagens e desvantagens, sendo os impactos ao trabalhador mais negativos por comprometer seus direitos básicos e o deixar mais vulnerável no desenvolver de suas atividades. Palavras-chave: Uberização; Relações de trabalho; Precarização do Trabalho; Economia GIG; *Freelancer*.

ABSTRACT

The GIG economy has emerged a new conception of labor relations and also the uberization of work, the freelancer and the share economy. This new conception of labor relations has consequences for employers and workers. The uberization of work is characterized as flexible on the one hand, and precarious on the other. Therefore, the objective of this paper is to analyze labor relations from the context of the GIG economy in the process of labor uberization. Thus, the impacts of work uberization for workers will be analyzed on the characteristics, advantages and disadvantages. Thus, from a literature review, the article was developed on labor relations and work uberization. It is concluded that the uberization of work is a relationship that already existed, but became more visible with the technologies. Moreover, in the uberization of work, it is possible to identify advantages and disadvantages, and the impacts on workers are more negative because they compromise their basic rights and make them more vulnerable in the development of their activities.

Keywords: Uberization; Work relationships; Precariousness of Work; Gigs Economy; Freelancer.

1 Introdução

O mercado de trabalho sofre constantes alterações que incluem características demográficas, formalidade ou informalidade, sociais e econômicas, pertinentes de cada região e período (NORONHA, 2003). As mudanças no mercado de trabalho se intensificam com o uso de tecnologias de informação, telecomunicação, aplicativos e plataformas de pareamento entre oferta e demanda no desempenho de serviços, possibilitando a aproximação entre organização, prestador de serviços e cliente, com novas formas de escolhas e pagamentos (KOVÁCS, 2016; FLEMING, 2017; SHARAM; BRYANT, 2017), contribuindo para uma modalidade transversal de relação de trabalho liberal flexível e inovadora (HARDT; NEGRI, 2006; LUCIANO; DRABACH; PECIAR; PEREIRA, 2009).

Deste modo, a economia GIG é uma forma de organização do trabalho que caracteriza a relação de trabalho pela autonomia e realização de trabalho sob demanda (FRIEDMAN, 2014) A facilidade de acesso e os serviços oferecidos que são encontrados em plataformas digitais atraem trabalhadores a vender o seu trabalho (TAYLOR; MARSH; NICOL; BROADBENT, 2017). A economia GIG torna-se uma alternativa de fonte de renda para pessoas desempregadas e complementação de renda para os que já possuem um trabalho. Os trabalhadores sem emprego

ou trabalho formal, e também aquelas com trabalho formal, acabam aderindo a algum trabalho GIG como fonte ou complementação de renda (FLEMING, 2017).

A economia GIG leva ao desenvolvimento do trabalho GIG (*freelancer*), economia compartilhada (*sharing economy*) e uberização do trabalho. Nesse contexto trazido pela economia GIG, além da força de trabalho, os meios e recursos para realizar a atividade precisam ser fornecidos pelo próprio trabalhador (FLEMING, 2017).

Deste modo, os custos do trabalho são responsabilidade dos trabalhadores, o que pode gerar endividamento pessoal e aumento da insegurança financeira do trabalhador, sendo que ele passa a ser o único responsável pela sua condição econômica (FLEMING, 2017). Assim, diminuem-se os custos trabalhistas para a organização, como admissão, demissão, previdência, folha de pagamento (FLEMING, 2017; FRIEDMAN, 2014;), e mais despesas ficam por conta do trabalhador. E ainda, os trabalhadores que realizam alguma atividade como GIG tendem a ganhar menos pelo seu trabalho do que um trabalhador contratado diretamente pelo empregador (FRIEDMAN, 2014) por mais que a atividade desempenhada seja a mesma.

Uma característica de uma economia de mercado, é que ela permite um rápido crescimento nas habilidades de produção, e estimula uma maior divisão do trabalho (SMITH, 1988). O surgimento da economia de plataformas está reorganizando o trabalho e o emprego e fracionando o trabalho em si, alocando tipos e locais de trabalhos onde simplesmente houver conexão com a internet (KENNEY; ZYSMAN, 2019). Por outro lado, o uma maior divisão do trabalho pode trazer danos para aqueles trabalhadores que possuem atividades cada vez mais mecanizadas (SMITH, 1988). Além disso, a população que tem acesso e faz uso de tecnologias tem aumentado. No Brasil, 64,7% da população com idade acima de 10 anos estão conectadas à internet (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2015), sendo que a estimativa é de 213 milhões de novos trabalhos gerados no mercado de trabalho mundial originados por meio de aplicativos e plataformas digitais em 2019, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (OIT, 2014).

Neste cenário, cresce o número de trabalhos sem um contrato de trabalho formal, os denominados pela economia GIG como trabalhos GIG's (*freelancers*). Trabalhadores contratados como independentes ou como consultores para realizar uma atividade específica com duração definida sem conexão trabalhista com um empregador (FRIEDMAN, 2014). Portanto, questiona-se as mudanças nas relações de trabalho com a economia GIG e a uberização do trabalho. Sendo assim, justifica-se a necessidade de investigar as mudanças nas relações de trabalho neste contexto da economia GIG e os efeitos e consequências da uberização do trabalho nos trabalhadores.

Desta forma, objetivo do presente artigo é analisar as relações de trabalho a partir do contexto da economia GIG no processo de uberização do trabalho. Assim, será analisado os impactos da uberização do trabalho para os trabalhadores, sobre as características, vantagens e desvantagens. A partir de revisão da literatura, o artigo foi dividido em introdução, relações de trabalho, uberização do trabalho e considerações finais.

2 Relações de trabalho

As relações de trabalho passam por mudanças desde a da produção em massa introduzida pelos modelos organizacionais originados na época de Ford, Taylor e Ohno. Conseqüentemente, novas formas de relações de trabalho se estabeleceram no pós-fordismo, que contribuíram para a redução do número de trabalhadores nas linhas de produção, extinção de alguns cargos e integração de funções, alterações dadas pela implantação de tecnologias sistematizadas que substituíram o trabalhador (ANTUNES, 1995). A relação de trabalho inclui atividades que podem ser eventuais, não remuneradas, e caracterizar uma ocupação ou profissão, executadas tanto na organização do trabalho, como por meios e instrumentos de

24 e 25 de outubro de 2019

trabalho, como plataforma online, ou também em condições que necessitam do conhecimento e da experiência daqueles que o realizam (VARGAS, 2017).

Da mesma maneira, em decorrência da competitividade do mercado e da aproximação da economia mundial impulsionada pela inovação e tecnologia, a relação de trabalho é alterada com modelos flexíveis em um mercado mais liberal (KOVÁCS, 2016). As relações de trabalho com características engessadas e burocráticas não são mais atrativas na escolha dos trabalhadores. A busca por trabalho menos padronizado, com constantes aperfeiçoamentos, tanto na demanda quanto na oferta de mão de obra, e que proporcione desafios ao trabalhador, justifica o desenvolvimento de modelo flexíveis de trabalho.

As novas relações de trabalho se modificaram a fim de atender uma flexibilização exigida pelo mercado de trabalho. Estas novas relações de trabalho buscam oferecer flexibilidade ao trabalhador com autonomia em suas atividades, que seja atrativo para as pessoas que buscam um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (KOVÁCS, 2016). Uma complementação de renda ou a recolocação no mercado de trabalho são mudanças estruturais nas relações de trabalho que reforça a subordinação do trabalho ao capital (Antunes, 2005).

Neste contexto, a economia GIG é uma nova concepção de relações de trabalho caracterizada por atividades temporárias com prazo definido sob convenção de horários e locais flexíveis que pode ser feita com um empregador ou diretamente com o consumidor final (FRIEDMAN, 2014). A economia GIG possui classificação das modalidades de trabalho e começa com os trabalhadores contratados diretamente por plataformas digitais (KENNEY; ZYSMAN, 2019). Assim, as modalidades de trabalho nas plataformas, divide-se em três grupos sendo: *marketplaces*, prestação de serviços em pessoa e prestação de serviços remotos (KENNEY; ZYSMAN, 2019). *Marketplaces*, são plataformas online em que vendedores e compradores podem se encontram para realizarem trocas e negócios (e.g. *Amazon* e Mercado Livre); prestação de serviço em pessoa, a execução de um trabalho por algum indivíduo intermediado pelas plataformas (e.g. *Uber*, *Handy* e *Airbnb*), e prestação de serviços remoto, são anunciados e contratados serviços por meio de plataforma para serem realizados de forma online (e.g., *Fiverr* e *Upwork* e *99designs*).

E ainda há outra categoria que se refere a “criação de conteúdo mediada por plataforma”, esta pode ser dividida em três, sendo elas: criadores de conteúdo consignados que incluem serviços em lojas de aplicativos (e.g., *Youtube* e a *Amazon*), produtores de conteúdo de organização que não sejam de plataforma, por exemplo, trabalhadores de criação e manutenção de *websites*, e conteúdo gerado pelo usuário, que é a conteúdo de valor não compensado e que varia de conteúdo enviado para o *Facebook*, *Instagram*, etc. e comentários em sites (KENNEY; ZYSMAN, 2019), como o Reclame Aqui.

A partir do cenário da economia GIG, surge no mercado de trabalho relações como a economia compartilhada (*sharing economy*) e a uberização do trabalho. A *share economy* é fundada no compartilhamento e na remuneração de bens em ociosidade ou serviços que pode ser oferecido através de plataformas online ou não (HAMARI; SJÖKLINT; UKKONEN, 2016). A uberização do trabalho caracteriza-se por atividades individualizadas que teve início na tecnologia e inovação, que transforma a dinâmica das relações de trabalho, gerando uma atuação sob demanda (*on-demand*) que aproxima os trabalhadores de um serviço ou remunerando um produto através de uma plataforma digital (KOVÁCS, 2016; FLEMING, 2017; SHARAM; BRYANT, 2017).

Do mesmo modo, a economia GIG é uma transição da burocracia e da hierarquia para organizações, em uma rede de um sistema inovador baseado na conexão do trabalhador por meio de tecnologias de informação e comunicação (KOVÁCS, 2016). Além disso, o trabalho GIG acontece como temporário e de forma independente (FRIEDMAN, 2014) e *freelancer* como um trabalho casual sob demanda (RASHID, 2016). Desta forma, há uma convergência

24 e 25 de outubro de 2019

entre os termos trabalho GIG e *freelancer*, pois há semelhança na relação de trabalho de ambos, sendo assim trabalho GIG e *freelancer* podem ser conceitos sinônimos. Como por exemplo, os trabalhadores contratados como independentes ou como consultores, são chamados de trabalhadores GIG (FRIEDMAN, 2014).

E também, os jornalistas têm em suas atividades a caracterização do trabalho *freelancer*, em que realiza um trabalho em que o produto final é o mesmo de um trabalhador com contrato formal, porém a forma de relação de trabalho tem suas peculiaridades (RAINHO, 2008). O jornalista *freelancer* busca a notícia, produz a matéria e envia para algum meio de comunicação para assim gerar a sua própria demanda de trabalho. O trabalho *freelancer* ganhou espaço na economia e há trabalhadores que atuam em tempo integral em mais de uma atividade *freelancer* (RASHID, 2016).

A economia de GIG e o trabalho compartilhado leva ao desenvolvimento do trabalho uberizado nas organizações. Ademais, a alta do mercado da uberização do trabalho e o fomento dessa atividade remete a uma nova versão do Taylorismo, pois é um trabalho temporário de curta duração e pequenas tarefas (*freelancers*) (ALOISI, 2015). A diferença é que pode ser em ambiente virtual e ocorrer em qualquer lugar.

Na forma de uberização do trabalho, o indivíduo não trabalha para um chefe ou organização, ele passa a ser seu próprio empregador, o trabalhador decide quando e como irá trabalhar, e também não está limitado há um local de trabalho, com horários e remuneração fixa, como no modelo de trabalho tradicional, conforme site de empresas (Uber, Garupa, *99designs*) que fornecem aplicativos para serviços nesse modelo. No entanto, a flexibilização que está sendo divulgada na uberização do trabalho sob um discurso de ser essencial para o trabalho moderno sendo admitida pelo contexto econômico (KOVÁCS, 2013), entretanto, não é um meio que vai solucionar e aumentar os indicadores ocupacionais. Para Antunes (pág. 51, 2009), é “uma imposição à força de trabalho para que sejam aceitos salários reais mais baixos e em piores condições”, com ofertas de trabalho num mercado imprevisível que promove um trabalho precário e sem garantias ao trabalhador.

Contudo, o trabalho *freelancer* e a uberização do trabalho vem sustentar o capitalismo e os meios de produção, retirando do trabalhador direitos fundamentais e trazendo riscos e insegurança para o trabalhador, promovendo a precarização das condições e o retrocesso social dos valores do trabalho (STANDING, 2013). A sociedade tende a entrar num duelo social, entre trabalhadores mais qualificados que possuem competências compatíveis com as exigidas pelo mercado de trabalho tecnológico e acesso a oportunidades de trabalho com melhor remuneração, segurança e estabilidade e garantias e, do outro lado, encontra-se uma massa de trabalhadores submetidos ao trabalho de risco, incerto, mal pago e precário (KOVÁCS, 2006).

3 Uberização do trabalho

A uberização é caracterizada por ser uma relação de trabalho sem contrato e flexível que oferece liberdade ao trabalhador. Visto que, a tecnologia de informação operacionalizada por aplicativos e plataformas digitais que aproximam a oferta da demanda, conectando o consumidor de um produto ou serviço aos trabalhadores, e é definida como uma forma de economia compartilhada (COCKAYNE, 2016).

O trabalho de uma forma geral sempre apresentou relação com uma questão geográfica, um lugar ou ambiente específico, em que as pessoas geralmente retornam para suas residências no final do expediente (HARVEY, 1989). No entanto, com o uso da tecnologia e internet, e as novas formas de trabalho algumas atividades não precisam de um lugar físico específico para serem desenvolvidos.

Assim, a uberização demonstra ser um elemento da evolução organizacional e não apenas uma nova forma de trabalho, pois a flexibilização se torna indispensável e gera ganhos

financeiros reduzindo custos e remunerando a ociosidade (HARDT; NEGRI, 2006; GANSKY, 2010; GRAHAM; HJORTH; LEHDONVIRTA, 2017). A relação de trabalho tipificada pelo uso de tecnologias e aplicativos e a terceirização de atividades no desempenho da função em tempo parcial e precário também acontece.

Sendo assim, a uberização pode impulsionar a liberdade, a criatividade, facilitar e flexibilizar o trabalho, pois os trabalhadores atuam sem horários fixos a cumprir, apenas devem estar on-line quando a demanda chegar. O trabalho uberizado se estendeu para diversas categorias e segmentos no mercado de trabalho, desde desenvolver um software até o banho de um pet, além de serviços, como domésticos de limpeza, paisagismo e jardinagem, reparos para a casa, serviços de entregas, serviços de motoristas e táxis, reparos de aparelhos eletrônicos, carros, roupas, serviços de hospedagem, entre outras. São as possibilidades de trabalho *freelances*, uberizado, que são onerados desde por uma ociosidade até um tipo de serviço/produto (WOOD; GRAHAM; LEHDONVIRTA; HJORTH, 2019).

A uberização do trabalho teve início com a inserção de uso de aplicativos e tiveram inúmeras causas, entre elas as de ordem econômica e tecnológica (ANTUNES, 1995; GANSKY, 2010). Um conceito flexível de trabalho e sua expansão decorre, em parte, do novo modelo de produção e da passagem para a sociedade pós-produção em massa, além do choque entre o crescimento da mão de obra disponível, dificuldade de deslocamento nas grandes metrópoles, crise econômica e surgimento de novas tecnologias, em especial no setor da tecnologia e transmissão de dados (ANTUNES; ALVES, 2004; ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2018).

As principais vantagens da uberização são caracterizadas por um trabalho com autonomia, que o trabalhador pode fazer seus próprios horários, sem um chefe é um trabalho flexível. Entretanto, os benefícios da uberização não aparentam ser favoráveis quando comparados com o nível de cobrança na entrega nesse tipo de trabalho, além da insegurança riscos e o estresse causado (RAMSAY; SCHOLARIOS; HARLEY, 2000).

O discurso de flexibilidade do trabalho pode ser compreendido como uma estratégia de mercado para aumentar a captação da ‘mais valia’ do trabalhador, tirando o poder do trabalhador sobre o seu trabalho (MARX, 2015). Desta forma, o trabalhador tornou-se um “escravo digital”, que atua sem um contrato de trabalho, sem previsibilidade de horas a cumprir e sem direitos assegurados (ANTUNES, 2018). A ‘romantização’ da flexibilização e sonhos realizados, gera um ressignificado ao trabalho flexível, tentando naturalizar a precariedade do trabalho transferindo os riscos e insegurança da organização para os trabalhadores (PECK, 1992; STANDING, 2013).

Desta forma, os custos de investir em habilidades técnicas ou em condições operacionais, cumprir jornadas exaustivas de trabalho ou ficar exposto aos riscos da atividade desenvolvida, são responsabilidades do próprio trabalhador. Assim, embora a uberização divulgue um discurso de trabalho flexível, na prática pode não acontecer desta forma. Estudos indicam impactos da relação de trabalho flexível e autônoma evidenciando que as desvantagens são maiores que as vantagens (FONTES, 2017; FLEMING, 2017; ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019) na uberização. Esta forma de uberização do trabalho foi introduzida pelos aplicativos com proposta de flexibilização para o trabalhador e margem maior de lucro para o fornecedor do aplicativo (PADILHA, 2009; VASAPOLLO, 2005).

Assim, a uberização é uma relação de trabalho precarizada (COCKAYNE, 2016, GRAHAM ET AL., 2017; ANTUNES, 2018; ANDRÉ ET AL., 2019), entretanto, não é a primeira no mercado de trabalho brasileiro. As formas de informalidade, instabilidade e rotatividade no contexto de trabalho, ou seja, as relações de trabalho precarizadas, sempre existiram nas formas de terceirização (ANTUNES, 2005; STANDING, 2013) e teletrabalho (ANTUNES, 2018). A uberização transforma-se em instrumento ilusório, tirano de dominação

e precarização de direitos dos trabalhadores que trabalham por uma baixa remuneração e com jornadas de trabalho excessiva, sem estabilidade e uma segurança social gerando uma segregação econômica aos trabalhadores (GRAHAM ET AL., 2017). Além disso, a remuneração é variável conforme a atividade realizada ou tempo gasto para a realização, sem uma relação empregatícia com o fornecedor do aplicativo, embora o trabalhador seja dependente diretamente deste fornecedor para ter acesso ao trabalho.

Desta forma, renda baixa, exploração, insegurança, longas jornadas de trabalho e falta de garantias estão entre as características de um trabalho precarizado, conforme os resultados do estudo de André, Silva e Nascimento (2018). A uberização é uma relação de trabalho que ao não vincular o trabalhador a uma organização, tem as desvantagens de não possuir estabilidade, segurança e garantias dos direitos trabalhistas, previdenciários, e benefícios em momentos de dificuldade, como por exemplo, acidentes de trabalho, adoecimentos, entre outros casos fortuitos na vida cotidiana do trabalhador assegurados pelas legislações brasileiras que não deixam o trabalhador em situação de vulnerabilidade.

Sendo assim, analisando a situação dos trabalhadores por aplicativos, a OIT está articulando políticas que possam assegurar uma proteção a estes trabalhadores que não possuem um emprego fixo, que é o caso do trabalhador *freelancer* e uberizado. Estas políticas desvinculam os benefícios do empregador para o trabalhador, e a forma de financiar a contribuição varia, incluindo deduções do salário ou do serviço dos trabalhadores, como contribuições custeadas pelas empresas que contratam esses trabalhadores ou a possibilidade de uma combinação entre ambos (OIT, 2015).

Devido às preocupações com a representação e os direitos dos motoristas que trabalham por aplicativos, foi criada a Associação dos Motoristas por Aplicativos do Brasil (AMPAB) em 2017. Desta forma, a AMPAB tem por objetivo atender as necessidades básicas de seus associados, promovendo bem-estar e qualidade de vida. Para tal, a mesma disponibiliza benefícios como planos de saúde, assistência jurídica, seguro de vida, assistência funeral, seguro automotivo, descontos em estabelecimentos e muito mais (AMPAB, 2019). Os trabalhadores que desejam fazer parte da AMPAB devem realizar cadastro e atender aos critérios exigidos pela mesma para se tornar um associado, sendo um usuário de qualquer serviço de intermediação digital prestado por meio de plataforma tecnológica, sob demanda ou não, e serviços relacionados a prestadores de serviço de transporte privado, pessoal e autônomo.

A associação de trabalhadores se torna uma forma de fortalecimento de uma nova categoria que não possui suporte da plataforma digital em que atua, e que não vê qualquer relacionamento entre a plataforma e o trabalhador (WENTRUP; NAKAMURA; STRÖM, 2019).

Com a falta de regulamentação das atividades, assim como a atenção a desvalorização da remuneração, qualidade no trabalho e segurança do trabalho na uberização, iniciativas de fortalecimento e representação dos trabalhadores são geradas. As transformações nas relações de trabalho afetam também as formas de representações dos trabalhadores, antes representados por um sindicato verticalizado fortalecidos pela era da produção em massa, que não tem mais respaldo pelos trabalhadores dessa nova classe (ANTUNES, 2009). O fortalecimento dos trabalhadores pode ser uma estratégia de negociações coletivas para discussão das condições de trabalho dos serviços por aplicativo, uma forma de buscar a atenção dos desenvolvedores das plataformas e do Estado para assegurar direitos aos trabalhadores (STANDING, 2013; GRAHAM ET AL. 2017).

4 Considerações finais

A uberização é uma relação de trabalho que já existia, porém, ficou mais visível com o contexto da economia GIG. Da mesma forma, quando algum trabalho é substituído, outro

trabalho está sendo transformado, novos trabalhos e trabalhos antigos com novas formas estão sendo criados (KENNEY; ZYSMAN, 2019).

Sendo assim, a economia GIG pode apresentar vantagens e benefícios, como por exemplo, ao aproveitar o tempo ou lugar ocioso e gerar oportunidades e fácil acesso a trabalhos. No entanto, também apresenta desvantagens. Entre as desvantagens pode ser citada a precarização do trabalho, onde são transferidas as responsabilidades e riscos do trabalho ao trabalhador o tornando mais vulnerável. Portanto, a flexibilidade divulgada ao trabalhador vindo da economia GIG e da uberização do trabalho gera discussões acerca da precarização do trabalho e deve ser analisado com maiores propriedades. A uberização do trabalho não fornece estabilidade e segurança aos trabalhadores. Além disso, os trabalhadores precisam dispor de mais recursos próprios, e as organizações têm menores custos para manter os trabalhadores e a realização das atividades na uberização do trabalho.

Por outro lado, essas relações de trabalho no contexto da economia GIG podem afetar diretamente a economia do país. A mudança de um trabalho formal com estabilidade, para um trabalho que depende de uma demanda para a geração de renda que pode ser variável, fazendo que o trabalhador tenha que trabalhar mais como forma de compensar o tempo inativo de quando não há demanda pode causar uma insegurança social (FRIEDMAN, 2014).

Para estudos futuros sugere-se realizar pesquisas empíricas sobre a temática da economia GIG e a uberização do trabalho a fim de analisar e descrever melhor a realidade dos trabalhadores nestas condições de trabalho. Outra sugestão de estudo seria analisar e investigar os trabalhos GIG, *freelancer* e uberizados, visto que são relações de trabalho que já existiam, mas ganharam maior visibilidade e novas perspectivas com as tecnologias.

Referências

- ALOISI, A. *Commoditized workers: Case study research on labor law issues arising from a set of on-demand/gig economy platforms*. Comp. Lab. L. & Pol'y J., v. 37, p. 653, 2015.
- ANDRÉ, R. G.; DA SILVA, R. O. & NASCIMENTO, R. P. “Precário não é, mas eu acho que é escravo”: Análise do trabalho dos motoristas da Uber sob o enfoque da precarização. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, Vol.18 n.1, p. 7-34, 2019.
- ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho?* São Paulo: Cortez, 1995.
- ANTUNES, R. *Os sentidos do Trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2005.
- ANTUNES, R. *O trabalho, sua nova morfologia e a era da precarização estrutural*. *Revista Theomai: estudios sobre sociedad, naturaleza y desarrollo*, Vol.1, p.47-57, 2009.
- ANTUNES, R. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital*. Boitempo Editorial, 2018.
- ANTUNES, R., & ALVES, G. *As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital*. *Educação & Sociedade*, Vol. 25 n. 87, p. 335-351, 2004.
- ASSOCIAÇÃO DE MOTORISTAS POR APLICATIVO DO BRASIL (2019). *AMPAB – Associação de Motoristas Por Aplicativo do Brasil*. Recuperado em junho, 2019. <https://www.ampab.com.br/a-ampab/>
- COCKAYNE, D. G. *Sharing and neoliberal discourse: The economic function of sharing in the digital on-demand economy*. *Geoforum* Vol. 77, p. 73-82, 2016.
- FLEMING, P. *The Human Capital Hoax: Work, Debt and Insecurity in the Era of Uberization*. *Organization Studies*, p. 1-19, 2017.
- FONTES, V. *Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho*. *Marx e o Marxismo*, Vol. 5 n. 8, p. 45-67, 2017.
- FRIEDMAN, G. *Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy*. *Review of Keynesian Economics*, Vol. 2 n. 2, p. 171-188, 2014.
- GANSKY, L. *The mesh: Why the future of business is sharing*. Penguin, 2010.

IV Congresso Internacional de Gestão Estratégica e Controladoria de Organizações – IV CIGECO

24 e 25 de outubro de 2019

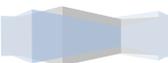
- GRAHAM, M.; HJORTH, I. & LEHDONVIRTA, V. *Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods*. Transfer: European Review of Labour and Research, Vol. 23 n. 2, p. 135-162, 2017.
- HAMARI, J.; SJÖKLINT, M. & UKKONEN, A. *The sharing economy: Why people participate in collaborative consumption*. Journal of the association for information science and technology, Vol. 67 n 9, 2047-2059, 2016.
- HARDT, M. & NEGRI, A. *Império*. Rio de Janeiro: Record, 2006.
- HARVEY, D. *The urban experience*. Baltimore: Johns Hopkins University Press, 1989.
- IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA *Pessoas de 10 anos ou mais de idade, total e distribuição, por sexo e grupos de idade*. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, 2015.
- IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)*. Rio de Janeiro: Diretoria de Pesquisas, 2015.
- OIT. *World of Work Report 2014*. Genebra: International Labour Organization, 2014.
- OIT. *The future of work centenary initiative*. International Labour Organization, 2015.
- KENNEY, M. & ZYSMAN, J. "Work and Value Creation in the Platform Economy". In: Research in the Sociology of Work, Vol. 33, Emerald Publishing Limited, p. 13-41, 2019.
- KOVÁCS, I. *Novas Formas de Organização do Trabalho e Autonomia no Trabalho*. Sociologia, Problemas e Práticas, n 52, p. 41-65, 2006.
- KOVÁCS, I. *Flexibilização do mercado de trabalho e percursos de transição de jovens: uma abordagem qualitativa do caso da área metropolitana de Lisboa*. Socius, Socio-Economics Research Centre at the School of Economics and Management (ISEG) of the Technical University of Lisbon, 2013.
- KOVÁCS, I. *Os avanços tecnológicos e o futuro do trabalho: debates recentes*. XVI Encontro Nacional De Sociologia Industrial, Das Organizações e do Trabalho, Futuros do Trabalho: Políticas, Estratégias e Prospetiva, Vol. 27, p. 10-23, 2016.
- LUCIANO, C. L. P.; DRABACH, N. P.; PECIAR, P. R. & PEREIRA, S. M. *Novas relações do mundo do trabalho: implicações para a educação escolar e para a classe trabalhadora*. Revista Ibero-americana de Educación, Vol. 50 n. 7, p.1-10, 2009.
- MARX, K. *Manuscritos econômico-filosóficos*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2015.
- NORONHA, E. G. "Informal", ilegal, injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil. Revista Brasileira de Ciências Sociais, Vol. 18, n. 53, p. 111-129, 2003.
- PADILHA, V. *Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante*. Trabalho, Educação e Saúde, Vol. 7 n 3, p. 549-563, 2009.
- PECK, J. *Labor, zapped/growth, restored? Three moments of neoliberal restructuring in the American labor market*. Journal of Economic Geography, Vol. 2, n. 2, p. 179-220, 2002.
- RAINHO, J. M. *Jornalismo freelance: empreendedorismo na comunicação*. Grupo Editorial Summus, 2008.
- RAMSAY, H.; SCHOLARIOS, D., & HARLEY, B. *Employees and high- performance work systems: testing inside the black box*. British Journal of industrial relations, Vol. 38, n. 4, p. 501-531, 2000.
- RASHID, B. *The rise of the freelancer economy*. Forbes Magazine, 2016.
- SHARAM, A. & BRYANT, L. *The uberisation of housing markets: putting theory into practice*. Property Management, Vol. 35 n. 2, p. 202-216, 2017.
- SMITH, A. "A Riqueza das Nações". Volume I, Nova Cultural. Coleção "Os economistas", pág. 17-54, 1988.
- STANDING, G. *O precariado: a nova classe perigosa*. Belo Horizonte: Autêntica, 2013.
- TAYLOR, M.; MARSH, G.; NICOL, D. & BROADBENT, P. *Good work: The Taylor review of modern working practices*. Department for Business, Energy & Industrial Strategy, 2017.
- VARGAS, F. E. B. *Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate*. Caderno CRH, Vol. 29 n. 77, p. 313-331, 2017.
- VASAPOLLO, L. *A precariedade como elemento estratégico determinante do capital*. Pesquisa & Debate. Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados em Economia Política, Vol. 16, n. 28, 2005.

IV Congresso Internacional de Gestão Estratégica e Controladoria de
Organizações – IV CIGECO

24 e 25 de outubro de 2019

WENTRUP, R., NAKAMURA, H. R., & STRÖM, P. *Uberization in Paris—the issue of trust between a digital platform and digital workers*. *Critical perspectives on international business*, Vol. 15, n.1, p. 20-41, 2019.

WOOD, A. J.; GRAHAM, M.; LEHDONVIRTA, V. & HJORTH, I. *Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy*. *Work, Employment and Society*, Vol. 33 n. 1, p. 56



**CULTURA ORGANIZACIONAL NO TERCEIRO SETOR: ESTUDO DE CASO
COMPARATIVO ENTRE CULTURA ATUAL E DESEJADA EM UMA
ORGANIZAÇÃO**

**THIRD SECTOR ORGANIZATIONAL CULTURE: A CASE STUDY COMPARING
CURRENT AND DESIRED CULTURE IN AN ORGANIZATION**

Willian Soares, Instituto Federal de Educação e Ciência Farroupilha Campus Santo Augusto,
RS, Brasil, wisoresbrig.1996@outlook.com

Lizandra Forgiarini de Lucca, Instituto Federal de Educação e Ciência Farroupilha Campus
Santo Augusto, RS, Brasil, lizandra.forgiarini@iffarroupilha.edu.br

RESUMO

Em decorrência do crescimento e do aumento da representatividade do terceiro setor na economia mundial, atenta-se neste projeto para o fato destas organizações necessitarem maior profissionalização na área da gestão em geral e, especificamente, no que concerne a gestão da sua cultura organizacional. Este projeto pretende contribuir, neste sentido, para uma abordagem detalhada e aprofundada destas problemáticas no contexto das organizações deste setor. A pesquisa será elaborada com o objetivo geral de analisar a relação entre a cultura atual predominante encontrada em uma instituição pertencente ao terceiro setor e a desejada pelos colaboradores. Para dar suporte a esse objetivo se propõe: (1) caracterizar a cultura organizacional da instituição através de entrevista realizada com gestor; (2) Caracterizar a cultura organizacional da instituição através de questionários OCAI aplicado ao gestor; (3) Caracterizar a cultura organizacional através de questionários OCAI aplicado aos colaboradores; (5) Relacionar a cultura organizacional atual com a desejada. Quanto à metodologia, a pesquisa está pautada numa abordagem exploratória e descritiva, apresentando caráter predominantemente quantitativo. No que tange a análise da cultura organizacional, esta basear-se-á no Modelo dos Valores Contrastantes de Quinn & Rohrbaugh (1983). Utilizar-se-á também o método qualitativo para a entrevista semi-estruturada realizada com o gestor com o intuito de aprofundar a coleta de dados. Ressalta-se, ainda, que o método comparativo permitirá apontar características, semelhanças e diferenças entre as culturas que a organização possui e a que os colaboradores gostariam que predominasse. Para efeito amostral, trabalhou-se com uma organização do terceiro setor, localizada na cidade de Porto Alegre-RS.

Palavras-chave: Terceiro setor; Cultura; Gestão de Pessoas.

ABSTRACT

As a result of the growth and increased representation of the third sector in the world economy, this project pays attention to the fact that these organizations need greater professionalization in the area of management in general and, specifically, regarding the management of their organizational culture. This project aims to contribute, in this sense, to a detailed and in-depth approach to these issues in the context of organizations in this sector. The research will be elaborated with the general objective of analyzing the relationship between current culture prevailing in the Nonprofit Institution and the desired one. To support this objective it is proposed: (1) to characterize the organizational culture of the institution through interviews with managers; (2) Characterize the organizational culture of the institution through OCAI questionnaires applied to the manager; (3) Characterize the organizational culture through OCAI questionnaires applied to employees; (5) Relate the current organizational culture with the desired one. As for the methodology, the research is based on an exploratory and descriptive approach, presenting predominantly quantitative character. The analysis of organizational culture will be based on the Quinn & Rohrbaugh (1983) Contrast Values Model. The qualitative method will also be used for the semi-structured interview conducted with the manager in order to deepen the data collection. It is also emphasized that the comparative method will allow to point out characteristics, similarities and differences between the cultures that the organization has in which it wishes to possess. For sampling purposes, it is intended to work with 1 third sector organization, located in the city of Porto Alegre-RS.

Keywords: Third sector; Organizational Performance; Culture; People management.

1 Introdução

Com a intenção de elucidar o leitor quanto a terminologia adotada neste estudo comparativo, os termos “organizações do terceiro setor” e “organizações de economia social” são tomados como referência para caracterizar as organizações estudadas. Este tipo de

organização é caracterizado por sua função social, cujo o objetivo é chegar a locais onde o Estado não consegue ou não tem recursos suficientes, promovendo assistência e ajuda aos menos favorecidos, assumindo, portanto, um papel importante na sociedade. Conforme Costa e Visconti (2001, apud BINOTTO et al., 2016, p. 2) “[...] no âmbito de sua atuação, desenvolve ações em diversas áreas, saúde, educação, lazer, cidadania, geração de renda e emprego, preservação do meio ambiente, e erradicação da pobreza, contribuindo, desta forma, com a redução das vulnerabilidades sociais”.

Entende-se que a pertinência deste estudo está articulada com o interesse progressivo promovido pelas organizações de economia social/do terceiro setor na sociedade atual e atende ao fato destas organizações terem uma maior necessidade de profissionalização na área da gestão em geral e, especificamente, no que concerne a gestão da sua cultura organizacional, contribuindo para uma abordagem fundamentada da análise destas problemáticas no contexto desta organização.

Ao longo do último século, a compreensão de que a cultura organizacional é um dos fatores básicos para o desenvolvimento de um bom desempenho organizacional (CAMPOS, RÉDUA & ALVARELI, 2011), suscitou o interesse em conhecer o panorama deste aspecto nas organizações sem fins lucrativos. A escassez da investigação da relação da cultura organizacional atual com a desejada pelos colaboradores em organizações do terceiro setor contribuiu para a construção do objetivo geral deste estudo qual visa analisar a relação entre a cultura atual predominante encontrada em uma instituição pertencente ao terceiro setor e a desejada pelos colaboradores.

2 Revisão bibliográfica

2.1 Terceiro setor

Apresentando atributos diferenciados do setor público e do setor privado, o terceiro setor tem como característica a oferta de bens e serviços à comunidade, sem ter como fim o lucro. As organizações que integram a economia social assumem autonomia de gestão, oferecem primazia às pessoas e ao trabalho face ao capital, têm uma gestão baseada em valores diferenciados e são muitas vezes de adesão voluntária e livre (OLIVEIRA, 2011).

Este tipo de organização é caracterizado por sua função social, cujo o objetivo é chegar a locais onde o Estado não consegue ou não tem recursos suficientes, promovendo assistência e ajuda aos menos favorecidos, assumindo, portanto, um papel importante na sociedade. Conforme Costa e Visconti (2001, apud BINOTTO et al., 2016, p. 2) “[...] no âmbito de sua atuação, desenvolve ações em diversas áreas, saúde, educação, lazer, cidadania, geração de renda e emprego, preservação do meio ambiente, e erradicação da pobreza, contribuindo, desta forma, com a redução das vulnerabilidades sociais”.

Nas últimas décadas, a economia social tem vindo afirmar-se, particularmente na sua capacidade de cooperar eficazmente para a resolução de novos problemas. É considerado um setor imprescindível a um desenvolvimento econômico sustentável e estável, ajustando os serviços às necessidades e aprofundando e reforçando a democracia econômica (COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU, 2007).

Este setor vem garantindo espaço crescente na economia mundial. De acordo com pesquisadores da John Hopkins *University*, dos Estados Unidos, o Terceiro Setor é a oitava força econômica mundial, movimentando 1,1 trilhões de dólares por ano, o que gera aproximadamente 10,4 milhões de empregos. É considerado de grande importância para a vida social e econômica de todo e qualquer país, além de complementar a ação do governo no cumprimento de seu papel de inclusão política, economia solidária, saúde, educação, geração de emprego, renda, etc.

24 e 25 de outubro de 2019

No Brasil esse segmento vem apresentando maior visibilidade e força com o passar dos anos e tem se tornando importante para a sociedade, possui uma dinâmica própria no cenário nacional e contribui expressivamente para o progresso do País. Pela primeira vez, em 2007, o Instituto Brasileiro de Economia e Estatística (IBGE) avaliou a importância do Terceiro Setor na economia brasileira. Os dados apurados pelo IBGE apresentam o Terceiro Setor com participação oficial de 1,4% na formação do Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro, o que significou um montante de aproximadamente 32 bilhões de reais.

Outro dado relevante é do último relatório do IBGE (2010) referente as Fundações Privadas e Associações sem Fins Lucrativos no Brasil – FASFIL, onde a Região Sul ocupa o terceiro lugar tanto em número de instituições quanto em número de habitantes, evidenciando uma concentração mais acentuada das Fasfil. Nesta região, encontram-se 21,5% das entidades e apenas 14,4% da população do Brasil.

Oliveira e Godói-de-Sousa (2015) ressaltam que com o crescimento do terceiro setor, a capacitação profissional dos gestores das organizações sem fins lucrativos é primordial para a obtenção de melhores resultados em eficiência, eficácia e efetividade. Drucker (1994, *apud* PEREIRA et al., 2013, p. 8) evidencia que:

O terceiro setor traz consigo um grande desafio na gestão de pessoas, que é o envolvimento de todos com a missão organizacional. Trabalhar em uma organização do terceiro setor, mesmo que com registro em carteira e horários estabelecidos, não é como trabalhar em empresa ou em órgão público: é preciso que as pessoas entendam esse trabalho como uma missão diretamente relacionada à responsabilidade social; por isso, além de necessitar de colaboradores com um perfil especial, exige do gestor a capacidade de “sedução” para atuarem em torno da ideia mestra da entidade. É seu desafio criar as condições ambientais adequadas para que as pessoas se mantenham motivadas em relação à causa da organização.

A exemplo disso, destacam Pereira et al. (2013, p.7) que “em razão da informalidade e da alta rotatividade inerentes ao segmento, muitos conhecimentos são tácitos, não formalizados, dificultando os processos e exigindo recomeçar quando da saída de algum membro da instituição [...]”. Este aspecto decorre sobre a cultura instituída em cada organização podendo refletir diretamente em seu desempenho.

2.2 Cultura organizacional

Atenta-se ao fato de que no mundo globalizado ocorrem mudanças que despertam a reavaliação de premissas culturais, o que desafia as organizações, causando grandes preocupações de como lidar com as diferenças de cultura. De acordo com Robbins (1999, p. 407), “é preciso desenvolver uma capacidade contínua de adaptação e mudança”, ou seja, as mudanças do ambiente externo exigem que as organizações procurem continuamente respostas rápidas e eficazes a estas transformações. Conforme Dias (2003, p. 57), “a cultura de uma organização não existe quando esta começa, pois vai se formando gradualmente através de um processo contínuo que na realidade nunca termina”.

Segundo Santos (1998, p.2), a importância estratégica da cultura organizacional tem sido sugerida e estudada por diferentes autores:

“entre eles Peters e Watermann (1982), Deal e Kennedy (1982), Denison (1984), Cameron e Freeman (1990) e Yeung, Brockbank e Ulrich (1991), os quais argumentam que o desempenho organizacional é resultante dos diferentes tipos de cultura e da intensidade da força cultural apresentados pela empresa”.

O modelo adotado nesta pesquisa para analisar a cultura organizacional é o Modelo de Valores Contrastantes, desenvolvido por Quinn & Rohrbaugh (1983) qual é referência nesta área, sendo considerado que a abordagem dos valores contrastantes aplicada à cultura organizacional é “talvez a mais adequada para captar o sentido paradoxal e por vezes pouco racional e caracterizador da natureza dos fenômenos organizacionais, o que pressupõe um pensamento janusiano capaz de pensar ideias contraditórias, como integradas e funcionalmente eficazes” (NEVES, 2001, p. 91).

Com o intuito de explicar as diferenças de valores que norteiam os vários modelos de eficácia organizacional, Quinn & Rohrbaugh (1983) esclarecem que o Modelo dos Valores Contrastantes trabalha com quatro grupos de valores organizacionais que representam suposições básicas que competem entre si continuamente. Este modelo questiona seis dimensões com quatro hipóteses de resposta, conforme tabela abaixo, correspondente a cada um dos tipos de cultura. Será solicitado aos respondentes que distribuam 100 pontos pelas quatro hipóteses de resposta, tendo em vista a semelhança da descrição apresentada com a da sua própria organização e que atribuam maior pontuação à hipótese que seja mais similar, repartindo os restantes pontos pelas três questões que restam, de acordo com o grau de semelhança que encontrar com a sua realidade organizacional. O total tem sempre de perfazer 100 pontos por questão. Para identificar o perfil da cultura organizacional deve-se considerar a pontuação de cada dimensão cultural, atribuída através da média de cada uma das quatro hipóteses de resposta.

Para operacionalizar o modelo de Valores Contrastantes de Quinn & Rohrbaugh (1983) foi desenvolvido o OCAI - “*Organizational Culture Assessment Instrument*”, instrumento validado, que em português quer dizer “Instrumento de Avaliação da Cultura Organizacional” desenvolvido por Cameron & Quinn (2011). Este será o instrumento (questionário) utilizado para diagnosticar a cultura organizacional da instituição, sendo aplicado tanto à diretoria como aos colaboradores. Apresenta-se a seguir uma tabela onde estão presentes as seis dimensões que servem de base para o OCAI.

Dimensões	Hipóteses de resposta
Características	<ul style="list-style-type: none"> - A cooperativa é como uma extensão da família. As pessoas partilham muito das suas vidas. - A cooperativa é muito empreendedora e dinâmica. Espera-se que as pessoas assumam riscos. - A organização é muito orientada para resultados. A maior preocupação é em ter o trabalho feito. - A organização é um local muito estruturado e controlado através de procedimentos formais.
Liderança Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - A liderança na cooperativa é geralmente um exemplo de facilitação e apoio. - A liderança na cooperativa é geralmente um exemplo de iniciativa, inovação ou assunção de riscos. - A liderança na cooperativa é geralmente um exemplo de preocupação com os objetivos, prazos e resultados. - A liderança na cooperativa é geralmente um exemplo de formalização e hierarquia.
Gestão de Colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> - O estilo de gestão na cooperativa é caracteriza-se pelo trabalho em equipa, consenso e participação. - O estilo de gestão na cooperativa é caracteriza-se pela assunção individual de riscos, inovação e liberdade. - O estilo de gestão na cooperativa é caracteriza-se por forte competitividade, elevadas exigências de desempenho e resultados. - O estilo de gestão na cooperativa é caracteriza-se por segurança no emprego, conformidade e estabilidade.
"Cola" da Organização	<ul style="list-style-type: none"> - A "cola" que mantém a cooperativa unida é a lealdade e a confiança mútua. - A "cola" que mantém a cooperativa unida é o empenho na inovação e desenvolvimento. - A "cola" que mantém a cooperativa unida é a ênfase na realização e cumprimento dos objetivos. - A "cola" que mantém a cooperativa unida são as regras e políticas formais.
Ênfase estratégica	<ul style="list-style-type: none"> - A cooperativa preocupa-se com o desenvolvimento humano. Persistem a elevada confiança, a abertura e a participação. - A cooperativa preocupa-se com a aquisição de novos recursos e a criação de novos desafios. Valoriza-se tentar "coisas novas" e a procura de novas oportunidades. - A cooperativa preocupa-se com ações e resultados competitivos. Valoriza-se alcançar metas difíceis. - A cooperativa preocupa-se com a estabilidade.
Critério de sucesso	<ul style="list-style-type: none"> - A cooperativa define o sucesso com base no desenvolvimento dos recursos humanos, do trabalho em equipa e do empenho dos colaboradores. - A cooperativa define o sucesso com base na inovação. - A cooperativa define o sucesso com base nos resultados atingidos. - A cooperativa define o sucesso com base na eficiência, no bom planeamento e nos baixos custos de produção.

Quadro 02: Dimensões e hipóteses de resposta para diagnosticar a Cultura Organizacional.

Fonte: Adaptado de Quinn & Rohrbaugh, 1983.

O OCAI avalia essas seis dimensões, cada uma caracterizando um tipo de perfil cultural: Clã, Adocracia, Mercado/Firma e Hierarquia, conforme figura abaixo.

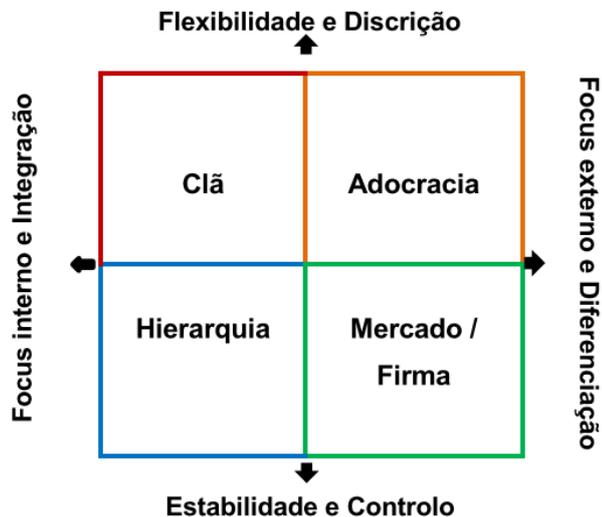


Figura 01: Tipos de cultura organizacional conforme modelo dos valores contrastantes.
Fonte: Adaptado por Quinn, 1991, p. 51 & Cameron & Quinn, 1999, p. 32.

A forma organizacional que predomina na Hierarquia é caracterizada por uma gestão com estabilidade e previsibilidade. Nas hierarquias é muito importante o controle, a mensurabilidade, a documentação e a gestão da informação. “Os papéis de cada pessoa estão bem definidos e espera-se que cada um siga as regras desenhadas para si” (QUINN, 1991, p. 39). A organização como Mercado/Firma prioriza maior eficiência relativamente à encontrada nas hierarquias. Este tipo de organização é visto como um instrumento econômico racional, “os valores mais importantes são a competitividade e produtividade” (CAMERON & QUINN, 1999, p. 35). Estes valores alcançam-se dando ênfase à posição que a organização tem no mercado (externo) e um elevado controle para alcançar eficiência através das ações que seguem uma clara definição de objetivos e da estratégia. Nos quadrantes superiores do modelo estão formas organizacionais com fronteiras menos definidas. No quadrante esquerdo é introduzido o termo Clã este nome deriva da similaridade deste tipo de cultura com a relação familiar, onde se verificam valores partilhados, coesão e participação. Neste tipo de cultura o enfoque está nos “recursos humanos e no desenvolvimento do compromisso” (QUINN, 1991, p. 41) e na resolução dos problemas em grupo. Ainda nos quadrantes superiores é descrita a Adocracia, este tipo de organização surgiu como resposta aos ambientes turbulentos e de incerteza que exigem uma estrutura muito flexível ou quase inexistente, capaz de mudar muito rapidamente. Este tipo de cultura está muito associado a projetos temporários. Assim sendo, há uma grande ênfase na criatividade e inovação (QUINN, 1991).

3. Opção metodológica

Através deste projeto de pesquisa, procura-se compreender a relação existente entre a cultura organizacional atual e desejada em Instituições sem Fins Lucrativos. Os primeiros estudos sobre cultura organizacional adotaram primordialmente uma abordagem qualitativa, mas hoje há uma ênfase no método quantitativo na pesquisa de cultura associada ao desempenho (POSNER; KOUZES; SCHMIDT, 1985).

A opção por uma metodologia quantitativa torna-se pertinente no sentido em que esta privilegia a objetividade dos procedimentos e da quantificação das medidas (ALMEIDA & FREIRE, 2000), permitindo que o conhecimento seja útil e generalizável. Para medir a cultura organizacional, Cameron e Quinn (2005) mencionam três estratégias disponíveis: 1) abordagem holística, em que o pesquisador faz imersão e observação; 2) abordagem metafórica ou linguística, em que o investigador utiliza documentos e conversa; e 3) abordagem quantitativa, em que se usam questionários e entrevistas. Segundo esses autores, para realizar comparações entre várias culturas é necessária a utilização de métodos quantitativos.

Utilizar-se-á o método qualitativo apenas para a entrevista semiestruturada realizada com os gestores e na observação não participante, com o intuito de aprofundar a coleta de dados. Neste sentido, a pesquisa apresentará caráter predominantemente quantitativo e classifica-se como exploratória e descritiva.

3.1 Quanto aos procedimentos técnicos e análise dos dados

Com o intuito de dar resposta aos nossos objetivos de investigação, e tendo em conta a metodologia escolhida, reconhecemos que a aplicação de questionários, entrevista com os gestores, análise documental, observação e o método comparativo seriam as opções técnico-metodológicas mais adequadas para a coleta de dados.

Para os questionários será utilizado um instrumento validado denominado como OCAI - “*Organizational Culture Assessment Instrument*” (CAMERON & QUINN, 2011). Este questionário será aplicado aos colaboradores e com os gestores na organização pesquisada. Tendo como finalidade auxiliar na busca pela caracterização da cultura organizacional da instituição será ainda realizada uma entrevista com os gestores. A entrevista será semiestruturada, na qual o entrevistador segue um roteiro previamente estabelecido, que combina perguntas fechadas e abertas, a fim de que o pesquisador obtenha informações a respeito de determinado assunto, mediante uma conversação de natureza profissional (MINAYO, 2011).

Por fim, cabe ainda mencionar a utilização do método comparativo, que conforme Gil (2010) tem por objetivo ressaltar as diferenças e similaridades entre fatos estudados, assim podendo ser realizados estudos comparando diferentes culturas. Binotto et. al. (2016) entendem que o contexto da gestão de pessoas no terceiro setor ainda necessita de estudos complementares devido a não solidez deste tipo de estudo na literatura em organizações que compõe este setor. Quanto ao tratamento dos dados para a análise dos resultados será utilizado o recurso Microsoft Excel para construção da matriz e gráficos utilizados nas análises.

5 Resultados

A organização do terceiro setor que será estudada desenvolve atividades de solidariedade social, em diversas áreas, podendo destacar: a educação. Através de uma relação de proximidade à população e de cooperação com o Estado, esse tipo de organização procura dar respostas às situações de emergência social e apoiar os cidadãos mais vulneráveis. Mas a sua atuação não se limita, apenas, ao setor social e solidário. Esses tipos de instituições assumem especial importância na dinamização das economias locais, regionais e nacionais, começando pela geração de emprego, além de ajudar o governo a cumprir com o seu papel de inclusão política, economia solidária, saúde, educação, renda, etc. Sendo assim, este estudo é de grande relevância pois poderá auxiliar em diversos aspectos da gestão dessa organização e como consequência contribuir, mesmo que indiretamente, com aspectos positivos para a sociedade e a economia local.

A organização é uma instituição não governamental, sem fins lucrativos, filantrópica, educacional e de assistência social, de utilidade pública, atua com base na doutrina e nos

24 e 25 de outubro de 2019

princípios cristãos, e prioriza a ação preventiva dirigida a crianças, adolescentes, família e idosos. Foi fundada em 15 de agosto de 1956 pela Irmã Nely Capuzzo, da Congregação Missionárias de Jesus Crucificado, e desde 2002 é dirigida pela Irmã Pierina Lorenzoni, da mesma Congregação. Está localizada no coração da comunidade Maria da Conceição, zona leste de Porto Alegre, e atende cerca de 600 crianças, jovens e idosos diariamente.

A cultura é algo particularmente importante em todas as organizações, sendo que este aspecto toma uma proporção maior nas organizações de economia social/terceiro setor, na medida em que nestas, as pessoas geralmente acreditam na causa pela qual trabalham, e fazem dessa, um fator de motivação (Martinho, 2011). A cultura organizacional no terceiro setor, segundo Orsi et al. (2005, p. 7), “(...) resulta e é reforçada e/ou modificada por cinco fatores: história da organização; estrutura organizacional e relações internas; práticas gerenciais ou maneira de conduzir os negócios no dia-a-dia; sistema de comunicação existente entre voluntários, administrativo e corpo diretivo; sistemas de recompensas”.

Diante disso, ao analisar as respostas obtidas nos questionários direcionados tanto a gestora, quanto a supervisora, respectivamente, quando questionadas se a organização possui um manual de funções de cargos, enquanto a primeira cita que não, a segunda cita que sim, e reforça tal dado em questões seguintes. Isso demonstra que existe ruídos na comunicação, o que pode ocasionar diferentes maneiras de se conduzir os trabalhos aos colaboradores.

Apesar das contrariedades apresentadas, é possível notar que o grupo se une em prol de alcançar os objetivos da organização, pois, quando contabilizados os resultados, obteve-se na primeira subdivisão do questionário, direcionado aos colaboradores, na parte de características dominantes, um predomínio do estilo mercado. Em seguida, na parte de liderança organizacional, o estilo que mais a descreve é o hierárquico, demonstrando o grau de formalidade que a instituição possui, apresentando relações mais formais, no ambiente de trabalho. A terceira forma de medida, apresenta a cultura clã, que foi obtida no restante das respostas, que correspondem respectivamente as seções de gestão dos funcionários, cola da organização, ênfase estratégica, e o critério de sucesso da empresa.

Contudo, contrariando a forma que se dispôs nos quadrantes em que se apresentou maioritariamente o quesito clã, quando realizada a média geral do questionário chega-se ao estilo final caracterizando a organização no seu estado atual de forma hierárquica o que ao mesmo tempo, demonstra que ela está em certo equilíbrio quanto aos seus níveis visto que as variantes das porcentagens são de baixo grau de discordância, conforme gráfico 01.

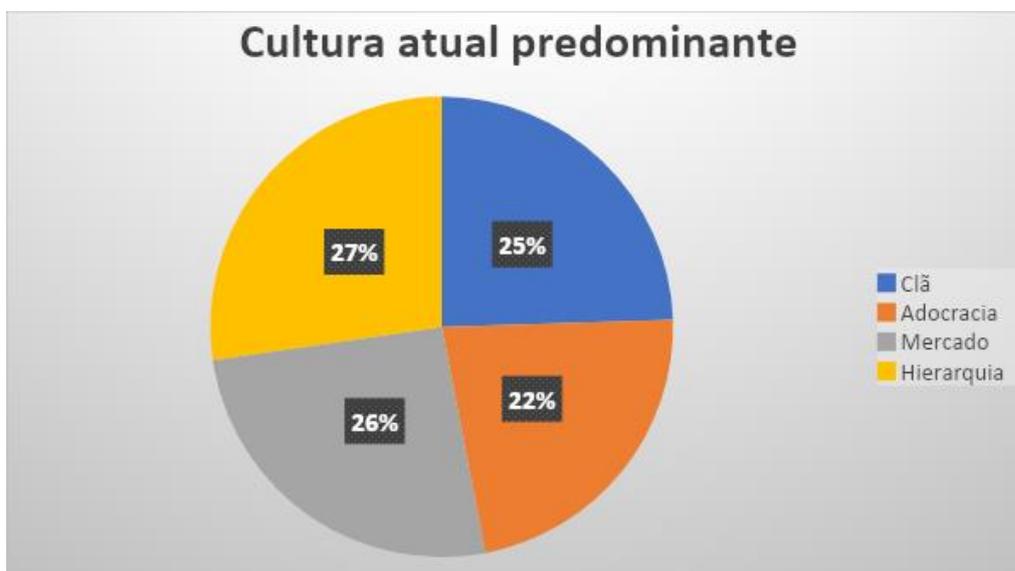


Gráfico 01: Cultura Atual Predominante na Organização

Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Quando, ocorreu a análise dos dados referentes a cultura desejada pelos colaboradores, avaliando os mesmos quesitos citados anteriormente, tem-se algumas similaridades, como por exemplo, a cultura predominante no quesito “características dominantes” a que prevaleceu com a maior porcentagem foi a adocracia, como a observada na atual, e segue-se essa mesma linha de resultados com a variação nas porcentagens, o que justifica que no final o resultado da cultura organizacional desejada pelos funcionários dessa instituição seja a Clã com 31%, conforme gráfico 02 . Pode-se dizer que os colaboradores procuram por um ambiente de trabalho mais humano qual deriva da similaridade deste tipo de cultura com a relação familiar, onde se verificam valores partilhados, coesão e participação. Neste tipo de cultura o enfoque está nos recursos humanos, no desenvolvimento do compromisso e na resolução dos problemas em grupo.

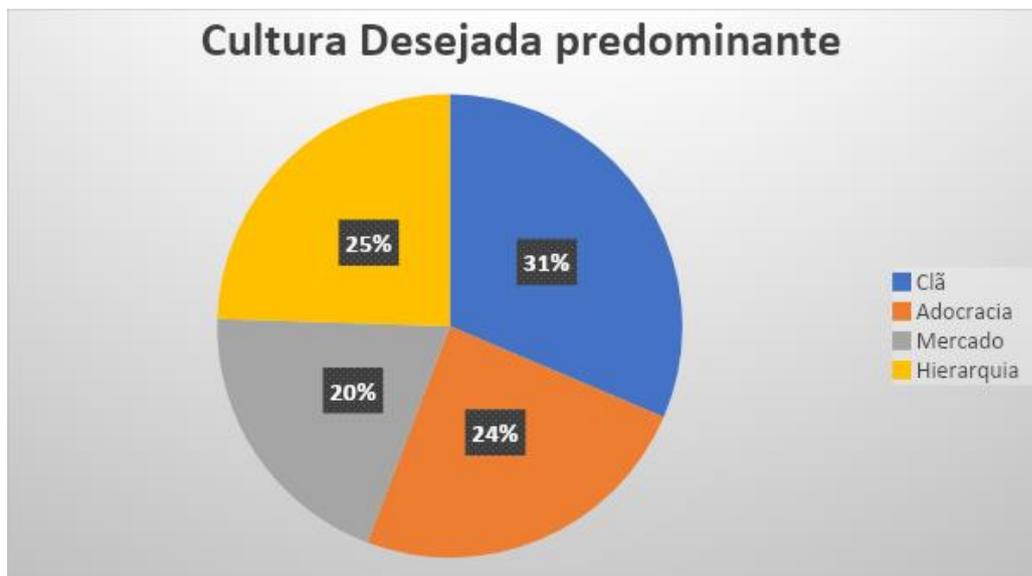


Gráfico 02: Cultura Desejada Predominante na Organização

Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Portanto, por um lado tem-se como cultura predominante atual o estilo Hierarquia qual é caracterizada por uma gestão com centralização, estabilidade e previsibilidade, não proporcionando abertura às mudanças. Nas hierarquias é muito importante o controle, a mensurabilidade, a documentação e a gestão da informação. Os papéis de cada pessoa estão bem definidos e espera-se que cada um siga as regras desenhadas para si. Enquanto a cultura desejada pelos colaboradores é o estilo Clã. Percebe-se certa disparidade, ainda que pequena, uma vez que os percentuais estão, de certa maneira, equilibrados.

É possível que este equilíbrio entre os estilos de culturas seja o responsável pela longevidade que organização apresenta, sendo a mesma reconhecida internacionalmente em 2017, por ao longo dos 62 anos de história se tornar uma das 100 melhores ONG'S por se doar, certificado este concedido pelo Instituto Doar e a Revista Época.

6 Considerações finais

Na pesquisa desenvolvida procurou-se como principal objetivo identificar qual era o estilo de cultura organizacional predominante e qual o perfil de cultura que os colaboradores gostariam que a organização exercesse, encontrando como resposta o estilo hierárquico, ao contrário da clã trata-se de um ambiente mais formal, bem estruturado onde os colaboradores buscam estabilidade e caracterizam-se por seus procedimentos bem estabelecidos, e em vista disso previsíveis e eficientes, onde a preocupação com o cumprimento dos prazos é intensa. Nelas é imprescindível o cumprimento das regras, e funcionários que sigam corretamente as normas, pois, são encontradas mais comumente em agências governamentais e grandes empresas, como abordado por Gobbi (2012). No que tange a cultura desejada, o estilo Clã, é usado para se referir às organizações que possuem um ambiente mais familiar, voltado para as pessoas que a compõem sendo mais flexível e com o foco direcionado para a parte interna, valorizando as boas relações entre os funcionários, trabalhando em equipe, definindo as recompensas com base nesta e não nos indivíduos. Na concepção de Gobbi (2012) “a ênfase é o desenvolvimento humano”, sendo elementos cruciais a lealdade, a tradição, líderes que são como mentores para que mantenha-se unida a instituição.

Em virtude disso, percebe-se que a cultura é um fator essencial em todas as organizações, e em instituições do terceiro setor ocupa uma proporção ainda maior, onde as pessoas almejam alcançar o bem social e a partir disso, encaram suas tarefas com motivação e força de vontade. Quando os colaboradores, sejam eles voluntários ou não, entendem perfeitamente a sua finalidade principal, e estão alinhados com a cultura existente na instituição, todos se esforçam para que as coisas aconteçam da melhor forma possível.

É fundamental levar em consideração que, o desempenho da função de gestores basear-se-á em obter os melhores resultados para as organizações, e com base nisto serem considerados profissionais de excelência. Para isto, o perfil do gestor precisa ser flexível e autêntico, possuir uma postura aberta à mudanças, e buscar contato sólido com seus colaboradores, estar atento às necessidades da organização, sobre pessoas, estruturas, comportamento, cultura, valores e tudo mais que a compõe.

Observando questões como essas presentes nesta instituição foi possível notar que, é importante sempre estar verificando se os objetivos e metas que foram estabelecidos no planejamento da organização estão alinhados ao dia a dia, se o processo de gestão a que estão inseridos é a melhor forma de direcionar as atividades e, avaliar sempre o quão satisfeitos com as tarefas desempenhadas estão os colaboradores, identificando se eles estão “vestindo” a camisa da empresa.

Referências

ALMEIDA, L. S. & FREIRE, T. (2000). *Metodologia de Investigação em Psicologia e Educação*. Braga: Psiquilíbrios.

A PEQUENA CASA DA CRIANÇA. *A pequena casa da criança*. Disponível em: <<http://www.pequenacasa.org.br/>>. Acesso em: 20 de junho de 2019.

BINOTTO, Erlaine.; LIMA, Alessandra do Nascimento. SIQUEIRA, Elisabete Stradiotto.; SILVA, Fabiula Meneguete Vides da. *Gestão de Pessoas em Organizações do Terceiro Setor: um modelo a ser construído*. Revista de Administração da UNIMEP – v.14, n.2, Setembro/dezembro – 2016. Página 221.

CAMERON, K.S.; QUINN, R. *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. Addison Wesley, 1999.

CAMERON, K. S.; QUINN, R. E. *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. San Francisco: John Wiley & Sons, 2005.

IV Congresso Internacional de Gestão Estratégica e Controladoria de Organizações – IV CIGECO

24 e 25 de outubro de 2019

CAMERON, K. S.; QUINN, R. E. *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. (Third Edition), 2011.

CAMPOS, Fabiana P.; RÉDUA, Talitha S.; ALVARELI, Luciani V. G. *A Influência da Cultura Organizacional para o Desempenho das Organizações*. Janus, Lorena. Vol. 8, N.º 14, (2011), p.021- 031.

COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU. *A Economia Social na União Europeia*. Bruxelas: CESE, Unidade de Publicações, 2007. ISBN: 9789283008712.

GOBBI, GABRIEL, Z.; *A cultura como fator de sucesso financeiro nas organizações, baseado na competing values framework*. São Carlos -SP: Elsevier, 2012.

GREGORY, Brian; [et al.]. *Organizational Culture and Effectiveness: a study of attitudes, and organizational outcomes*. Journal of Business Research. Vol.62, N.º7, 2009. 9. 673-679.

GIL, Antonio Carlos. *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*. São Paulo: Atlas, 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em abril de 2017.

MARTINHO, Ana. *Culturas Organizacionais: Pistas para a Aplicabilidade do Conceito às Organizações do Terceiro Setor*. Porto: Faculdade de Letras da Universidade do Porto, Departamento de Sociologia, 2011. Dissertação de mestrado.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. *Pesquisa Social: teoria, método e criatividade*. Rio de Janeiro: Vozes, 2011.

NEVES, José. *Aptidões Individuais e Teorias Motivacionais*. In J. Ferreira, J. Neves, A. Caetano (Eds), *Manual de Psicossociologia das Organizações*. Lisboa: MacGraw - Hill, 2001. ISBN: 9727731058

PEREIRA, Raquel da Silva.; MORAES, Francisca Candida Candeias de.; MATTOS, Altino Barros.; PALMISANO, Angelo. *Especificidades da Gestão no Terceiro Setor*. Revista Organizações em contexto, São Bernardo do Campo, ISSNe 1982-8756, Vol. 9, n. 18, 2013: 175.

POSNER, Barry ; KOUZES, James ; SCHMIDT. Warren - *Shared values make a difference: An empirical test of corporate culture*. In: *Human Resources Management*. Ohio: South-Western College Publishing, 1985. p. 295-309.

PYNES, J. (2009). *Human Resources Management for Public and Nonprofit Organizations: a strategic approach*. San Francisco: Jossey-Bass.

QUINN, J. B. *The Strategy Process: concepts, contexts and cases*. 2. ed. Englewood Cliffs: Prentice-Hall International, Inc., 1991.

QUINN, Robert; ROHRBAUGH, John. *A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Towards a Competing Values Approach to Organizational Analysis*. Management Science, Vol. 29, N.º 3, 1983.

ROBBINS, Stephen. *Comportamento Organizacional*. Tradução de Christina Ávila Menezes. 8ª ed. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos Editora S.A., 1999.

SANTOS, Neusa Maria Bastos Fernandes dos. *Cultura e Desempenho Organizacional: um Estudo Empírico em Empresas Brasileiras do Setor Têxtil*. RAC, v.2, n.1, 1998: 47-66.

24 e 25 de outubro de 2019

**ESTUDO SOBRE OS MICROEMPREENDEDORES INDIVIDUAIS SOB A ÓTICA
DAS VARIÁVEIS DA TEORIA DA CONTINGÊNCIA NO CENÁRIO MUNICIPAL
DO RIO GRANDE DO SUL**

**STUDY ON INDIVIDUAL MICRO ENTREPRENEURS UNDER THE VIEW OF
CONTINGENCY THEORY IN THE RIO GRANDE DO SUL MUNICIPAL
SCENARIO**

Daiani Mello dos Santos Fortes, Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – URI Campus de Santo Ângelo, RS, Brasil, santosdm9@gmail.com
Bruna Talita Ehrlich de Resende, Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – URI Campus de Santo Ângelo, RS, Brasil, bruna.ehrlich@hotmail.com.br
Carla Maria Eisele Duarte, Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – URI Campus de Santo Ângelo, RS, Brasil, carlaeisele@san.uri.br
Carlos Oberdan Rolim, Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – URI Campus de Santo Ângelo, RS, Brasil, oberdan@gmail.com
Neusa Maria da Costa Gonçalves Salla, Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – URI Campus de Santo Ângelo, RS, Brasil, neusalla@san.uri.br

RESUMO: Este artigo tem objetivo investigar, sob a ótica da Teoria Contingencial, empresas enquadradas na categoria de Microempreendedor Individual (MEIs) de dois municípios da região noroeste do Rio Grande do Sul. Para isso foram coletados dados no Portal do Empreendedor e então realizadas análises considerando a variável “ambiental” nas empresas encontradas. Os principais resultados indicam a diferença de 574 empresas a mais em um município; em ambos os municípios identificou-se cadastros ativos de empreendedores de outras nacionalidades; o município com menor quantitativo de MEIs apresenta maior número de empreendedores de outras nacionalidades; e o único dado que obteve o mesmo resultado diz respeito à faixa etária 31-40 anos como sendo os que mais empreendem.

Palavras - chave: Microempreendedor individual; Teoria da contingência; Portal do empreendedor.

ABSTRACT: This paper aims to investigate, from the perspective of Contingency Theory, companies falling into the category of Individual Microentrepreneurs (MEIs) of two municipalities in the northwest of Rio Grande do Sul. For this purpose, data were collected from the Entrepreneur Portal and then analyzed considering the variable "environmental" in the companies found. The main results indicate the difference of 574 more companies in a municipality; Were identified active registrations of entrepreneurs of other nationalities in both municipalities; the municipality with the lowest amount of MEIs has the most significant number of entrepreneurs from other nationalities; and the only data that obtained the same result concerns the age group 31-40 years as the most enterprising.

Keywords: Individual microentrepreneur; Contingency theory; Portal of the entrepreneur.

1 Introdução

Numa breve recapitulação, a regulamentação do trabalho no Brasil ganhou relevância a partir da década de 1930 com a criação do Ministério do Trabalho (1930), a institucionalização do Direito do Trabalho e a criação da Justiça do Trabalho (1934) e de um amplo código de leis trabalhistas, que anos depois foram compiladas e sistematizadas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943.

Para solucionar o problema da adversidade do emprego informal, vivenciada por um longo período no cenário brasileiro, foi apresentado pelo governo uma proposta para formalização dos Microempreendedores Individuais (MEIS). Tal proposta teve como objetivo regularizar o trabalho informal de microempreendedores que trabalham por conta própria, faturam no máximo 81 mil reais por ano e tenham no máximo um empregado contratado recebendo salário mínimo ou o piso da categoria. Ainda, em consonância com demais regras,

um empresário para ser enquadrado como MEI, não pode ter participação em outra empresa como sócio, administrador ou titular.

Nesse contexto de novos Microempreendedores legalmente registrados, apresenta-se o cenário de direitos e obrigações, algo que comece a ser explorado pelas empresas. Em decorrência, surge nebulosidade em relação a presença ou não de aspectos ambientais nas empresas. Desse modo, embasado nesta investigação, procura-se por respaldo na literatura para analisar os efeitos contingenciais.

Pensando numa teoria científica que retrata características que são exploradas no campo da Administração, abordaremos a Teoria das Contingências que surgiu como uma evolução da teoria dos sistemas. É uma forma de pensar mais abrangente, orientada para a análise da influência dos fatores ambientais externos sobre o desempenho das empresas. A ênfase é dada à influência do mercado e da tecnologia, os principais fatores contingenciais, segundo os representantes dessa teoria. Com o advento da Teoria das Contingências, os teóricos da Administração chegaram à amplitude máxima de análise e entendimento dos fatos administrativos e fenômenos organizacionais. Eles demonstraram com clareza a força das influências de fora da organização no seu processo de criação, desenvolvimento e crescimento. E, ao analisarem os elementos do ambiente externo, apontaram a tecnologia, o mercado, os clientes, o governo, a sociedade e os concorrentes – os quais chamaram de fatores contingenciais (CHIAVENATO, 2004).

Com base no exposto, este estudo busca responder à seguinte questão de pesquisa: será que existem ocorrências de aspecto ambiental abordado pela Teoria da Contingência no cenário das MEIS estabelecidas em dois municípios da região noroeste do Rio Grande do Sul?

Para atender ao questionamento de pesquisa proposto, este artigo têm por objetivo investigar, sob a ótica da Teoria Contingencial, empresas enquadradas na categoria de Microempreendedor Individual (MEIs) de dois municípios da região noroeste do Rio Grande do Sul. Como contribuições pode-se apontar os resultados que demonstram que a variável ambiental nas empresas encontradas está presente.

Este artigo está organizado em cinco partes. A primeira contempla a introdução, com a justificativa, questão problema e objetivo da pesquisa. A segunda evidência o referencial teórico. Em seguida, vêm os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa. A quarta parte, aborda a análise dos resultados. Por fim conclui-se com as discussões dos resultados e as considerações finais, evidenciando também as limitações da pesquisa e as recomendações para estudos futuros.

2 Referencial teórico

Nessa seção analisa-se a Teoria da Contingência, abordando-se os conceitos da teoria e seus atributos e variável. Assim é possível compreender a teoria da contingência estrutural: variável estrutural e atributo de contexto do ambiente empresarial e o atributo de desempenho, seguido de contingência ambiental e por fim microempresas individuais - MEIs.

2.1 Teoria contingência

A Teoria da Contingência é enfatizada com estudos integrados da Administração, sendo considerada a teoria mais eclética das administrativas, pois, além de considerar as contribuições das diversas teorias anteriores, consegue coordenar os princípios básicos da administração, como: as tarefas, as estruturas, as pessoas, a tecnologia e o ambiente. Chiavenato (2004) traz que a palavra contingência significa algo incerto ou eventual, que pode suceder ou não e relata que a abordagem contingencial salienta que não se atinge os objetivos de forma eficaz seguindo um único modelo ou diretriz, ou forma preestabelecida para todas as circunstâncias, mas sim através de diversas variáveis internas e externas.

24 e 25 de outubro de 2019

Para Maximiano (2006), a abordagem contingencial refere-se a uma proposição cuja verdade ou falsidade somente pode ser conhecida pela experiência e pela evidência, e não pela razão. Essa abordagem parte da ideia de que não existe uma única maneira ou uma forma correta de administrar. A aplicação de um mesmo método de administração em duas empresas distintas pode produzir resultados distintos. Isto porque as variáveis internas e externas que influenciam o desempenho dessas organizações são diferentes (MAXIMIANO, 2006).

Já para Muecke (2004, p.214) a contingência é geralmente definida como um evento que pode ocorrer, uma possibilidade para a qual devemos estar preparados; uma emergência futura que pode surgir dependendo do acaso e da incerteza. Na teoria das organizações o termo assume um significado diferente, deslocando-se de algo que os gestores não conseguem evitar, para algo que é mais para determinado do que indeterminado, alguma coisa que é mais para rotina do que uma emergência.

Tanto na língua inglesa quanto na portuguesa a palavra contingência abrange dois significados distintos: a) de evento indesejado (emergência), b) de limitação em termos de ser necessário, de aspecto que gera dependência para ocorrência de algo. Na teoria da contingência estrutural, o segundo significado se aplica, ou seja, a contingência é o aspecto sem o qual algo não é alcançado ou não se realiza.

2.2 Teoria da contingência estrutural

A teoria da contingência estrutural em sua apresentação mais ampla e comum abrange três conjuntos de atributos. O principal deles, objeto central da teoria e inclusive citado no título da teoria, são as variáveis estruturais. A seguir, os três conjuntos de atributos são descritos: os estruturais, os de contexto do ambiente e os de desempenho (DRAZIN e VAN DE VEN, 1985):

a) **Variáveis estruturais:** referentes aos aspectos da gestão que o administrador pode escolher e intervir, como centralizar ou descentralizar, formalizar ou deixar informal, executar internamente na empresa ou terceirizar, a escolha de uma dentre as várias estratégias possíveis, ou de um dentre outros aspectos estruturais passíveis. Por ser o atributo central da teoria da contingência estrutural, citado inclusive no nome da teoria, este é o conjunto de atributos sobre o qual recai a maior atenção e dedicação do pesquisador que aplica a teoria da contingência estrutural. Por serem as opções do gestor o foco da análise da teoria da contingência estrutural, destacam-se as possibilidades de escolha pela denominação deste conjunto de atributos como variáveis estruturais;

b) **Atributos de contexto do ambiente empresarial:** referentes ao contexto da organização, como: número de funcionários, tempo de trabalho na empresa de funcionários da alta gerência ou o nível de atualização tecnológica empregado na produção ou operação. Os atributos de contexto são inerentes ao ambiente no qual a organização está estabelecida, e são de difícil alteração pela ação gerencial. Como o nome diz, estes atributos dão o contexto da pesquisa, servem como delimitador de quais ambientes organizacionais se aplica a teoria gerada a partir do paradigma de pesquisa denominado teoria da contingência estrutural;

c) **Atributos de desempenho:** resultados alcançados pela organização com aqueles aspectos estruturais em dado contexto empresarial, por exemplo, pode ser o faturamento, a quantidade de clientes ou a percepção dos clientes da qualidade de produtos ou serviços. As ações gerenciais são intencionais, ou seja, há uma expectativa de resultado a ser alcançado. Os atributos de desempenho caracterizam, dentro do contexto da teoria da contingência estrutural, o objetivo alcançado com a operação das variáveis estruturais dentro de um contexto específico.

2.3 A Natureza do Ambiente Organizacional

De forma geral, o ambiente é conceitualizado como tudo o que está fora da organização e a influência realmente ou potencialmente (HALL, 1991; THOMPSON, 1967). Uma

consideração analítica importante se refere à abordagem a ser adotada: o ambiente é um fenômeno realista ou nominalista?

Alguns pesquisadores assumem o pressuposto da existência de um ambiente realista, constituído por elementos visíveis e explícitos, de natureza concreta (DESS; BEARD, 1984; SHARFMAN; DEAN, 1991). No entanto, Weick (1979) baseado no interacionismo simbólico de Berger e Luckman (1966) e Goffman (1953), e nos trabalhos de Piaget (1962) e Garfinkel (1967), sugere que não existe tal ambiente realista. Assumindo uma visão cognitivista, este autor define o ambiente como o fluxo das informações externas para as organizações, legitimado pela crença e atenção dos gestores, ou seja, constituído por componentes de natureza nominalista.

Diversos pesquisadores buscaram aprofundar o conhecimento sobre o processo de formulação e legitimação das percepções dos gestores (LAWRENCE; LORSCH, 1967; DUNCAN, 1972a; SMIRCHICH; STUBBART, 1985; DUTTON; JACKSON, 1987). Tung (1979) buscou criar um quadro de referência integrativo entre as abordagens realista e nominalista. No entanto, Tosi, Aldag e Storey (1973) não encontraram relação entre mensurações de natureza realista e nominalista. A pesquisa desenvolvida por Aldrich (1979) encontra a existência de relação entre mensurações destas duas abordagens somente quando se trata de medir componentes ambientais que afetam diretamente a área funcional dos gestores. Também encontra que eventos recentes vinculados a segmentos específicos podem enviesar as percepções dos gestores pela generalização indevida para todo o ambiente organizacional.

As proposições das teorias ambientais sobre a natureza do ambiente são abrangentes e não isolam os objetos constituintes do ambiente em realistas e nominalistas. No entanto, priorizam focos específicos de análise. Isolá-los “é um mecanismo didático que permite compreender melhor as diversas proposições” (MOTTA; VASCONCELOS, 2002, p.5).

A análise deste trabalho foi realizada com a Teoria da Contingência e sua importância para as microempresas, tendo em vista que as microempresas (MEIs) estão expostas a essas variáveis da natureza do ambiente, pois forma a sua estrutura contingencial através do tempo de prestação de serviço e sua gerência. Os atributos de contexto que são inerentes ao ambiente no qual a organização está estabelecida. O aspecto ambiental abordado pela Teoria da Contingência no cenário das MEIS estabelecidas em dois municípios da região noroeste do Rio Grande do Sul, possivelmente porque, tudo o que acontece externamente influencia internamente na organização.

2.3 Microempresas Individuais - MEIs

Microempreendedor Individual (MEI), é figura jurídica que se caracteriza pelo empreendedor que trabalha por conta própria e que se legaliza como pequeno empresário. Para ser um microempreendedor individual, é necessário faturar no máximo até R\$ 81 mil por ano ou R\$ 6.750,00 por mês e não ter participação em outra empresa como sócio ou titular e demais previsões. O MEI será enquadrado no Simples Nacional e ficará isento dos tributos federais (Imposto de Renda, PIS, Cofins, IPI e CSLL (SEBRAE, 2018).

Sobre os direitos os empreendedores cadastrados no MEI estão a ter acesso aos benefícios previdenciários, como auxílio-maternidade, auxílio-doença, aposentadoria, entre outros. Em relação aos deveres fica estabelecido o pagamento mensal, que corresponde a R\$47,70, ou R\$ 48,70 (Comércio ou Indústria), ou R\$ 52,70 (prestação de Serviços) ou R\$ 53,70 (Comércio e Serviços juntos). Cujo pagamento pode ser feito por meio de débito automático, pagamento online ou emissão do Documento de Arrecadação do Simples Nacional (DAS), emitido através do Portal do Empreendedor (SEBRAE, 2018).

O MEI também pode ter um empregado contratado que receba o salário mínimo ou o piso da categoria e tem de exercer atividades permitidas pela legislação, porém não são todas

24 e 25 de outubro de 2019

as atividades que poderão ser enquadradas como MEI, para regular as previsões na Resolução CGSN nº 140, de 22 de maio de 2018, Anexo XI apresenta as Ocupações Permitidas ao MEI.

A Prefeitura Municipal é o órgão responsável por responder a consulta prévia para a emissão da certidão de zoneamento na área do empreendimento, com base Plano Diretor. O microempreendedor individual, empreende ao tomar frente de executar determinada atividade individualmente, sem ser funcionário de empresa, cientista, inventor, apenas exercendo a esmo, até formalizar-se, uma atividade que lhe aufera renda má, sem trabalhar para terceiro, sendo sim dono de seu próprio negócio (DEGEN, 2009).

3 Metodologia

Esse estudo constitui-se de uma pesquisa exploratória realizada no Portal do Empreendedor tendo com o objetivo de averiguar um estudo de caso dos microempreendedores individuais com a ótica das variáveis da Teoria da Contingência no cenário municipal do Rio Grande do Sul. Quanto ao problema a pesquisa é descritiva pois descreve a importância de os microempreendedores terem conhecimento do cenário exposto e as suas variáveis, tendo em vista a importância do conhecimento da teoria da contingência. A partir do levantamento realizado percebe-se que existe uma insuficiência de recursos oferecidos para os microempreendedores do Rio Grande do Sul no que tange o cenário atual e suas variáveis. Além disso, o estudo também se classifica como documental, pois foram buscados em livros, revistas, sites e outros os assuntos relacionados ao tema da pesquisa. A pesquisa documental, bem como outros tipos de pesquisa, propõe-se a produzir novos conhecimentos, criar novas formas de compreender os fenômenos e dar a conhecer a forma como estes têm sido desenvolvidos (Sá-Silva; Almeida & Guindani, 2009). Consiste num intenso e amplo exame de diversos materiais que não foram utilizados para nenhum trabalho de análise, ou que podem ser reexaminados, buscando-se outras interpretações ou informações complementares, chamados de documentos (Guba & Lincoln, 1981).

O uso de documentos em pesquisa permite verificar a dimensão do tempo à compreensão do social. A análise documental, qualitativa ou quantitativa, favorece a observação do processo de maturação ou de evolução de indivíduos, grupos, conceitos, conhecimentos, comportamentos, mentalidades, práticas, entre outros (Cellard, 2008).

Segundo Gil (2010), a pesquisa documental apresenta dentre as vantagens: possibilitar o conhecimento do passado; possibilita investigar processos de mudanças sociais e culturais; permite a obtenção de dados com menor custo e favorece a obtenção de dados sem constrangimento dos sujeitos. O material coletado subsidiou a pesquisa, de abordagem qualitativa, utilizando-se para o tratamento dos dados a análise de conteúdos.

A técnica da análise de conteúdo consiste na investigação do conteúdo simbólico das mensagens (conteúdos dos documentos), cuja função é encontrar respostas para as questões formuladas e/ou confirmar hipóteses estabelecidas, previamente, e também em descobrir o que está por trás dos conteúdos manifestos, indo além das aparências, do que está sendo comunicado (Gomes, 2001). Desta forma, o pesquisador assume o papel de descrever e interpretar o conteúdo dos encontrados em busca de respostas para o problema de pesquisa e, assim, corrobora com a produção de conhecimento teórico relevante para a área em questão (Kripka; Scheller; Bonotto, 2015).

Bardin (1979), divide o método de análise de conteúdo em três fases: pré análise (organização do material); exploração do material (orientado pelas hipóteses e referenciais teóricos) e o tratamento dos resultados (busca desvendar o conteúdo latente que os documentos possuem), sendo que a análise de documentos traz contribuições importantes para o estudo, considerando que os documentos incluem os materiais escritos, os resultados e outros tipos de registros organizados em banco de dados (GODOI, 2010). Marconi e Lakatos (2002, p. 223) definem que

24 e 25 de outubro de 2019

amostra “é uma porção ou parcela, convenientemente selecionada do universo (população). É um subconjunto do universo”. Já população é um grupo de pessoas ou empresas que interessa entrevistar para o propósito específico de um estudo (ROESCH, 1999). Segundo Malhotra (2001) para populações infinitas, o estudo estatístico pode ser realizado com uma parte da determinada população, denominada amostra que devem ter as mesmas características que o restante da população participante do estudo.

Este trabalho baseou-se em pesquisa considerando uma população finita, onde o universo são os microempreendedores do noroeste do Rio Grande do Sul pertencentes aos municípios de Santa Rosa-RS e Santo Ângelo-RS. A escolha dos municípios escolhidos se deve pelo fato de ambos estarem situados na região noroeste do Rio Grande do Sul e estarem entre os três maiores da região. Os dados coletados na plataforma do IBGE nos mostra a população estimada dos dois municípios: (i) Santa Rosa: população estimada 72.919 pessoas e área da unidade territorial 489,798 km² (IBGE, 2018); (ii) Santo Ângelo: população estimada 77.620 pessoas e área da unidade territorial 680,498 km² (IBGE 2018).)

4 Apresentação e análise dos dados

Este tópico apresenta os resultados da análise documental, a qual foi realizada por meio da identificação dos dados das empresas com inscrição como Microempreendedor Individual e a consequente opção pelo Sistema de Recolhimento em Valores Fixos Mensais dos Tributos Abrangidos pelo Simples Nacional (SIMPEI), em dois municípios. A pesquisa utilizou como fonte de pesquisa documental o site do Portal do Empreendedor, sendo extraído a captura de tela dos achados. A investigação ocorreu no dia 27 de outubro de 2018. Os dados dos achados foram lançados no Microsoft Office Excel com o objetivo de extrair dados quantitativos para os comparativos e assim demonstrar fatores associados à Teoria da Contingência, conforme Quadro 1.

Quadro 1: Total de empresas optantes no SIMPEI por município da Unidade Federativa RS.

Município	Total Optantes
Santa Rosa	2.765
Santo Ângelo	3.339
Total Geral	6.104

Fonte: Portal do Empreendedor (2018).

Evidencia-se que o número de empresas cadastradas na categoria MEI corresponde ao quantitativo de 3.339 em Santo Ângelo e de 2.765 em Santa Rosa. Portanto, observa-se um quantitativo de 574 empresas a mais em Santo Ângelo, demonstradas nos Quadros 2 e 3.

Quadro 2: Total de empresas optantes no SIMPEI, da Unidade Federativa RS, Município Santo Ângelo, por faixa etária.

Faixa Etária	Núm. MEI
16-17	2
18-20	51
21-30	735
31-40	854
41-50	740
51-60	680
61-70	240
Acima de 70	37
Total	3.339

Fonte: Portal do Empreendedor (2018).

Por meio dos dados, é possível compreender que na faixa etária de 16-17, representa 0,06% de empreendedores; entre 18-20, significa 1,53%; entre 21-30 compreende 22,01%;

IV Congresso Internacional de Gestão Estratégica e Controladoria de Organizações – IV CIGECO

24 e 25 de outubro de 2019

entre 31-40 caracteriza 25,58%; entre 41-50 equivale 22,16%; entre 51-60 configura 20,37%; entre 61-70 reflete 7,19% e acima de 70 simboliza 1,11%. Diante dos dados, ficou evidenciado que a faixa etária entre 31-40, representando 25,58%, foi a que demonstrou maior número de empreendedores. Segundo Paiva (1999), é provável que a idade possa influenciar na administração da empresa, pois a expectativa de um empresário jovem é bem diferente de um mais velho, principalmente no que diz respeito a mudanças, já que o jovem é mais arraigado de espírito inovador, sempre buscando mudanças no sentido de melhoria do negócio.

Quadro 3: Total de empresas optantes no SIMEI, da Unidade Federativa RS, Município Santa Rosa, por faixa etária.

Faixa Etária	Núm. MEI
18-20	49
21-30	698
31-40	833
41-50	609
51-60	409
61-70	144
Acima de 70	23
Total	2.765

Fonte: Portal do Empreendedor (2018).

Os dados demonstram que a faixa etária de 18-20, representa 1,77% de empreendedores; entre 21-30, significa 25,24%; entre 31-40 compreende 30,13%; entre 41-50 caracteriza 22,03%; entre 51-60 equivale 14,79%; entre 61-70 configura 5,21%; e acima de 70 simboliza 0,83%. Os levantamentos apontam que a faixa etária de 31-40 é que apresenta maior número de empreendedores em ambos os municípios.

Para uma melhor compreensão nos quadros 4 e 5 representam a nacionalidade dos microempreendedores dos municípios de Santo Ângelo- RS e Santa Rosa-RS. No município de Santo Ângelo-RS representa 3% de microempreendedores da Argentina e 1% são Uruguaios. Em relação ao município de Santa Rosa-RS representa 4% de microempreendedores da Argentina e 1% são Uruguaio sendo os demais são Brasileiros.

Quadro 4: Total de empresas optantes no SIMEI da Unidade Federativa RS, Município Santo Ângelo, por nacionalidade.

Nacionalidade	Núm. MEI
Brasileira	3.335
Argentina	3
Uruguaios	1
Total	3.339

Fonte: Portal do Empreendedor (2018).

Identificou-se no Quadro 4, que o município de Santo Ângelo detém 0,12% de empreendedores estrangeiros, o que demonstra a facilidade que o sistema oferece ao empreendedor para se cadastrar como MEI. Cabe salientar que, o estrangeiro não tem título de eleitor, porque não pode exercer direito ao voto. Portanto, para prosseguir com a formalização, deverá fazer uma Declaração do Imposto sobre a Renda Pessoa Física (DIRPF), como titular.

Figura 5: Total de empresas optantes no SIMEI da Unidade Federativa RS, Município Santa Rosa, por nacionalidade.

Nacionalidade	Núm. MEI
Brasileira	2.760
Argentina	4
Uruguaios	1
Total	2.765

Fonte: Portal do Empreendedor (2018).

Averiguou-se que, conforme Quadro 5, o município de Santa Rosa também obtém empreendedores estrangeiros, representando 0,18%, percentual este maior que o de Santo Ângelo. Outra identificação é que a nacionalidade Argentina está presente nos dois municípios pesquisados.

Paralelamente, com a análise dos dados exposta e a teoria da contingência, observa-se que existem ocorrências de aspecto ambiental presente neste estudo, visto que os achados para os dados analisados foram quase todos distintos, o que reafirma que fatores contingenciais sempre estarão interferindo e transformando o ambiente em que a organização está inserida

5 Considerações finais

Nos dias atuais, sair do informal e se formalizar como Microempreendedor Individual se tornou acessível, pois o governo ajustou as regras, os passos iniciais foram com a Lei Complementar nº 123/2006 acrescida de suas alterações e também criou meios que contribuem para auxiliar os empreendedores. O site do Portal do Empreendedor fornece colaboração via explicações e acesso a serviços, numa linguagem fácil e prática, como: disponibilizar acessos para abertura e registro da empresa; fornecer legislações; oferecer emissão de comprovantes, declarações e certidões; proporcionar gerar guias de contribuições financeiras, estatísticas entre outros.

Para cumprir os objetivos do estudo foi realizada a fundamentação da teoria da contingência, exposto o enredo da criação e formalização do microempreendedor individual, executada a pesquisa documental, desenvolvida a análise e quantificação dos dados que as MEIS estabelecidas nos municípios de Santo Ângelo e Santa Rosa.

A constatação, se afirma pelos dados que no município de Santo Ângelo, apresentou maior número em relação ao total de empresas optantes no SIMEI da unidade federativa RS, 3.339; em contraponto menor número em relação ao total de empresas optantes no SIMEI da unidade federativa RS, por nacionalidade, 4.

Já no município de Santa Rosa, se constatou menor número em relação ao total de empresas optantes no SIMEI da unidade federativa RS, 2.765; em contraponto maior número em relação ao total de empresas optantes no SIMEI da unidade federativa RS, por nacionalidade, 5.

O único dado que obteve o mesmo resultado foi o total de empresas optantes no SIMEI, da unidade federativa RS, Santo Ângelo e Santa Rosa, por faixa etária, sendo os empreendedores de 31-40 anos que mais empreenderam nos municípios.

Como sugestão, entende-se que o desenvolvimento de um planejamento estratégico voltado para captação, incentivo e capacitação as MEIS seriam oportunas, pois estariam moldado de acordo com as contingências do ambiente e cenários estratégicos do local de implantação. Para finalizar, a limitação deste estudo, ocorreu por conta da utilização de uma única fonte de pesquisa documental, deste modo é oportuno ressaltar a importância sobre trabalhos futuros, os quais consideram novos estudos para identificar situações contingente de

IV Congresso Internacional de Gestão Estratégica e Controladoria de Organizações – IV CIGECO

24 e 25 de outubro de 2019

outros segmentos das MEIS de outros municípios, em outras regiões do País, para confrontar os resultados com os estudos já elaborados.

Referências

- ALDRICH, H. E.; PFEFFER, J. *Organizations and environments*. New York: Ithaca - New York State School of Industrial and Labor Relations, Cornell University, 1976.
- BERGER, P. L.; LUCKMAN, T. *The social construction of reality*. New York: Doubleday & Company, 1966.
- BRASIL. Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp123.htm> Acesso 26 out. 2018
- BRASIL. Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp128.htm> Acesso 26 out. 2018
- BRASIL. Resolução CGSN nº 140, de 22 de maio de 2018 - *Dispõe sobre o Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples Nacional) - Anexo XI*. Disponível em <<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=92278>> Acesso em 01 nov. 2018.
- CELLARD, A. *A análise documental*. In: J. Poupard, et al. (Orgs.). *A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos*. Petrópolis: Vozes, 2008.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à Teoria Geral da Administração*. São Paulo: Elsevier, 2004.
- DEGEN, R. J. *O Empreendedor-Empreender como opção de carreira*. São Paulo: Prentice Hall, 2009.
- DESS, G.; BEARD, D. *Dimensions of organizational task environment*. ASQ, 29, p.52-73, 1984.
- DUNCAN, R. G. *Characteristics of organizational environment and perceived environmental uncertainty*. ASQ, 17(2), p. 313-327. 1972a.
- DUTTON, J. E.; JACKSON, S.E. *Categorizing strategic issues: links to organizational action*. *Academy of Management Review*, 12(1), p. 76-90, 1987.
- FAGUNDES, Jair Antonio; et al. *Proposta de Pesquisa em Contabilidade: Considerações sobre a Teoria da Contingência*. Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ, Rio de Janeiro, maio/ago, 2008.
- GARFINKEL, H.. *Studies in ethno methodology*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1967.
- GIL, A. *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. 6. ed., 3 reimpr., São Paulo: Atlas, 2010.
- GOFFMAN, E. *The presentation of self in everyday life*. Nova York: Doubleday, 1953.
- GOMES, R. *A análise de dados em pesquisa qualitativa*. In M. C. S. MINAYO (org.) *Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade*. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.
- GUBA, E.; LINCOLN, Y. *Effective Evaluation*. São Francisco: Jossey-Bass, 1981.
- HALL, R. H.. *Organizations; structures, processes and outcomes*. Englewood Cliffs; Prentice Hall, 4th ed., 1991
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rs/santo-angelo/panorama>> Acesso em Set 2019
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rs/santa-rosa/panorama>> Acesso em Set 2019
- KRIPKA R. M. L.; Scheller M.; Bonotto D. de L.; *Pesquisa documental na pesquisa qualitativa: conceitos e caracterização*. Artigo de revisão. Revista de investigaciones UNAD Bogotá - Colombia. Volumen 14., Número 2. Julio-Diciembre, 2015
- LAWRENCE, P.R.; LORSCH, J.W. *Organization and environment*. Boston: Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1967.
- Lüdke, M.; André, M. *A pesquisa em educação: abordagens qualitativas*. São Paulo: EPU, 1986.
- MALHOTRA, N. *Pesquisa de marketing*. 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

IV Congresso Internacional de Gestão Estratégica e Controladoria de Organizações – IV CIGECO

24 e 25 de outubro de 2019

- MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. *Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. *Introdução à Administração*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- MOTTA, F. C. P.; VASCONCELOS, I. F. G. *Teoria Geral da Administração*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.
- MUECKE, S. *Contingency theory. Interventions: The International Journal Of Postcolonial Studies*, v.6, n.2, p.201-215, 2004.
- PAIVA, M. J. G. de. *Caracterização e avaliação econômica de empresas da associação dos produtores de polpa do estado do Ceará - Dissertação de Mestrado*. Fortaleza: UFC, 1999.
- PIAGET, J. *La construction du réel chez l'enfant*. Neuchâtel: Delachaux et Niestlé, 1962.
- PORTAL DO EMPREENDEDOR-MEI. *Portal do Microempreendedor Individual*. Disponível em <<http://www.portaldoempreendedor.gov.br/estatisticas>> Acesso em Set 2019
- PUGH, Derek Salman; HICKSON, David J. *Os teóricos das organizações*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.
- RIBEIRO, Antonio de Lima. *Teorias da administração*. São Paulo: Saraiva, 2003.
- ROBBINS, Stephen Paul. *O processo administrativo: integrando teoria e prática*. São Paulo: Atlas, 1978.
- ROESCH, S. M. A. *Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- SÁ-SILVA, J.; Almeida, C. & Guindani, J.. *Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas*. Revista Brasileira de História & Ciências Sociais, São Leopoldo, ano I, n.I, jul. 2009
- SEBRAE NACIONAL. Disponível em <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/sebraeaz/o-que-e-ser-mei,e0ba13074c0a3410VgnVCM1000003b74010aRCRD>> Acesso em Set 2019
- SHARFMAN, M.P.; DEAN JR, J. W. *Conceptualizing and measuring the organizational environment: A multidimensional approach*. In: *Journal of Management*, 17, p.682, 1991.
- SMIRCICH, L.; STUBBART, C.. *Strategic management in an enacted world*. *The Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 4. pp. 724-736; oct., 1985.
- THOMPSON, J. D. *Organizations in action*. New York, McGraw Hill, 1967.
- TOSI, H.; ALDAG, R.; STOREY, R. *On the measurement of the environment: An assessment of the Lawrence and Lorsch environmental subscale*. ASQ, 18, p.27-36, 1973.
- TUNG, R. *Dimensions of organizational environments: An exploratory study of their impact on organizational structure*. *Academy of Management Journal*, 22, p.672-693, 1979.
- VIEIRA, Marcelo Milano Falcão et al. *Teoria geral da administração*. Rio de Janeiro: FGV, 2012.
- WEICK, K. *The social psychology of organizing*. 2 th. ed.. Boston: Addison-Wesley, 1979.

24 e 25 de outubro de 2019

**MOTIVOS QUE LEVAM OS TRABALHADORES AO FLORESCIMENTO NO
AMBIENTE DE TRABALHO: UMA REVISÃO INTEGRATIVA DA LITERATURA**

**REASONS FOR WORKERS TO FLOURISHING IN THE WORKPLACE: AN
INTEGRATIVE LITERATURE REVIEW**

Maira Sgarbossa, Universidade de Passo Fundo – UPF,RS, Brasil,
maira.sgarbossa@hotmail.com

Anelise Rebelato Mozzato, Universidade de Passo Fundo – UPF, RS, Brasil,
anerebe@upf.br

RESUMO

O florescimento no trabalho é um conceito advindo da psicologia positiva e está associado à percepção de emoções positivas, como o bem-estar e satisfação. Entende-se que estes sentimentos são aqueles que os trabalhadores buscam em suas vidas profissionais. Assim, os trabalhadores que florescem no trabalho tendem a empenhar-se e, por conseguinte, desempenham melhor suas funções, assim como expressam sentimentos positivos em relação à organização profissional que integram. Dada a importância registrada do tema, esta pesquisa teve por objetivo realizar uma revisão integrativa da literatura de estudos relacionados aos motivos que levam os trabalhadores ao florescimento no ambiente de trabalho. Portanto foram considerados os últimos dez anos. Foram realizadas buscas em quatro bases de dados (*Web of Science, Scopus, ScienceDirect e Scielo*). Seguindo os critérios de seleção, foram trabalhados doze artigos dos quais analisou-se o delineamento, participantes, instrumentos e objetivos, assim como os resultados e os motivos que desencadeiam o florescimento no trabalho. Os achados mostram a necessidade de ampliação dos estudos que abordem o tema sendo possível ter melhor compreensão dos motivos que levam o trabalhador ao florescimento e suas implicações positivas no contexto organizacional.

Palavras-chave: Florescimento no trabalho. Ambiente de Trabalho. Bem-Estar. Revisão Integrativa.

ABSTRACT

Flourishing at work is a concept stemming from positive psychology and is associated with the perception of positive emotions such as well-being and satisfaction. It is understood that these feelings are those that workers seek in their professional lives. Thus, workers who flourish at work tend to engage and therefore perform their jobs better, as well as expressing positive feelings about their professional organization. Given the registered importance of the theme, this research aimed to perform an integrative literature review of studies related to the reasons that lead workers to flourish in the workplace. Therefore were considered the last ten years. Searches were performed in four databases (*Web of Science, Scopus, ScienceDirect and Scielo*). Following the selection criteria, twelve articles were worked out, which analyzed the design, participants, instruments and objectives, as well as the results and reasons that trigger the flowering in the work. The findings show the need for further studies that address the theme and it is possible to have a better understanding of the reasons that lead workers to flourishing and their positive implications in the organizational context.

Keywords: Flourishing at work. Workplace. Welfare. Integrative Review

1 Introdução

Inserido no contexto de valorização do indivíduo como importante fonte de desenvolvimento organizacional, encontra-se o movimento da psicologia positiva, que trabalha essencialmente com as virtudes dos indivíduos para atingir estado de bem-estar e pleno desenvolvimento, o então chamado florescimento (do inglês, “flourishing”).

O termo florescimento tem origem na botânica e refere-se ao brotamento das flores, quando elas desabrocham, desenvolvem-se e florescem. esse entendimento associado às pessoas vem das teorias humanísticas que compreendem o florescimento como um estado de sentimentos e funcionamento positivo, no qual o sujeito apresenta um bom funcionamento social e emocional (MENDONÇA et al. 2014).

No contexto de trabalho, o florescimento está relacionado a uma condição de prosperidade, felicidade, engajamento, automotivação, satisfação e bem-estar, surgindo no momento em que afetos positivos superam o número de afetos negativos, promovendo um

ajuste emocional positivo. O florescimento ocorre quando as pessoas vivenciam um alto grau de otimismo, bom relacionamento interpessoal com colegas, competências profissionais, satisfação consigo mesmo e com a perspectiva profissional (MENDONÇA et al. 2014).

Ainda com pouca pesquisa na área de ciências sócias aplicadas, o florescimento no trabalho representa um aspecto que tem recebido cada vez mais atenção no âmbito dos comportamentos positivos no trabalho. Surgiu recentemente, como resultado da evidência de que há aspectos positivos sobre os negativos e que os profissionais podem florescer no seu ambiente de trabalho, sentindo prazer, bem-estar, reconhecimento e crescimento dentro da organização em que atua. Deste modo, o interesse no florescimento, associado não só ao indivíduo, como também ao trabalho e à vida, é consistente com o crescente corpo de pesquisas acerca do comportamento organizacional positivo (CAMERON, DUTTON, QUINN 2003).

Na visão de Hupert e So (2009) os indivíduos que estão em florescimento aprendem efetivamente, trabalham produtivamente, tem melhores relacionamentos sociais, gostam de contribuir para sua comunidade e tem melhor saúde e maior expectativa de vida.

Para mensuração do florescimento no contexto do trabalho, foi desenvolvida por Siqueira (2014), a escala de florescimento no trabalho (EFLOT), na qual resultados altos de escores da escala indicam que os trabalhadores tem uma autoimagem positiva em relação a aspectos de seu trabalho associados ao suporte social, ao interesse e a contribuição ativa para o correto andamento das atividades e do bem estar comum dos atores organizacionais, assim como para o sentimento de competência e capacidade para o bom exercício profissional.

Além disso, alto escore como resultado indica também, que os trabalhadores têm o sentimento, de que por intermédio do trabalho, podem obter uma boa vida e se tornar pessoas melhores, além de se tornarem mais otimistas em relação ao futuro, vislumbrando uma vida com propósito e significado (SIQUEIRA, 2014).

Considerando a importância do florescimento no contexto de trabalho, e da recente conceitualização do termo, é de extrema valia identificar quais motivos levam os trabalhadores a florescer no ambiente de trabalho, a fim de fomentar tais agentes na busca de um ambiente prazeroso e rentável, tanto no quesito organizacional quanto humano/profissional. Nesse sentido, esta pesquisa teve por objetivo realizar uma revisão integrativa da literatura, abrangendo estudos dos últimos dez anos sobre os motivos que levam os trabalhadores a florescer no ambiente de trabalho, com o intuito de responder a seguinte questão: Quais os motivos que levam os trabalhadores a florescer no ambiente de trabalho?

A presente revisão integrativa da literatura se estabelece em quatro partes, inicialmente será apresentada uma breve revisão bibliográfica sobre florescimento no trabalho, na sequência será apresentada a metodologia, a análise dos resultados e por fim as considerações finais do estudo, as limitações da pesquisa e as indicações para pesquisas futuras.

2 Florescimento no trabalho

O tema florescimento no trabalho tem conquistado cada vez mais importância no domínio dos comportamentos positivos no trabalho. Advindo da psicologia positiva, desenvolve uma ciência voltada para as emoções positivas, objetivando a identificação dos efeitos destas emoções (LEITE, et al. 2016). Tais emoções são consideradas por Fredrickson (1998) como sentimentos de alegria, interesse, contentamento e amor, que podem ser usufruídas em situações de oportunidades ou ameaças. Emergindo da psicologia positiva, o comportamento organizacional positivo surge com o objetivo de estudar as condições psicológicas individuais positivas, que estão relacionadas ao bem estar dos funcionários nas organizações e acabam por influenciar no desempenho funcional dos mesmos.

No mesmo sentido da psicologia positiva, o florescimento surge como a soma de sentir-se bem e agir de forma eficaz, sendo considerado uma medida de bem-estar subjetiva

(HUPPERT; SO, 2009). Seguindo neste pensamento, Mendonça et al. (2014) remete o termo florescimento - oriundo da botânica - a um significado de prosperidade, desenvolvimento, além de um estado de satisfação e bem-estar.

Huppert e So (2009) acreditam que um indivíduo pode ser considerado florescente quando percebe que a sua vida está indo bem. Já Diehl, Hay e Berg (2011), defendem que o indivíduo necessita experimentar três vezes mais sentimentos positivos do que negativos para que se esteja em florescimento.

A teoria do bem-estar (florescimento) proposta por Seligman (2011) é composta de cinco elementos: emoção positiva, engajamento, sentido, relacionamentos positivos e realização, destes elementos, a emoção positiva e o engajamento, são os únicos que são subjetivos, ou seja, dependem apenas da percepção do trabalhador, os demais são analisados através da realidade apresentada por cada indivíduo.

Investigar os fatores que estão associados ao florescimento dos trabalhadores, é de extrema importância, assim como propor procedimentos que ajudem a promover o florescimento. Uma das razões para se investigar o florescimento dos indivíduos, é que estes tendem a trabalhar melhor, terem melhores relações sociais, são mais propensos a contribuir para a sua comunidade, além de melhorar sua saúde e a sua expectativa de vida (HUPPERT, 2009).

Os estudos sobre o florescimento no trabalho são recentes e buscam compreender as experiências positivas vivenciadas no contexto do trabalho (SIQUEIRA, 2014), ele está ligado, a prosperidade e desenvolvimento, a felicidade, ao engajamento, a automotivação, ao sucesso, a aprendizagem, satisfação e bem-estar no ambiente de trabalho. Sheldon et al. (2010) defendem que o florescimento é afetado pelo tipo ou qualidade das atividades em que o indivíduo se engaja, de forma que a positividade das experiências e a possibilidade de perseguir metas pessoais aumentariam os níveis de florescimento.

A vida profissional dos indivíduos é um aspecto importante do bem-estar positivo, quando o trabalho tem para estes um papel importante em suas vidas (SIQUEIRA, 2014). Nessa percepção, o autor ainda afirma que profissionais com alto florescimento no trabalho, podem obter uma boa vida além de tornarem-se mais otimistas em relação ao futuro, sendo que esta concepção remete a um estado positivo vivenciado pelo trabalhador, movido pela satisfação e seu envolvimento com o trabalho, além do sentimento positivo dirigido à empresa que o emprega. Segundo as teorias organizacionais é importante que os trabalhadores sejam auxiliados em aumentar sua satisfação e seu bem-estar subjetivo, reduzindo assim o estresse no trabalho (RHOADES; EISENBERGER, 2002).

Ao encontro de tal relevância, é de extrema valia identificar quais motivos levam os trabalhadores a florescer no ambiente de trabalho, a fim de fomentar tais agentes na busca de um ambiente prazeroso e rentável, tanto no quesito organizacional quanto humano/profissional.

3 Metodologia

O método utilizado foi a revisão integrativa da literatura, a qual se utiliza de estudos empíricos ou teóricos para fornecer a compreensão de um tema particular, analisando pesquisas anteriores como forma de obter o conhecimento. A revisão possibilita um resumo de estudos já publicados e busca gerar novos conhecimentos (BOTELHO, DE ALMEIDA, MACEDO, 2011). A operacionalização de uma revisão integrativa pressupõe os seguintes passos: seleção de uma questão temática norteadora e suas hipóteses, estabelecimento de critérios de inclusão e exclusão da amostra, definição de características dos estudos primários, análise de dados, interpretação dos resultados obtidos e apresentação da revisão (ganong, 1987).

A questão de pesquisa que norteou este estudo foi: Quais os motivos que levam os trabalhadores a florescer no ambiente de trabalho?

O levantamento bibliográfico foi efetuado pela Internet, circunscrivendo a produção científica nacional e internacional ao período de 2009 a 2019, indexada nas bases de dados *Wef of Science*, *Scopus*, *ScienceDirect* e *Scielo*. Com o objetivo de localizar artigos que abordassem o tema florescimento no trabalho, foram realizadas duas buscas nas referidas bases com os seguintes descritores: busca 1: “*flourishing at work* ” OR “*organizational flourishing*”; e busca 2: “*flourishing at work*”.

Os critérios de inclusão foram: artigos, revisões e *journals*. Os critérios de exclusão foram: teses, livros e artigos que não tratassem do florescimento no contexto do trabalho.

Na base de dados *Wef of Science*, para a busca 1 com os descritores “*flourishing at work*” OR “*organizational flourishing*” foram encontrados na busca geral 11 artigos, mas com a aplicação dos referidos filtros de inclusão, restaram 9 artigos. Na busca 2, com os descritores “*flourishing at work*” fora encontrado 3 artigos, apenas nos anos de 2017 (2 artigos) e 2019 (1 artigo), que permaneceram com a aplicação dos filtros de exclusão.

Na base de dados *Scopus* para a busca 1, foram encontrados na busca geral 15 artigos, restando 11 após a aplicação dos filtros de exclusão. Já para a busca 2, foram localizados 14 artigos na busca geral, cuja aplicação dos descritores apresentaram resultados apenas no período de 2009 a 2011, que após filtrados pelos critérios pré-estabelecidos restaram 8 artigos.

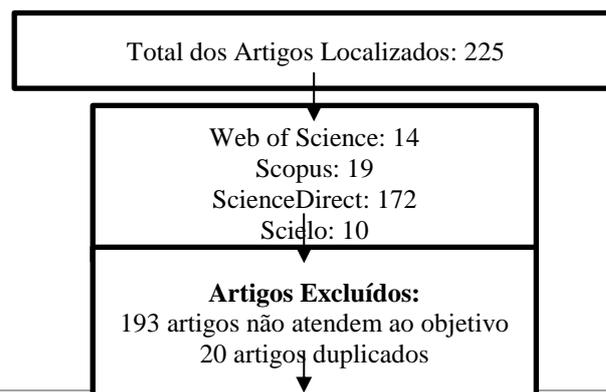
Na base de dados *ScienceDirect* para a busca 1 foram encontrados 108 artigos na busca geral, permanecendo 40 artigos após a aplicação dos filtros de inclusão. Para a busca 2, localizaram-se 64 artigos contendo os descritores estabelecidos na busca geral, restando 22 após os critérios de exclusão.

Na base de dados *Scielo* para a busca 1 não foram encontrados estudos com os termos “*flourishing at work* ” OR “*organizational flourishing*”, já para a busca 2 utilizando os termos “*flourishing at work*” foram encontrados 10 artigos, apenas nos períodos de 2009, 2011, 2013, 2015, 2017, 2018 e 2019 que após aplicação dos filtros de exclusão restaram 8 artigos.

A primeira busca realizada com os descritores “*flourishing at work*” OR “*organizational flourishing*” resultou em 134 artigos que após aplicação dos filtros de exclusão restaram 60 artigos. Já a segunda busca com os descritores “*flourishing at work*” localizou-se 91 artigos, restando 41 para análise após aplicação dos filtros de exclusão.

Sendo assim, do total de 225 artigos localizados, restaram 101 artigos após a filtragem de acordo com os critérios estabelecidos. Verificaram-se os artigos a fim de remover as duplicadas, a qual detectou a duplicação de 20 artigos. Frente a esse resultado, permaneceram 81 artigos que após realização da leitura do título e resumo apenas 12 artigos foram selecionados para a leitura e análise de conteúdo por se tratarem do florescimento no contexto do trabalho e atender o objetivo da pesquisa.

Para maior compreensão da estratégia de busca foi construído um fluxograma (FIGURA 1) ilustrando como se sucedeu a escolha dos artigos que compuseram a amostra desta revisão integrativa.



Total de artigos selecionados: 12

FIGURA 1 – Fluxograma da busca dos artigos nas bases dados. Fonte: Autora (2019).

Para operacionalizar a análise, elaborou-se um formulário de identificação que foi preenchido para cada artigo da amostra, permitindo a organização de informações relativas à sua identificação e dos autores, ano da publicação, instrumentos utilizados para o levantamento dos dados, objetivos das pesquisas, resultados, bem como os fatores que motivaram os trabalhadores a florescer no ambiente de trabalho.

4 Resultados e discussões

Considerando-se os artigos selecionados foi possível realizar um levantamento do ano, número de autores de cada pesquisa, delineamentos utilizados, instrumentos, participantes, objetivos e resultados dos estudos, e principalmente, dos motivos que levam os trabalhadores a florescer no ambiente de trabalho. Tais resultados encontrados são apresentados nas tabelas a seguir. Inicia-se com a Tabela 1, na qual demonstra o título dos artigos, os autores e o ano de publicação dos artigos selecionados para a revisão.

TABELA 1: Título, autores e ano dos artigos analisados.

	Título	Autores	Ano
1	Weekly work engagement and flourishing: The role of hindrance and challenge job demands.	Bakker, A. B. Sanz-Vergel, A. I.	2013
2	Florescimento no trabalho: Interfaces com comportamentos de carreira.	Oliveira-Silva, L. C. Silva, A. P. D. S. S	2015
3	Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing.	Demerouti, E. Bakker, A. B. Gevers, J.M. P.	2015
4	Supervisor support, flowering and intention to leave in a higher education environment.	Van Rensburg, C.J Rothmann, S. Diedericks, E	2017
5	Person-environment fit, flourishing and intention to leave in universities of technology in South Africa.	Janse van, R.C Rothmann, S Diedericks, E	2017
6	Family resources and flowering at work: the role of fundamental self-assessments.	Gabardo-Martins, L. M. D. Ferreira, M. C. Valentini, F.	2017
7	Background of flowering at work in a fast moving consumer goods business.	Rautenbach, C. Rothmann, S.	2017
8	Work engagement and flourishing at work among nuns: The moderating role of human values.	Ariza-Montes, A. Molina-Sánchez, H. Ramirez-Sobrino, J. Giorgi, G.	2018
9	Job demands and resources: Flourishing and job performance in south african universities of technology settings.	Rensburg, C.J.V Rothmann, S. Diedericks, E.	2018
10	Daily spillover from family to work: A test of the work-home resources model.	Du, D Derks, D. Bakker, AB	2018
11	Flourishing-at-Work: The Role of Positive Organizational Practices.	Redelinghuys, K. Rothmann, S. Botha, E.	2019
12	Workplace flourishing: Measurement, antecedents and outcomes.	Redelinghuys, K. Rothmann, S. Botha, E.	2019

IV Congresso Internacional de Gestão Estratégica e Controladoria de Organizações – IV CIGECO

24 e 25 de outubro de 2019

Fonte: Elaborado pela Autora (2019).

Em relação ao ano de publicação dos estudos, a qual delimitou um período de dez anos, deixou evidente uma lacuna de publicações de quatro anos (2009 a 2012 sem publicações sobre o tema de acordo com o objetivo estabelecido). A partir de então, nota-se que de 2013 (uma pesquisa publicada) a 2015 (dois pesquisas publicadas) tem-se uma lacuna de um ano sem publicações sobre o tema, a qual permanece em 2016 (não teve artigos publicados). O interesse sobre o tema ganhou magnitude nos anos de 2017 (quatro artigos publicados) e 2018 (três artigos publicados), sendo no presente ano (2019) dois artigos publicados. Tal evidência pode indicar uma veemência sobre o tema até então com poucas publicações, em relação à área das ciências sociais aplicadas.

Quanto ao idioma no qual os artigos foram publicados, constatou-se que apenas um foi redigido na língua portuguesa e os demais (11) em língua inglesa, o que leva a concluir que os estudos sobre o tema florescimento no trabalho apesar de terem recebido cada vez mais atenção no âmbito dos comportamentos positivos no trabalho, sua pesquisa ainda é restrita no Brasil ao se comparar com outros países, como por exemplo, aqueles onde a predominância é a língua inglesa. Além disso, a totalidade dos artigos revisados foi publicada em periódicos internacionais – *Journals*.

Em relação ao número de autores dos artigos selecionados, predominaram aqueles redigidos por três autores (8 artigos), em seguida apareceram artigos elaborados por dois autores (3 artigos) e por fim aqueles escritos por quatro autores (1 artigo).

Na totalidade dos artigos utilizou-se o delineamento quantitativo. O instrumento mais utilizado para a coleta dos dados nas pesquisas foi o questionário, cujas respostas foram avaliadas mediante escalas, com uma variação de duas até cinco escalas por pesquisas, além, da utilização de métricas estatísticas. A escala mais utilizada, foi a de Florescimento no Trabalho (EFLOT) ou *Flourishing at Work*, proposta por Mendonça et al. (2014), que investiga a autoimagem que o trabalhador possui de suas competências, seu envolvimento e suas contribuições no ambiente de trabalho. Além disso, a escala abrange os afetos positivos, o relacionamento interpessoal e o otimismo acerca do futuro, essenciais para que o indivíduo experimente o florescimento.

Com relação aos participantes, as pesquisas atingiram: 120 enfermeiros, 142 freiras, 149 profissionais já concentrados no mercado de trabalho, 258 educadores e professores de ensino secundário, 366 pais trabalhadores, 339 professores e funcionários, 519 psicólogos e 779 trabalhadores de uma empresa de bens de consumo. Sendo assim, é possível evidenciar que as amostras variaram de 120 a 779 participantes de diversas ocupações, os quais foram avaliados frente à capacidade e motivos que os levam a florescer no ambiente de trabalho, sob diversas condições. Tais informações são demonstradas na Tabela 2.

TABELA 2: Delineamento, Instrumentos e Participantes.

	Delineamento	Instrumento	Participantes
1	Quantitativo	Questionário, avaliando as respostas por meio de estimativas estatísticas.	120 enfermeiros assistenciais domiciliares
2	Quantitativo	Escala de florescimento no trabalho (EFLOT, Mendonça et al.,2014). Escala de comprometimento com a carreira (Bastos,1994). Escala de planejamento de carreira (Oliveira, 2011) e Escala de exploração de carreira (Teixeira, 2010).	149 profissionais, a maioria com até 45 anos de idade e, em média, sete anos de experiência profissional.
3	Quantitativo	Escala Flourishing-at-Work Short Form (FAWS-SF: Rautenbach, 2015), Job Demand- Escala de Recursos (JDRS: Rothmann, Mostert, & Strydom, 2006) e a Escala de Desempenho no Trabalho (JPS: Goodman & Svyantek, 1999).	339 professores de três universidades de tecnologia, com média de 45 anos de idade e 5 anos de emprego.

IV Congresso Internacional de Gestão Estratégica e Controladoria de Organizações – IV CIGECO

24 e 25 de outubro de 2019

4	Quantitativo	Entrevista, avaliando os resultados por meio da Escala (SBS; Fouché, 2015), Flourishing-at-Work Scale– Short Form (FAWS-SF; Rautenbach, 2015) e Rotatividade Escala de Intenção (TIS; Sjöberg & Sverke, 2000).	339 acadêmicos de três universidades de tecnologia.
5	Quantitativo	Questionário, avaliando as respostas por meio de três escalas de ajuste de percepção: Greguras e Diefendorff (2009), O FAWS (Rautenbach, 2015) e Escala de Intenção de Rotatividade (TIS; Sjöberg & Sverke, 2000).	Amostra de conveniência de 339 funcionários acadêmicos de três universidades de tecnologia da África do Sul.
6	Quantitativo	Modelo de Recursos do Work-Home Resources (Dez Brummelhuis & Bakker, 2012.) Modelagem de Equações Estruturais.	519 psicólogos brasileiros de ambos os sexos.
7	Quantitativo	Formulário de Escala de Flourishing-at-Work-Short, Escala de Recursos de Demanda de Emprego, uma subescala da Interação Work-Home da Pesquisa (Nijmegen) e Questionário de Liderança Autêntica.	779 empregados em uma empresa de bens de consumo de rápido movimento na África do Sul .
8	Quantitativo	Questionário: administrado através da plataforma Google Form, Escala (UWES) .Subescala do bem-estar de Diener et al. (2010). Estatísticas descritivas.	142 freiras de uma congregação religiosa de âmbito internacional/católica.
9	Quantitativo	Escala Flourishing-at-Work Short Form (FAWS-SF: Rautenbach, 2015), Job Demand- Escala de Recursos (JDRS: Rothmann, Mostert, & Strydom,2006) e a Escala de Desempenho	339 professores de três universidades de tecnologia, com média de 45 anos de idade e 5 anos de emprego
10	Quantitativo	Questionário, Escala Florescente de oito itens (Diener et al., 2010) Programa de Afeto Positivo e Negativo Mackinnon et al.,1999) Inventário de Ruminação (McIntosh & Martin, 1992)	366 pais trabalhadores chineses.
11	Quantitativo	Escala FAWS-SF engloba três dimensões: EWB, PWB e SWB. Escala de Intenção de Rotatividade (Sjöberg & Sverke, 2000) Escala de Comportamento In-Role (Williams & Anderson, 1991) Escala OCB (S Rothmann, 2010) Questionário de Práticas Positivas.	258 educadores do ensino secundário na província de Gauteng, na África do Sul.
12	Quantitativo	Escala de Flourishing-at-Work (FAWS; Rautenbach, 2015. Escala de Ajuste Percebido (PFS; Cable & DeRue, 2002). Escala de Intenção de Rotatividade (Sjöberg & Sverke, 2000). Escala Comportamental In-role (Williams & Anderson, 1991). Escala de Comportamento de Cidadania Organizacional (OCBS; Rothmann, 2010)	258 professores do ensino secundário.

Fonte: Elaborado pela Autora (2019).

Na Tabela 3 apresentam-se os objetivos das pesquisas analisadas e os principais resultados obtidos com tal pesquisa.

TABELA 3: Objetivos e Resultados dos artigos avaliados.

Objetivos	Resultados
1 Avaliar se a pressão do trabalho e as demandas emocionais sofridas pelos enfermeiros são tratadas como obstáculos ou desafios.	As descobertas mostram que recursos pessoais (auto eficácia e otimismo) têm uma relação positiva com o envolvimento no trabalho nas semanas em que as exigências emocionais são altas, mostrando pela primeira vez evidências temporais para a interação estatística entre recursos pessoais e demandas emocionais, e oferecendo evidências do modelo JD-R ampliando para o engajamento no trabalho. Essa interação também é consistente com as diferenças individuais no auto avaliações centrais, podendo desempenhar um papel significante na forma como as pessoas respondem às demandas de trabalho e florescem.

IV Congresso Internacional de Gestão Estratégica e Controladoria de Organizações – IV CIGECO

24 e 25 de outubro de 2019

2	Investigar de que forma comportamentos de carreira se relacionam com o florescimento no trabalho.	Foram testadas quatro hipóteses que propuseram relações entre exploração de carreira, planejamento de carreira, comprometimento com a carreira e o florescimento no trabalho. Os resultados indicaram que o planejamento e a exploração da carreira predizem maior florescimento, sendo essa relação mediada pelo comprometimento com a carreira.
3	Examinar se as estratégias de trabalho dos empregados estão relacionadas a um comportamento mais extra papel, conforme avaliado pelo supervisor e se isso ocorre através do engajamento no trabalho e florescimento.	Os resultados deste estudo indicam que o uso de estratégias de trabalho para mudar as demandas de emprego e recursos de trabalho estão relacionados a um maior engajamento no trabalho e ao florescimento. Além disso, considerando que é particularmente o envolvimento no trabalho que está positivamente relacionado com o comportamento extra papel em forma de criatividade e desempenho contextual. Evidenciou-se também, que a criatividade dos funcionários no ambiente de trabalho pode levar ao florescimento.
4	Examinar as relações entre apoio ao supervisor, florescimento no trabalho e intenção de deixar o ambiente de ensino superior na África do Sul.	Os resultados mostraram que o suporte ao supervisor (autonomia, competência, e relacionamento dos funcionários) previu o florescimento dos funcionários no trabalho. Maior suporte ao supervisor foi associado a menor intenção de sair. Empregados com o trabalho florescente eram menos propensos a relatar a intenção de sair.
5	Investigar a relação entre ambiente pessoal, florescimento no trabalho e intenção de sair da empresa.	Os resultados apoiaram um modelo de três fatores de florescimento no trabalho, consistindo de bem-estar emocional, psicológico e social. As médias de florescimento no trabalho foram mais altas quando relacionadas às dimensões de competência e ao engajamento emocional; e os níveis de florescimento associaram-se com as dimensões: relacionamentos e bem-estar social. Os resultados obtidos sugeriram consistência e validade das Flourishing at work scale (FAWS).
6	Investigar os efeitos diretos de dois recursos familiares contextuais (enriquecimento trabalho-família e apoio social percebido da família) e um recurso pessoal (auto avaliações centrais) sobre um resultado de trabalho (florescimento no trabalho).	A Modelagem de Equações Estruturais mostrou que os recursos familiares contextuais e o recurso pessoal prediziam o florescimento no trabalho e que o auto avaliações centrais mediam as relações entre os recursos contextuais e o florescimento no trabalho.
7	Investigar antecedentes do florescimento no ambiente de trabalho.	Os resultados mostraram que o avanço, a interação negativa entre o trabalho e o lar (inversa) e a liderança autêntica predisseram o florescimento no trabalho. Carga de trabalho, insegurança no trabalho e remuneração não previam o florescimento ou o definhamo do local de trabalho. O estudo confirma a relevância do modelo Job Demands-Resources para entender o florescimento no ambiente de trabalho.
8	Identificar por meio de um modelo de regressão multivariado os fatores que afetam a relação entre o envolvimento no trabalho e o florescimento das mulheres religiosas (freiras) e discutir a lacuna de pesquisa empírica que foi identificada na literatura sobre o efeito moderado dos valores humanos nessa relação.	Os resultados indicam que: em primeiro lugar que as freiras mais engajadas estão no trabalho de (ação social para servir as pessoas mais pobres e mais desfavorecidas), o que faz elas florescerem em seu ambiente de trabalho e em suas vidas pessoais. Em segundo lugar, os valores de Schwartz reforçam a relação entre o papel profissional (engajamento no trabalho) e o papel pessoal (florescimento no trabalho). Em suma, o florescimento no trabalho pode ser melhorado através do envolvimento no trabalho e esta relação é moderada por valores humanos.
9	Investigar as demandas de trabalho e recursos como antecedentes do florescimento no trabalho e o seu desempenho em um ambiente de ensino superior Sul Africano.	Os resultados indicaram recursos de trabalho (especificamente clareza de papel, avanço e remuneração) para prever o florescimento no trabalho. A clareza do papel e o florescimento previam o desempenho no trabalho, em consonância com a teoria das demandas de trabalho.
10	Examinar um modelo de moderação mediado dos efeitos	Revelou-se que a relação entre os recursos do trabalho da manhã e o florescimento da tarde era significativamente positiva quando os

no dia-a-dia, das dificuldades familiares e transbordamento familiar (afeto e cognição) sobre a relação entre os recursos do trabalho e o florescimento dos funcionários no trabalho. problemas da família no dia anterior eram baixos; o relacionamento tornou-se não significativo quando os problemas da família no dia anterior eram altos. Além de, como previsto, a ruminação diária também atenuou a relação entre os recursos do trabalho matutino e o florescimento da tarde, enquanto o afeto diário não.

- 11** Investigar os efeitos do florescimento na intenção de sair, desempenho e comportamento de cidadania organizacional, e determinar a prevalência do florescimento no local de trabalho examinando os diferentes níveis de florescimento dos professores com base nas práticas positivas. Os resultados mostraram aceitável as propriedades psicométricas para a escala curta, que mede o florescimento. O florescimento do local de trabalho predisse negativamente a intenção de sair, enquanto ditando o desempenho no papel e o comportamento de cidadania organizacional. Um total de 44,1% da população floresceu, enquanto 49,22% eram moderadamente saudável e 6,59% definharam. Práticas organizacionais positivas foram associadas com o florescimento no trabalho.
- 12** Explorar as relações entre o ajuste pessoa-ambiente, WF (florescimento no trabalho), intenção de sair do trabalho (ITL), desempenho em função e comportamento de cidadania organizacional. Os resultados confirmaram a estrutura de três fatores da WF. Ambiente pessoa-afeto positivamente associado com WF. O florescimento do local de trabalho negativamente relacionado com o ITL, enquanto se relaciona positivamente com o desempenho e o comportamento de cidadania organizacional. O ajuste pessoa-ambiente indiretamente afetou o desempenho e o comportamento de cidadania organizacional via WF.

Fonte: Elaborado pela Autora (2019).

Conforme exposto na Tabela 3, os objetivos das pesquisas abrangeram questões relacionadas ao florescimento no trabalho, como: desafios/demandas emocionais no ambiente organizacional, relação com supervisores, comportamento de carreira, estratégias comportamentais, engajamento, desempenho, satisfação, função de trabalho, relações interpessoais, intenção de sair da empresa, contexto/recursos familiares, ambiente pessoal, envolvimento laboral e desempenho. Os resultados por sua vez, mostraram que as variáveis anteriormente citadas estão relacionadas ao nível de florescimento no trabalho, podendo influenciar de forma positiva ou negativa.

Neste sentido, tais resultados vão ao encontro do pensamento de Bakker, Sanz-Vergel (2013), que destacam que os recursos do trabalho são propulsores dos resultados organizacionais positivos, cujas variadas características encontradas no ambiente de trabalho são as responsáveis por fornecer aos trabalhadores os meios capazes para atingir suas metas pessoais e profissionais, obter satisfação e florescer.

Conhecidos os objetivos e seus resultados, apresentam-se na Tabela 4, os motivos que levam os trabalhadores ao florescimento no ambiente de trabalho, destacando que o mesmo é dependente de diversos fatores positivos, como por exemplo, satisfação, realização, relacionamentos familiares saudáveis, reconhecimento, dentre outros.

TABELA 4 – Motivos para florescer no ambiente de trabalho

- | | |
|----------|---|
| 1 | Autoconfiança, auto eficácia e o otimismo. Características pessoais como inteligência emocional, resistência ou estratégias de enfrentamento, autoestima, locus de controle e a capacidade de regular as emoções são preditores para o engajamento e o florescimento no ambiente de trabalho. |
| 2 | Investimento na exploração e no planejamento da carreira. Estabelecer prazos e metas para a carreira, sentindo um propósito nas atividades, o que pode aumentar o seu otimismo e felicidade e que, por sua vez, sinalizam a presença do florescimento. |
| 3 | Pró-atividade, confiança, bem-estar, motivação, envolvimento, comportamentos extra papel, como criatividade, desempenho contextual que suportem o ambiente social, adaptabilidade da organização em facilitar o redesenho de trabalho de baixo para cima na forma de criar empregos que estimulem os funcionários a fazer voluntariamente mais do que o necessário. |
| 4 | Apoio para a satisfação de autonomia, competência e necessidades de relacionamentos encontrados nos supervisores. |

5 e 12	Identificou-se que o florescimento no trabalho ocorre quando os funcionários percebem alta similaridade entre seus próprios valores e os valores de sua organização, entre a remuneração que recebem em resposta ao trabalho que prestam e a semelhança entre suas demandas de trabalho e suas capacidades, os quais devem experimentar um bem-estar emocional elevado. Bem estar psicológico e níveis de bem estar social no trabalho fazem com que os trabalhadores que se enquadram nos valores de sua organização, se tornem parte de um "grupo psicológico" e floresçam.
6, 7 e 10	Experiências positivas vivenciadas no ambiente profissional, como prospecção, felicidade, engajamento, motivação, remuneração adequada, segurança no trabalho, satisfação e bem-estar, além de relações saudáveis advindas no ambiente familiar.
8	Autonomia no local de trabalho e satisfação com a vida profissional. Indivíduos com uma fé religiosa intensa têm níveis mais altos de satisfação com a vida, maior felicidade pessoal e menos consequências psicossociais negativas, desencadeando o florescimento.
9	Bem-estar no ambiente de trabalho, clareza de papéis assumidos e do que é esperado de cada um dentro da universidade, reconhecimento do seu trabalho, oportunidade de progresso, autonomia, desempenho e carreira.
11	Ambientes, na qual as pessoas são elevadas e renovadas pelo seu trabalho Os níveis florescentes de professores (embora em menor grau) dependem de organizações para criar ambiente onde as pessoas se interessam e se importam umas com as outras; onde a bondade se reflete em atos de apoio e compaixão; onde erros são perdoados; onde as pessoas definem exemplos positivos e inspiraram um ao outro; e onde respeito e apreciação um para o outro são exibidos livremente. Isto realça a importância de organizações que devem estar atentos às práticas organizacionais que incorporam, pois, essas práticas afetam significativamente o bem-estar de seus funcionários.

Fonte: Elaborado pela Autora (2019).

Os motivos que levam os trabalhadores a florescer no ambiente de trabalho conforme Tabela 4, está diretamente relacionado ao estado nos quais estes sentem uma emoção positiva sobre a vida, autonomia e reconhecimento do trabalho desenvolvido, bem-estar psicológico e social, relacionado à prosperidade, a felicidade, ao engajamento, a automotivação, ao sucesso e à aprendizagem. Nesse sentido, Janse, Rothmann e Diedericks (2017), Redelinghuys, Rothmann e Botha (2019) são unânimes e deixam evidente que quando os indivíduos percebem que se encaixam no ambiente de trabalho/organizacional passam a estar mais inclinados a se sentir e funcionar bem e apresentam uma conexão próxima com as dimensões de florescimento no trabalho. Sendo assim, as pessoas que percebem um ajuste entre seus objetivos pessoais e os objetivos da organização são motivadas para comportamentos positivos e resultados satisfatórios que desencadeiam ao florescimento.

Sob as diversas atividades ocupacionais, é notável que para atingir o florescimento no ambiente de trabalho, inúmeras variáveis indiretas e diretamente associadas ao trabalhador precisam estar em sintonia. Tanto demandas familiares como organizacionais influenciam no desempenho, engajamento, satisfação, bem-estar, comprometimento e diversas outros, para atingir a eficácia plena do trabalhador rumo ao florescimento. Tal premissa é afirmada por Rautenbach e Rothmann, (2017), que declaram: o florescimento organizacional está diretamente relacionado às experiências positivas vivenciadas no ambiente profissional, como prospecção, felicidade, engajamento, motivação, remuneração adequada, segurança no trabalho, satisfação e bem-estar, além de relações saudáveis advindas no ambiente familiar.

Autoconfiança positiva incluindo a auto eficácia e o otimismo, facilitam o trabalho dos trabalhadores e promovem o engajamento e o florescimento. Os autores Bakker e Sanz (2013) argumentam que as demandas semanais de trabalho podem facilitar ou minar o impacto positivo dos recursos pessoais no engajamento do trabalho florescente. Características pessoais como inteligência emocional, resistência ou estratégias de enfrentamento foram reconhecidas como importantes para lidar com demandas em contextos do trabalho e mostraram que a autoestima, a auto eficácia, os lócus de controle e a capacidade de regular as emoções são preditores para o engajamento e o florescimento no ambiente de trabalho.

Sendo assim, fica evidente que para o ambiente de trabalho proporcionar o florescimento de seus trabalhadores, é necessário que haja uma construção conjunta de valores, os quais propiciem o reconhecimento e a valorização das necessidades/capacidades humanas, permitindo alcançar um alto grau de propósito, significado, otimismo, competência e satisfação com vida pessoal e profissional.

5 Considerações finais

O trabalho é extremamente importante para qualquer pessoa, pois, além de ser o meio de o indivíduo se auto sustentar é a partir dele que se busca a autor realização tanto pessoal como profissional, proporcionando-o aprimoramento de suas competências, produzindo sentido e garantindo um ritmo temporal à vida. Deste modo, quando o profissional sente bem-estar, emoção positiva pela vida, engajamento, propósito e relacionamentos positivos frente ao seu trabalho, o mesmo está apresentando indícios de florescimento.

Por meio do presente estudo foi possível realizar uma revisão integrativa da literatura sobre florescimento no trabalho nos últimos dez anos. A partir dos dados encontrados, entende-se o florescimento no trabalho como um estado positivo de saúde mental, o qual se baseia em um conjunto de funções: emoções positivas, engajamento, relacionamento, significado e realização. Sua presença gera resultados positivos, tanto na execução e resultado das atividades quanto no relacionamento entre colegas, gerando um estado de bem-estar e produtividade no contexto do trabalho, impedindo que fatores e pensamentos negativos afetem a organização e seus trabalhadores.

Nesse sentido, tais resultados reforçam a importância da gestão de pessoas nas organizações, pois a busca por uma melhor qualidade de vida no ambiente laboral começa pela organização e seus gestores. Deste modo, é imprescindível buscar maneiras de manter o bem estar dos funcionários, melhorando aspectos que os mesmos julgam importantes, na medida do possível, tanto em aspectos físicos, quanto psicológicos, a fim de proporcionar um ambiente de trabalho agradável, prazeroso e humanizado.

Advindo da psicologia positiva, há aproximadamente duas décadas, novas pesquisas sobre o tema começaram a surgir, tanto na esfera nacional, mas principalmente na internacional. Entretanto, ainda escassos tais estudos, poucas pesquisas foram encontradas para a elaboração desta revisão integrativa da literatura, considerando-se uma limitação do estudo. Neste sentido, deixa-se como sugestão que estudos futuros empíricos abrangendo o tema florescimento sejam realizados, envolvendo sua relação com os resultados no contexto do trabalho, como por exemplo, maneiras criativas de prevenir o estresse ocupacional e por consequência o *burnout*, através de práticas que desencadeiam e estimulem o florescimento no trabalho.

Referências

- BAKKER, A.B., SANZ-VERGEL, A.I. Weekly work engagement and flourishing; the role of hindrance and challenge job demands. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), p. 397-409, 2013.
- BOTELHO, L. L. R., DE ALMEIDA, C. C. C., MACEDO, M. O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. *Gestão e sociedade*, p.121-136, 2011. doi: 10.21171/ges.v5i11.1220.
- CAMERON, K. S., DUTTON, J. E., AND QUINN, R. E. *Foundations of positive organizational scholarship*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers. p. 48-65. 2003.
- DEMEROUTI, E, BAKKER, A.B, GEVERS, J. M. P. Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing. *Journal of Vocation Behavior*, p. 87-96, 2015. doi: 10.10160/j.jvb.2015.09.001.
- DIEHL, M.; HAY, E. L.; BERG, K. M. The ratio between positive and negative affect and flourishing mental health across adulthood. *Aging & mental health*, v. 15, n. 7, p. 882-893, 2011.
- DU, D.; DERKS, D.; BAKKER, A.B. Daily spillover from family to work: A test of the work-home resources model. *Journal of Occupational Health Psychology*. v, 23. p. 237-247, 2018.

IV Congresso Internacional de Gestão Estratégica e Controladoria de Organizações – IV CIGECO

24 e 25 de outubro de 2019

- FREDRICKSON, B. L. What good are positive emotions?. *Review of general psychology*, v. 2, n. 3, p. 300, 1998.
- GABARDO-MARTINS, Larissa Maria David; FERREIRA, Maria Cristina; VALENTINI, Felipe. Family Resources and Flourishing at Work: The Role of Core Self-Evaluations. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, Ribeirão Preto, v. 27, n. 68, p. 331-33, 2017.
- HUPPERT, F. A. Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, v. 1, n. 2, p. 137-164, 2009.
- HUPPERT, F. A.; SO, T. T. C.; Flourishing Across Europe: Application a New Conceptual Framework for Defining Well-Being. 2009.
- JANSE V. R., Christine; ROTHMANN, Sebastiaan (Snr); DIEDERICKS, Elsabe. Person-environment fit, flourishing and intention to leave in universities of technology in South Africa. *SA j. ind. Psychol.*, Johannesburg, v. 43, n. 1, p. 1-10, 2017.
- LEITE, A. M. A. A., et al.. Florescimento: saúde e bem-estar de jovens aprendizes da indústria cearense. *Gestão & Regionalidade*, v. 32, n. 95, 2016.
- MENDONÇA, H., CAETANO, A., FERREIRA, M. C., SOUZA, I. F. D. *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed Editora. 2014.
- MONTES, A. A.; SANCHEZ, H.M.; SOBRINO, J.R.; GIORGI, G. Work engagement and flourishing at work among nuns: The moderating role of human values. *Journal Front Psychol.* n. 1874, v. 9, p. 1-11, 2018. Doi: 10.3389/fpsyg.2018.01874.
- OLIVEIRA-SILVA, L. C., SILVA, A. P. D. S. S. Florescendo no Trabalho: Interfaces com Comportamentos de Carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(2), p.197-205, 2015. doi: 2030/203046164010.
- REDELINGHUYS, K. ROTHMANN, S. BOTHA,E. Flourishing-at-work: The Role of Positive Organizational Practices. *Journal Psychological Reports*. p. 1-23, 2018. doi: 10.1177/0033294118757935.
- REDELINGHUYS, Kleinjan; ROTHMANN, Sebastiaan; BOTHA, Elrie. Workplace flourishing: Measurement, antecedents and outcomes. *SA j. ind. Psychol.*, Johannesburg, v. 45, n. 1, p. 1-11, 2019.
- RENSBURG, C. J. V; ROTHMANN, S; DIEDERICKS, E. Supervisor support, flourishing, and intention to leave in a higher education setting, *Journal of Psychology in Africa*, 27:5, 412-419, 2017.
- RENSBURG,J.V.C; ROTHMANN,S; DIEDERICKS, E. Job demands and resources: Flourishing and job performance in South African universities of technology settings. *Journal of Psychology in Africa*, p. 291-297, 2018.doi:10.1080/14330237.2018.1501881
- RHOADES, L.; EISENBERGER, R. Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, v. 87, n. 4, p. 698–714, 2002.
- SELIGMAN M. *Florescer: Uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar*. Trad. Cristina Paixão Lopes. Rio de Janeiro: Objetiva Ltda, 2011.
- SIQUEIRA, M. M. M. *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão*. Organizadora: Mirlene Maria Matias Siqueira. Porto Alegre: Artmed, 2014.
- SHELDON, K. M., et al. Persistent pursuit of need-satisfying goals leads to increased happiness: A 6-month experimental longitudinal study. *Motivation and emotion*, v. 34, n. 1, p. 39-48, 2010.

24 e 25 de outubro de 2019

**O ENFERMEIRO NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS E MATERIAIS NA
ATENÇÃO BÁSICA**

**NURSE IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND MATERIALS IN BASIC
CARE**

Karine Boeno Fonseca, Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões -
URI Santo Ângelo, RS, Brasil - karinefonseca16@hotmail.com

Narciso Vieira Soares, Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões –
URI - Santo Ângelo, RS, Brasil - nvsoares@san.uri.br

Carine Amabile Guimarães, Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões
- URI - Santo Ângelo, RS, Brasil - carine@san.uri.br

Francisco Carlos Pinto Rodrigues, Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das
Missões - URI Santo Ângelo, RS, Brasil francisco@san.uri.br

Valéria Lemos de Moura, Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões -
URI - Santo Ângelo, RS, Brasil - valeria_mlm@yahoo.com.br

RESUMO

O estudo objetivou investigar como os enfermeiros da atenção básica vêm atuando na gestão de recursos materiais nas unidades de Estratégia Saúde da Família. Como objetivos específicos: identificar quais os critérios utilizados nos pedidos de materiais e medicamentos da atenção básica; verificar como são realizados os controles de estoque nas unidades; investigar quais materiais e/ou medicamentos vencidos existem em maior quantidade; investigar se há a utilização nos pacientes desses materiais/medicamentos vencidos. Trata-se de uma pesquisa descritiva numa abordagem qualitativa realizada com quatro enfermeiras que atuam em unidades de Estratégia Saúde da Família em um município da região noroeste do estado do Rio Grande do Sul. Os dados foram coletados por meio de entrevista utilizando-se um questionário com perguntas abertas e submetidos a análise temática. A maioria dos participantes eram do sexo feminino, possuíam idade entre 29 e 47 anos, o tempo de formação variou de 01 a 23 anos, a atuação em saúde pública variou de 1 a 20 anos e 75% (n3) possuem especialização em saúde pública. Constatou-se que as enfermeiras eram as responsáveis pela provisão de recursos materiais necessários ao desenvolvimento das ações do cuidado, envolvem-se no controle dos estoques, nas solicitações à secretaria municipal de saúde, havendo a necessidade de contínuos diálogos para que suas demandas sejam atendidas.

Palavras Chave: Enfermagem; Avaliação do Processo; Gestão em Saúde; Atenção básica.

ABSTRACT

The study aimed to investigate how primary care nurses have been acting in the management of material resources in Family Health Strategy units. As specific objectives: identify the criteria used in ordering materials and medicines of primary care; check how inventory controls are performed at the units; investigate which expired materials and / or medicines are in greatest quantity; investigate whether patients are using these expired materials / medications. This is a descriptive research in a qualitative approach conducted with four nurses who work in units of Family Health Strategy in a municipality in the northwest region of Rio Grande do Sul state. Data were collected through interviews using a questionnaire. with open questions and subjected to thematic analysis. Most participants were female, aged between 29 and 47 years, time since graduation ranged from 01 to 23 years, public health practice ranged from 1 to 20 years and 75% (n3) have specialization in health public. Found that most nurses were responsible for providing material resources necessary for the development of care actions, involved in stock control, requests to the municipal health department, and the need for continuous dialogues to meet their demands

Keywords: Nursing; Process Assessment; Health Management; Primary Health Care.

1 Introdução

O trabalho do enfermeiro como parte integrante do trabalho coletivo em saúde, efetiva-se em diferentes cenários, seja em ambiente hospitalar ou extra hospitalar e se caracteriza como uma prática social desenvolvida em interação com pessoas. O enfermeiro enquanto gestor vem cada vez mais exercendo as funções que envolvem a coordenação, o planejamento, o comando, auditoria o cuidado dos serviços de saúde, tendo como desafio fazer com que o cuidado aos

pacientes ocorra em consonância com os princípios e diretrizes do Sistema Único de Saúde (SUS) (BARTH, 2014).

No cenário da atenção primária a saúde (APS), o enfermeiro constitui-se no profissional de referência, desenvolvendo inúmeras ações como a gestão de recursos humanos e materiais, a gestão do cuidado aos usuários, dentre outras. Assim, na concepção de Galavot et al, (2016) o trabalho do enfermeiro é multidimensional, entrelaçando práticas de cuidado e gerenciamento.

Nessa perspectiva, enquanto gestor da unidade o enfermeiro incorpora um caráter articulador integrativo, em que a ação gerencial é determinada e determinante do processo de organização dos serviços de saúde (BARTH, 2014 & KURCGANT, 2016). A amplitude e a complexidade dos desafios que se apresentam na APS, especificamente na Estratégia de Saúde da Família (ESF), requer profissionais com uma ampliação do seu núcleo de saberes que, além da competência técnica, desenvolvam as dimensões políticas e de gestão do trabalho em saúde, assumindo o papel de gestores (BARTH, 2014).

As atividades de gestor de enfermagem na atenção básica incluem a solução de problemas, a tomada de decisões, o dimensionamento de recursos humanos e materiais, o planejamento, a supervisão e a avaliação da aplicação dos mesmos. Inclui, ainda, o desenvolvimento de estratégias de gestão visando atender as demandas dos usuários e equipes, identificadas a partir do diagnóstico situacional (FERNANDES & BARROS, 2010).

Dentre as competências necessárias à gestão de recursos humanos e materiais estão as de relacionamento interpessoal, as quais incluem estabelecer diálogos com usuários, família, equipes e comunidades, ultrapassando as dimensões administrativas do cuidado. Nessa perspectiva, a gerência, deve ser entendida como atribuição dos dirigentes, trabalhadores e usuários na perspectiva de construção de um projeto que atenda às necessidades da população e que esteja voltado para a integralidade num processo cotidiano como proposta de mudança (CAMELO, 2016).

As atividades relacionadas à dimensão gerencial vem sendo objeto de destaque no processo de trabalho do enfermeiro, a qual tem como desafio de garantir a qualidade da assistência de enfermagem, assim como o bom funcionamento da unidade de saúde (HAUSMANN & PEDUZZI, 2009). O autor considera, ainda, que a competência perpassa pela capacidade do profissional de “mobilizar o conhecimento de forma eficaz e, agir de modo a atender as demandas atuais ocasionadas pelas mudanças no mundo do trabalho. Dessa forma, o enfermeiro tem dupla responsabilidade, ser competente e garantir competência por parte de sua equipe (BERNARDINO & FELLI & PERES, 2010).

Na dimensão assistencial do trabalho da enfermagem seu objetivo sempre será o cuidado direto, individual para promover, manter e recuperar a saúde. Exige qualidade do enfermeiro o domínio instrumental e métodos de trabalho. Na dimensão administrativa, o enfermeiro usa estratégias gerenciais de cuidado aos pacientes, empregando os recursos disponíveis para essa finalidade (PAULA, et al, 2014).

A provisão de recursos humanos e materiais na ESF vêm sendo apontada como um dos desafios que se apresentam aos enfermeiros no cotidiano de trabalho, pois envolve além do controle dos estoques, a realização do pedido à secretaria municipal de saúde. Por vezes, há necessidade de insistir para que esses materiais sejam adquiridos.

Em face a essa problemática emergem os questionamentos sobre o planejamento e o controle dos recursos materiais utilizados na ESF pelos enfermeiros, dando origem a seguintes questões de pesquisa: Como os enfermeiros vem atuando na gestão de recursos materiais na ESF? Quais os critérios são utilizados nos pedidos de materiais e medicamentos da atenção primária a saúde?

Este estudo justifica-se na medida em que se busca identificar como os enfermeiros vem atuando na gestão de recursos materiais na ESF, quais os critérios vêm sendo utilizados com vistas a reposição dos estoques de materiais e medicamentos utilizados na atenção primária. O presente estudo pode subsidiar a construção de conhecimentos e a produção de literaturas para subsidiar a prática da enfermagem na gestão da atenção primária à saúde.

O objetivo geral consistiu em investigar como os enfermeiros vem atuando na gestão de recursos materiais nas Estratégias Saúde da Família. E, objetivos específicos: Identificar quais os critérios são utilizados nos pedidos de materiais e medicamentos da atenção primária a saúde; verificar como são feitos os controles de estoque nas ESF; identificar quais materiais e/ou medicamentos vencidos existem em maior quantidade; investigar se há a utilização nos pacientes desses materiais/medicamentos vencidos.

2 Referencial teórico

A profissão de enfermagem vem passando por transformações ao longo dos anos. Os enfermeiros passam a ter atribuições ainda mais relevantes dentro dos sistemas de saúde e sua atuação passa a ser estratégica para o próprio gerenciamento das unidades de atendimento. Esse novo perfil segue a tendência de se formar pessoas multiprofissionais e que conseguem desempenhar mais de uma função no ambiente de trabalho.

Diante desse sistema estabelecido para o ESF, é necessário que um enfermeiro exerça um papel central e de extrema importância dentro da unidade. Ele se torna responsável por atividades de supervisão, treinamento, controle de equipe e ações gerenciais, a enfermagem tem o poder de conseguir exercer várias tarefas produtivas possíveis de definições claras sobre suas atribuições rotineiras (MOTTA, 2011).

Esse rol de atividades atribuídas aos enfermeiros na ESF tem por objetivo promover o desenvolvimento da equipe. São os enfermeiros que coordenam os trabalhos dos agentes comunitários de saúde (ACS), os próprios trabalhos de enfermagem além de realizar todo o controle de materiais e insumos necessários para o funcionamento da unidade de saúde. Para conseguir que o ESF tenha o seu pleno funcionamento e que desenvolva todas as atividades esperadas desses centros, os enfermeiros, assumindo funções de gestores, se vêm na obrigação de incentivar e desenvolver o trabalho de equipe. Somente, assim conseguirá a alta produtividade necessária para os atendimentos de saúde. Assim, o profissional de enfermagem passa a ter características de um agente de mudanças que coordena equipes e as estimula para que tenham capacidade de resolução de problemas (PAULA, et al, 2014).

O ESF é a porta de entrada para o Sistema Único de Saúde (SUS), pois é o lugar em que o paciente fará as suas primeiras consultas e receberá os primeiros atendimentos. Nesse aspecto os profissionais dessas unidades passam a atuar bem próximo da comunidade e a desenvolver um trabalho de saúde preventiva evitando que as pessoas cheguem ao sistema de saúde com graves problemas. Para garantir que esse sistema funcione e cumpra o seu papel, é importante que profissionais assumam uma função gerencial. Os enfermeiros, que vem recebendo essa atribuição, passam a ser responsáveis por promover estratégias que organizem o trabalho e com a prática do trabalho em equipe possa desenvolver todas as atividades esperadas de um ESF. Esses profissionais vêm se tornando peças fundamentais para a saúde básica (PAULA, et al, 2014).

2.1 O enfermeiro na gestão da Estratégia Saúde da Família

A ESF é composta por equipe multiprofissional que possui, no mínimo, médico generalista ou especialista em saúde da família ou médico de família e comunidade, enfermeiro generalista ou especialista em saúde da família, auxiliar ou técnico de enfermagem e os ACS.

Pode-se acrescentar a esta composição, como parte da equipe multiprofissional, os profissionais de saúde bucal ou equipe de Saúde Bucal (ESB): cirurgião-dentista generalista ou especialista em saúde da família, auxiliar e/ou técnico em Saúde Bucal (MOTTA, 2011).

O número de ACS deve ser suficiente para cobrir 100% da população cadastrada, com um máximo de 750 pessoas por agente e de 12 ACS por equipe de Saúde da Família, não ultrapassando o limite máximo recomendado de pessoas por equipe. Cada equipe de Saúde da Família deve ser responsável por, no máximo, 4.000 pessoas de uma determinada área, que passam a ter corresponsabilidade no cuidado com a saúde (MOTTA, 2011).

A carga horária é de 40 horas semanais para todos os profissionais de saúde cadastrados na ESF, exceto o profissional médico que poderá atuar em, no máximo duas (02) equipes, pois poderá ser contratado por 20 ou, até, 30 horas semanais. Na jornada de 40 horas deve-se observar a necessidade de dedicação mínima de 32 horas da carga horária para atividades na equipe de Saúde da Família podendo, conforme decisão e prévia autorização do gestor, ser dedicada, até, oito (08) horas do total da carga horária para prestação de serviços na Rede de Urgência e Emergência do município, ou para atividades de apoio matricial, qualificação e/ou educação permanente, como a especialização em saúde da família, residência multiprofissional e/ou de medicina de família e de comunidade (BRASIL, 2011).

As competências gerenciais englobam competências, que devem fundamentar a prática do gerente rumo ao aprimoramento das mesmas e ao autodesenvolvimento. Envolvem as competências técnicas que são as que produzem o desempenho econômico. As competências intelectuais produzem os níveis de conhecimento tendo como resultante a combinação de conhecimentos e habilidades. Já as competências cognitivas derivam de uma combinação de fatores como a capacidade intelectual com domínios cognitivos de compreensão da realidade em que estão envolvidos (RESENDE, 2000).

As habilidades relacionais e de interação abarcam habilidades práticas de relações e interações. A participação do indivíduo em sociedade derivadas competências sociais/políticas envolvendo as relações e participações na atuação em sociedade. As competências didático-pedagógicas envolvem a educação e o ensino, os processos metodológicos, os quais dizem respeito a aplicação de técnicas e meios de organização de atividades de trabalhos; as competências de lideranças requerem habilidades pessoais e conhecimento de técnicas de influenciar e conduzir pessoas; e as competências organizacionais dizem respeito as formas de organização e gestão.

O gerenciamento de recursos materiais é definido como o fluxo de atividades de programação (classificação, padronização, especificação e previsão de materiais), compras e controle de qualidade e licitação, recepção, armazenamento, distribuição e controle, com o objetivo de garantir que a assistência aos usuários não sofra interrupções por insuficiência na quantidade ou na qualidade de materiais. Assim, o gerenciamento de recursos materiais torna se fundamental para garantir a qualidade da assistência aos usuários.

Diante do anteriormente exposto este estudo se justifica na medida em que busca compreender aspectos relacionados ao trabalho do enfermeiro no gerenciamento e gestão de recursos humanos e materiais na atenção básica, na perspectiva de contribuir nos processos de gestão de enfermagem.

3 Metodologia

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, tipo descritiva. Em estudos qualitativos, as tarefas de amostragem, coleta, análise e interpretação de dados costumam ocorrer de modo interativo (MINAYO, 2014). As pesquisas descritivas têm como objetivo a descrição das características de determinada população. Podem ser elaboradas também com a finalidade de identificar possíveis relações entre variáveis. São em grande número as pesquisas que podem ser

24 e 25 de outubro de 2019

classificados como descritiva e a maioria das que são realizadas com objetivo profissional provavelmente se enquadra nesta categoria.

Participaram do estudo quatro enfermeiras que atuam em Estratégias Saúde da Família de um município da região noroeste do estado do Rio Grande do Sul. O referido município possui quatro unidades de Estratégia Saúde da Família em que atuam dois enfermeiros em cada uma. Todos foram convidados para participar do estudo, entretanto, apenas quatro aceitaram. Adotaram-se os seguintes critérios de inclusão: ser enfermeiro, atuar em ESF do município, aceitar participar da pesquisa. E, como critérios de exclusão: não atuar em ESF, estar em licença saúde de qualquer natureza ou não aceitar participar da pesquisa.

A coleta de dados se processou mediante a utilização de um questionário com perguntas abertas e fechadas, o qual foi preenchido pelas próprias participantes na sala de reuniões da unidade visando resguardar a privacidade das informações. Os dados foram coletados por meio de entrevistas e foram submetidos à análise temática. Conforme a autora esse tipo de análise se processa em 3 fases que são a Leitura compreensiva do material selecionado, nessa etapa, busca-se, de um lado, ter uma visão de conjunto e, de outro, apreender as particularidades do material. Pode-se adotar várias classificações para distribuir o material da pesquisa. Exploração do material, nessa fase é de fundamental importância ser capaz de ir além das falas e dos fatos ou, em outras palavras, caminharmos na direção do que está explícito para o que é implícito, do revelado para o velado, do texto para o subtexto; Elaboração de síntese interpretativa, nesta procura-se caminhar na direção de uma síntese. Para que se tenha êxito nessa síntese interpretativa devemos principalmente fazer uma articulação entre os objetivos do estudo, a base teórica adotada e os dados empíricos (MINAYO, 2014).

Visando atender aos aspectos éticos da pesquisa e tendo como base à resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde que dispõe sobre as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos o projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões, Campus Santo Ângelo, sob parecer nº 2.182.798 (BRASIL, 2012). Aos participantes da pesquisa elaborou-se o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido que apresentava esclarecimentos sobre sua livre participação, preservação do anonimato e respeito à liberdade de não participar da pesquisa. Garantiu-se o anonimato mediante a substituição dos nomes pela letra E, seguida de numeral cardinal E1, E2, E3 e E4.

4 Apresentação e discussão dos dados

O processo de análise ocorreu a partir da organização e agrupamento dos dados empíricos, em que se realizou uma leitura flutuante, seguindo-se de uma leitura aprofundada visando extrair os núcleos de significado contidos nas expressões das participantes. Após leitura e releitura das respostas ao instrumento de pesquisa, passou-se para a fase de abstração e comparação com a literatura utilizada, obtendo-se três categorias temáticas: O enfermeiro na gestão de recursos humanos e materiais na ESF; Dinâmicas de solicitação de matérias e controle de estoque; Prazo de validade dos materiais e/ou medicamentos na unidade.

As participantes apresentavam como características serem todas do sexo feminino, possuir idade que variou entre 29 e 47 anos, o tempo de formação variou de um a 23 anos, a atuação e as experiências em saúde pública variou de 1 a 20 anos e 75% (N=3) das entrevistadas possuem especialização em saúde pública.

4.1 O enfermeiro na gestão de recursos humanos e materiais na ESF

De acordo com os relatos das participantes, evidencia-se a centralidade do papel da enfermeira como mediadora das relações de trabalho no cenário da ESF, ao assumir a responsabilidade pela gestão do processo terapêutico, incluindo-se, aí, o gerenciamento da

24 e 25 de outubro de 2019

unidade e da equipe de enfermagem. Nesse processo, a enfermeira executa atividades que envolvem o planejamento, a administração, a gestão e a avaliação do cuidado e dos serviços, visando o atendimento das necessidades de saúde dos usuários no cotidiano de trabalho (GALAVOT et al, 2016).

Nas falas as enfermeiras deixam transparecer que enfrentam dificuldades na gestão dos recursos materiais, notadamente, em relação a quantidade necessária para dar conta do atendimento às demandas da população. Realizam com frequência o levantamento das necessidades de materiais e encaminham os pedidos à secretaria municipal de saúde, a qual fica responsável pela compra dos mesmos.

Segundo as enfermeiras as solicitações de materiais à secretaria municipal de saúde, são feitas a partir da constatação do que está faltando, porém, nem sempre são atendidas tais solicitações. Dentre as alegações dos gestores municipais para o atraso no atendimento às demandas, estão a falta de recursos financeiros, a demora nos processos licitatórios, dentre outros, os quais repercutem na qualidade do cuidado aos usuários.

No que se refere ao dimensionamento da equipe para o atendimento com qualidade, as entrevistadas mencionam as dificuldades para adequar o quantitativo de profissionais necessários para dar conta do atendimento das demandas do serviço. As respostas que seguem mostram como os enfermeiros vem realizando a gestão na ESF:

“Geralmente eu identifico o que tem mais saída e os materiais que são mais utilizados na unidade, então faço o pedido e encaminho à secretaria municipal para reposição desses materiais”. (E 2)

“Estamos nos adequando com a equipe mínima exigida conforme portaria. Mas como também atuo na Vigilância Epidemiológica no município, deveria ter mais alguém para assumir; referente a recursos materiais não tem carro para as visitas domiciliar”. (E1)

“Somente solicitação/dimensionamento, estratégias para o bom funcionamento da unidade, utilização de recursos matérias disponíveis na unidade”. (E 4)

As expressões anteriores evidenciam que enfermeira assume o papel de responsável pelo provimento das condições necessárias para o desenvolvimento do trabalho na ESF, as quais incluem dentre outras, a adequação de recursos humanos e matérias para a continuidade da assistência. Em um estudo foi constatado que a enfermeira é quem mais influencia o processo de trabalho no ESF, desta maneira assume papel central na equipe, atuando como reguladora do processo de trabalho da unidade (LOPES & DYNIEWICZ & KALINOWSKI, 2010).

As respostas deixam evidente que o atendimento das demandas da ESF, depende de deliberação da secretaria municipal de saúde, o que exige frequentes negociações por parte das enfermeiras, reiterando a importância da aquisição dos materiais, em face da necessidade, destes para a dinâmica de funcionamento da unidade. Já em relação ao quantitativo de pessoal para atendimento da demanda do serviço, as participantes afirmam que mantém diálogos frequente com o gestor municipal, buscando conseguir adequar às necessidades de atendimento aos usuários, ao número adequado de profissionais para fazê-lo.

Estudos apontam que no cotidiano da saúde são frequentes a insuficiência de recursos humanos e matérias e as condições inadequadas ao pleno desenvolvimento do trabalho da equipe da ESF. A somatória dos gastos com recursos humanos e matérias contribui para uma elevação dos custos das estratégias saúde da família (ESF). Os recursos materiais são responsáveis por uma parcela significativa dos gastos nas instituições de saúde (LOPES & DYNIEWICZ & KALINOWSKI, 2010). As narrativas a seguir evidenciam a insuficiência de recursos humanos e materiais:

24 e 25 de outubro de 2019

“Olha, falta enfermeiro para atuar só no ESF (assistencial), falta técnico de enfermagem, existe muito trabalho burocrático para ser realizado, falta carro para as visitas domiciliares; não existe hierarquia. (E 1)

“A secretaria nunca manda tudo o que é pedido, sempre vem de menos e nunca de mais; isso é muito dificultoso na minha opinião”. (E 3)

As falas anteriores chamam a atenção para aspectos relacionados, a insuficiência de recursos materiais e humanos e sua influência negativa para desenvolvimento das atividades cotidianas da unidade. Essas carências, resultam em sobrecarga de trabalho, a qual é considerada por autores, como uma das causas de insatisfação no trabalho na atenção primária à saúde. Outros fatores apontados como fonte de insatisfação no ambiente de trabalho da APS relacionam-se aos conflitos nas relações de trabalho, além dos problemas na estrutura organizacional das unidades (SORATTO & TRINDADE, 2017).

A sobrecarga de trabalho, faz com que o trabalho não se finde no término de sua jornada, mas se prolongue ao ambiente externo de seu exercício profissional (SORATTO & PIRES & TRINDADE, 2009). Essa realidade, se prolongada por muito tempo, pode levar os trabalhadores ao adoecimento mental, na medida em que se acumulam frustrações frente a impossibilidade de dar conta do que lhe é exigido pela gestão (FERNANDES & BARROS, 2010).

4.2 Dinâmicas de solicitação de matérias e controle de estoque

As participantes, enquanto gestoras da ESF, consideram-se responsáveis pela previsão e provisão de recursos necessários à produção do cuidado na unidade. Nesse sentido, realizam o levantamento das demandas mediante o controle do que foi utilizado no período anterior, acrescentando um pouco mais ao que foi efetivamente gasto, com o objetivo de obter uma reserva de estoque. Os pedidos são encaminhados para a secretaria municipal de saúde, com as suas listas de necessidades, porém, não se tem certeza de que vão receber tudo que foi solicitado. Muitas vezes, recebem apenas o mínimo para conseguir atender suas demandas. As falas a seguir mostram como os enfermeiros vem enfrentando essa problemática:

“Eu solicito conforme a necessidade da unidade e os recursos financeiros disponíveis para tal”. (E 4)

“Geralmente eu identifico o que tem mais saída e o que é mais utilizado na unidade, então solicito e encaminho à secretaria municipal”. (E 2)

O controle de estoque é considerado pelas enfermeiras como sendo responsabilidade do setor de administração da secretaria municipal de saúde, a qual se encarrega da dispensação de materiais, como por exemplo de matérias de curativo. Esses materiais são entregues aos pacientes ou acompanhantes para levarem para casa, a fim de realizarem os curativos. Essa forma de dispensar os materiais pode resultar em desperdício de insumos na medida em que não há um controle efetivo quanto seu uso. Com essa metodologia um paciente pode levar além de suas necessidades e pode faltar para outros que necessitem mais.

Essas constatações, evidenciam a importância de o enfermeiro conhecer a população da região de abrangência do ESF. As falas a seguir mostram como os enfermeiros visualizam essas questões:

“Não existe controle de estoque. Eu vejo que há muito material distribuído para paciente sem controle, isso pode gerar descontrolado. O controle de estoque quem realiza é a secretaria municipal de saúde, no ESF, é a equipe”. (E 4)

24 e 25 de outubro de 2019

“Aqui não tem como ter estoque por que vem muito pouco para cá, na secretaria municipal de saúde é onde é distribuído, na parte administrativa”. (E 3)

Os diálogos anteriores evidenciam a dificuldade das enfermeiras em manter um estoque mínimo para cobrir eventuais atrasos na reposição desses insumos necessários ao desenvolvimento das ações de cuidado. Estudos consideram que a ausência de materiais interfere na oferta adequada dos serviços, resultando em prejuízos e, em alguns casos, até a interrupção da assistência em saúde” (LIU et al., 2012).

4.3 Prazo de validade dos materiais e/ou medicamentos na unidade

As enfermeiras foram unânimes em afirmar que não continha materiais ou medicamentos vencidos na unidade, na medida em que são realizados controles frequentes, visando identificar possíveis vencimentos. Consideram, a existência de material ou medicamento vencido um problema sério, pois constitui-se em desperdício de dinheiro público e prejuízo para a população, ainda mais se fossem utilizados nos pacientes. As falas a seguir mostram que não acontece mais essa realidade:

“Não. Agora não tem mais”. (E 1)

“Materiais não por que cuido isso, já medicamentos não sei lhe dizer”. (E2)

Nas afirmações mostram os cuidados das enfermeiras enquanto gestoras no controle dos materiais utilizados na assistência aos usuários. As entrevistadas afirmaram que todos os pedidos de medicamento são realizados pela farmacêutica e levam em consideração as necessidades dos pacientes, conforme as prescrições vindas do médico da unidade. Enfatizam que os profissionais médicos sempre buscam prescrever medicamentos que estão disponíveis no ESF. Esses medicamentos são disponibilizados, prioritariamente, às pessoas que não tem recursos financeiros para compra.

As enfermeiras consideram não ser competência da enfermeira da ESF realizar pedidos de medicamento, sendo assim, são realizados pela farmacêutica e encaminhados para secretaria municipal de saúde para realizar a compra desses medicamentos. A falta de recursos financeiros foi mencionada várias vezes pelas enfermeiras, pois consideram que essa realidade interfere na assistência ao paciente, na medida em que pode acarretar a falta de medicamentos na farmácia da unidade.

O impacto maior é para que os que são vulneráveis, que muitas vezes não compram o remédio que lhe foi prescrito, assim não fazem o tratamento adequado, tendo que retornar novamente a unidade para nova consulta médica. As falas das enfermeiras evidenciam que as mesmas não se envolvem com os pedidos de medicamentos, por vezes até dialogam com a farmacêutica sobre os medicamentos mais usados:

“O pedido é realizado conforme a necessidade e sempre pela farmacêutica, sendo depois encaminhado para secretaria municipal de saúde. A compra dos medicamentos vai depender dos recursos financeiros existente”. (E 1)

As falas mostram as dificuldades encontradas quando não se tem uma administração financeira bem estruturada e com olhar direcionado ao alcance dos objetivos do atendimento com qualidade. O planejamento adequado com controle efetivo dos possíveis desperdícios pode gerar economia capaz de suprir as necessidades da população usuária da ESF.

Estudos vêm chamando a atenção para os desafios que emergem com a crise política e econômica mundial dos últimos anos, com suas repercussões, também no Brasil e tornou a gestão de serviços de saúde um desafio ainda maior. Os avanços da tecnologia e de insumos na indústria farmacêutica e de materiais e de equipamentos geraram aumento dos gastos,

insuficiência de recursos e dificuldades de controle” (CASTILHO & GONÇALVES, 2005); (WITT, 2005).

5 Considerações finais

A proposta deste estudo foi de investigar como os enfermeiros vem atuando na gestão de recursos materiais nas Estratégias Saúde da Família, na perspectiva de melhor compreender os aspectos que envolvem a prática cotidiana desses profissionais nesse cenário, em relação as estratégias adotadas frente aos desafios da gestão de recursos necessários à prática do cuidado.

As respostas das enfermeiras foram reveladoras das dificuldades encontradas na gestão do processo de trabalho na ESF, na medida em que assumem a responsabilidade de gerir e liderar o processo assistencial e sua complexidade, sendo desafiada a todo o momento, em face das condições desfavoráveis que por vezes, se apresentam. Enfrentar essas situações relativas às condições inadequadas de trabalho, como a insuficiência de recursos materiais e humanos, têm sido geradoras de sentimentos ambíguos, que tanto podem levar a tensões, disputas e escolhas reveladoras das diferentes intencionalidades, quanto à sensação de reconhecimento e valorização por parte da equipe e gestores, conforme deixam transparecer as falas das participantes.

O estudo evidenciou que as enfermeiras enquanto responsáveis pela provisão de recursos materiais necessários ao desenvolvimento das ações do cuidado na ESF, envolvem-se no controle dos estoques, nas solicitações à secretaria municipal de saúde, havendo a necessidade de contínuos diálogos para que suas demandas sejam atendidas. Enquanto gestora do processo assistencial, também se responsabiliza pelo provimento de pessoal necessário ao desenvolvimento das atividades na ESF.

Referências

- BERNARDINO E. & FELLI V.E.A. & PERES, A.M. Competências gerenciais para o gerenciamento em enfermagem em hospitais. *Cogitare Enferm.* 15(2):349-53, 2010.
- BARTH, P.O & AIRES M & SANTOS J.L.G & RAMOS F.R.S. Educação permanente em saúde: concepções e práticas de enfermeiros de unidades básicas de saúde. *Rev. Eletr. Enf.* [Internet]. 2014 jul/set;16(3):604-11. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5216/ree.v16i3.22020>. Acesso em 12 de maio de 2017.
- BRASIL. Ministério da saúde. Portaria Nº 2.488, DE 21 DE OUTUBRO DE 2011. Brasília, 2011.
- CAMELO, S.H.H. & ROCHA, F.L.R. & CHAVES, L.D.P. & SILVA, V.L.S. & SOARES, M.I. Competências profissionais e estratégias organizacionais de gerentes de enfermagem. *Rev. Ciencia y enfermeira.* 2016; 22(1):75-86. Disponível em: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S0717-95532016000100007. Acesso em 02 de agosto de 2019.
- CASTILHO V. & GONÇALVES, V.L.M. Gerenciamento de recursos materiais. In: Kurcgant P. Gerenciamento em Enfermagem. São Paulo: Guanabara Koogan, 2005.
- DEJOURS, C. Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho? *Cult* [Internet]. 2009 Sep [cited 2013 Jul 20]; 139:49-53. Available from: <http://revistacult.uol.com.br/home/2010/03/reencantar-o-trabalho/>
- FERNANDES M.C & BARROS A.S et al. Análise da atuação do enfermeiro na gerência de unidades básicas de saúde. *Rev. Bras. Enferm.* Jan/fev. (63)1: 11-15, 2010.
- GALAVOT E.H.S. O trabalho do enfermeiro na atenção primária à saúde. *Rev. Esc Anna Nery.* 20(1):90-98, 2016.
- HAUSMANN M & PEDUZZI M. Articulação entre as dimensões gerencial e assistencial do processo de trabalho do enfermeiro. *Texto Contexto Enferm.* 18(2):258-65, 2009.
- KURCGANT, P. Gerenciamento em enfermagem. 3ª ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2016.
- LIU, C. & ZHANG, L. & YE, W. & ZHU, J. & CAO, J. & LU, X. Jobsatisfaction and intention to leave: aquestionnairesurvey of hospital nurses in Shanghai of China. *J Clinics.* [Internet]. 2012 [cited 2014 Out 08]; 21(1-2):255-63. Available from: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1365-2702.2011.03766.x/pdf>> Acesso em 13 de novembro de 2017.

IV Congresso Internacional de Gestão Estratégica e Controladoria de Organizações – IV CIGECO

24 e 25 de outubro de 2019

LOPES, L.A & DYNIEWICZ, A.M. & KALINOWSKI, L.C. Gerenciamento de materiais e custos hospitalares em UTI neonatal. *Cogitare Enferm.* [Internet]. 2010 [cited 2013 fev15]; 15(2):278-85. Available from: <http://dx.doi.org/10.5380/ce.v15i2.17862>

MINAYO, M.C.S. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Vozes, 2014.

MOTTA, P.R. *Gestão contemporânea: a ciência e a arte de ser dirigente*. 14ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2011.

PAULA, M. & PERES, A.M. & BERNARDINO, E. & EDUARDO, E. A. & SADE, P. M.C. & LAROCCA, L.M. Os Características do processo de trabalho do enfermeiro da estratégia de saúde da família. *Rev Min Enferm.* 2014 abr/jun; 18(2): 454-462. Disponível em: <http://reme.org.br/artigo/detalhes/939>. Acesso em 02 ago de 2019.

RESENDE, E. *Desenvolvimento das competências: a melhor autoajuda para pessoas organizações e sociedade*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.

SORATTO, J & PIRES, D.E.P & TRINDADE, L.L. Insatisfação no trabalho de profissionais da saúde na Estratégia Saúde da Família. *Texto e Contexto Enferm*, 26(30)1-11, 2017.

WITT, R.R. *Competências da enfermeira na atenção básica: contribuição das funções essenciais de saúde pública*. 336f. Tese (Doutorado em Enfermagem). Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto. Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2005.



24 e 25 de outubro de 2019

**PCDS A DEMANDA PRESENTEADA: UMA ANÁLISE DO CENÁRIO DA
OBRIGATORIEDADE DA CONTRAÇÃO, DIANTE UM CENÁRIO DE EDUCAÇÃO**

**PCDS THE DEMAND PRESENTED: AN ANALYSIS OF THE CONTRACT
OBLIGATORY SCENARIO, BEFORE AN EDUCATION SCENARIO**

Daniel Andrei Rodrigues da Silva; Faculdade CNEC Santo Ângelo, RS, Brasil,
daniel.rodrigueiz@gmail.com

Tatiane Barichello Zorzo, Faculdade CNEC Santo Ângelo, RS, Brasil,
tatianezorzo@gmail.com

Tamara Wildner, Faculdade CNEC Santo Ângelo, RS, Brasil, tamarawildner@hotmail.com.

RESUMO

O presente artigo aborda a ótica da evolução conceitual e legislativa no que tange o assunto das pessoas com deficiência física (PCD) e qual a atual situação empresarial com relação a este tema. Uma busca por uma atualização do quadro temporal, após 28 anos da Lei de Cotas ter sido sancionada. O conceito de PCD é atrelado a legislação pertinente ao Brasil, com a intenção de definir de maneira clara o que é uma pessoa com deficiência. A Lei de Cotas posta em análise e resumida para que possamos trazer a luz a obrigatoriedade das empresas. A situação das empresas e o que algumas sofreram por desobedecer a lei, porém com uma análise de qual é o cenário da visão do empresário no momento de ser obrigado a contratar uma demanda PCD, expondo assim uma lacuna da gestão pública que criou uma demanda com pouquíssima oferta.

PALAVRAS-CHAVE: Pessoas com Deficiência; Empresas; Legislação

ABSTRACT

This article focuses on the conceptual and legislative evolution of the issue of people with physical disabilities (PCD) and the current business situation with this theme. A search for an update of the time frame, after 28 years of the Quotas Law has been sanctioned. The concept of PCD is linked to legislation pertinent to Brazil, with the intention of defining clearly what is a person with a disability. The Quotas Law is analyzed and summarized in order to bring light to the companies' obligation. The situation of companies and what some have suffered for disobeying the law, but with an analysis of what is the scenario of the entrepreneur's vision at the time of being forced to contract a PCD demand, thus exposing a gap in public management that created a demand with very little offer.

KEY-WORDS: Disabled people; Companies; Legislation

1 Introdução

A grande volatilidade econômica do Brasil tem trazido diversos desafios, principalmente para os empresários que são aqueles que assumem os riscos econômicos de suas atividades, tendo uma altíssima parcela na participação do crescimento da nação como economia e sociedade, criando empregos e gerando receitas. Para a população em geral também se torna cada mais difícil de adentrar ao mercado do trabalho, as empresas exigem cada vez mais para realizar uma contratação e as vagas se tornaram limitadas.

Na figura de empregador, os empresários se veem cada vez mais com obrigações com seus contribuintes, a legislação cria cada vez mais direitos aos mesmos, porém isso muitas vezes causa um desequilíbrio nas possibilidades econômicas das empresas. A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, no art. 93, determina a obrigatoriedade para as empresas com 100 (cem) ou mais empregados terem em seus quadros total de contribuintes, uma variação de 2% a 5% de PCDs, criando assim o dever e obrigação de grandes empreendimentos se habilitarem a conceder melhor acessos aos profissionais com deficiência.

Diante destes fatos, se tornou imperativo a análise da evolução dessa questão como objetivo geral. Como objetivos específicos, uma análise de conceito tanto sobre PCDs quanto a Lei de Cotas e qual situação das empresas neste meio conflituoso. A economia está em um momento de grandes mudanças, os empresários estão tendo grandes dificuldades em seus negócios e a tendência de desempregados tem aumentado, como os profissionais com

deficiência estão podendo lidar com o mercado de trabalho. Todas as pessoas têm o direito de trabalho, assegurado pela Constituição Federal do Brasil, porém é dever de todos analisar quais as reais condições do mesmo.

2 Método

A metodologia empregada para a elaboração do presente artigo foi realizada de maneira dedutiva, através pesquisas bibliográficas, documental e artigos científicos, para que através preposições gerais fosse possível chegar a conclusões diante o tema desta pesquisa. Além também se usar usado métodos quantitativos para que se fosse melhor demonstrado a situação real do mercado de trabalho e dos profissionais com deficiência.

2.1 Revisão de literatura

De começo, é importante destacar o que são as pessoas com deficiência física ou PCD para que seja possível melhor contextualizar o tema abordado. É imperativo que seja diferenciado o que é uma pessoa com deficiência permanente ou com incapacidade. Encontra-se tal definição no decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que regula o assunto, em seu inciso II do Art. 3º “Deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos.” (BRASIL, 1999). Enquanto seu inciso III do mesmo artigo supracitado define:

Incapacidade - Uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (BRASIL, 1999).

Conclui-se o que é deficiência através da forma do inciso I, do Art. 3º, do decreto aludido, que traz as deficiências como perda total ou qualquer anormalidade na estrutura física ou psicológica que não possibilita o desempenho de uma determinada atividade, considerada normal a um ser humano. Estas definições são importantes, pois evita confusão quando definir um indivíduo com deficiência ou a relatividade de sua capacidade de desempenhar alguma função, mitigando a malversação da gestão de pessoas.

Dessa forma, torna-se muito mais relevante discorrer a respeito dos tipos de deficiência. O decreto nº 3.298, também realiza tal classificação através da ótica da medicina, conforme o artigo 4º:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000HZ e 3.000HZ;

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

24 e 25 de outubro de 2019

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização dos recursos da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências. (BRASIL, 1999).

Em relação a estas definições, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2010 levantou que 45.606.048 de brasileiro, 23,9% do total da população tem alguma deficiência. O gráfico abaixo apresenta as deficiências e seus quantitativos dentro de cada categoria (BRASIL, 2012)

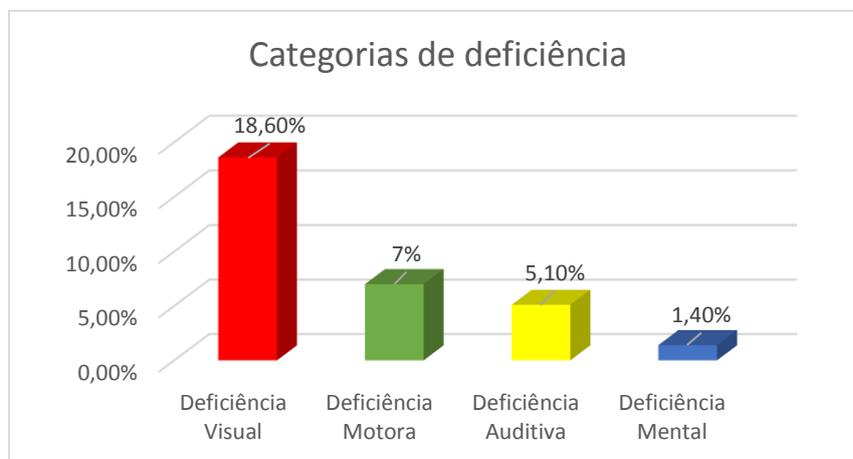


GRÁFICO 1 – Categorias de deficiência. Fonte: IBGE (2010).

Interessante analisar que a deficiência com a maior quantidade da amostra é a deficiência visual com 18,60% ou pessoas que apresentam anomalias como cegueira. Em segundo lugar as deficiências motoras com 7% que debilitam pessoas a movimentos de segmentos do corpo humano. A terceira maior é a deficiência auditiva com 5,10%, pessoas que tem perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais. Por fim pessoas com deficiência mental, com 1,40% que demonstram irregularidades com seu funcionamento intelectual.

A lei de cotas nº 8.213 implantada em 24 de julho de 1991, é a lei que garante a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Segundo o Art. 93 - a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de 2 a 5 por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência. A proporção de pessoas com deficiência varia de acordo com o número de empregados: até 200 funcionários é necessário 2%, de 201 a 500 funcionários 3%, de 501 a 1000 funcionários 4%, de 1001 em diante funcionários 5% (BRASIL, 1991).

No Brasil, a lei de cotas está em vigor há mais de 25 anos e o que realmente acontece é que poucas empresas seguem a lei de forma correta e outras que dão um jeito de cumprir a cota deixando de contratar pessoas com deficiências específicas, sem terem que se preocupar com o desenvolvimento desses funcionários. Contratando pessoas com deficiências que não precisam de adaptações e preparos da empresa. Como por exemplo os surdos, que deixam de ser contratados em função de que é necessário mais esforço, pois os mesmos têm como primeira língua a Libras (Língua Brasileira de Sinais) ao invés do português.

24 e 25 de outubro de 2019

A própria sociedade cria problemas e barreiras para as pessoas com deficiência, causando-lhes incapacidades ou desvantagens no desempenho de papéis sociais. Essas barreiras consistem em: políticas discriminatórias e atitudes preconceituosas que rejeitam as minorias e as suas diferenças, desconhecimento das necessidades especiais e direitos das pessoas com deficiência, entre outros. E é no mercado de trabalho que essas barreiras se tornam ainda mais contundentes (GIMENES *et al*, p. 7 *apud*, BAHIA, 2006).

Além disso, tem também as empresas que não cumprem a lei de cotas. Como é o caso da empresa Universo Online, conhecida pela sigla UOU. Que segundo o Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Estado de São Paulo, no ano de 2018, a empresa foi multada em R\$400 mil reais por não cumprir a lei de cotas, a empresa possui mais de mil funcionários e tinha no máximo tinha 10 com algum tipo de deficiência, sabendo que para esse número de colaboradores é necessário que pelo menos 5% das vagas sejam para deficientes, que equivale a 50 funcionários PCDs. A empresa justifica que há dificuldade de encontrar pessoas com deficiência qualificadas e as empresas não são obrigadas a contratar qualquer deficiente, mas apenas os habilitados e reabilitados. De acordo com o item 7 da resolução ONU 3.447, de 09 de dezembro de 1975:

“As pessoas deficientes têm direito à segurança econômica e social e a um nível de vida decente e, de acordo com suas capacidades, a obter e manter um emprego ou desenvolver atividades úteis, produtivas e remuneradas e a participar dos sindicatos” (ONU, 1975)

Conforme os dados do Censo do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) de 2010, que se refere ao nível de instrução (nível de escolaridade) que é responsável por medir a proporção das pessoas de 15 anos ou mais em relação aos anos de estudo, 14,2% apresentaram o ensino fundamental completo, 17,7% o médio completo, 6,7% superior completo, 0,4% apresentaram a proporção “ não determinada” e 61,1% apresentaram sem instrução e fundamental incompleto. O gráfico abaixo apresenta o nível de instrução e suas proporções:

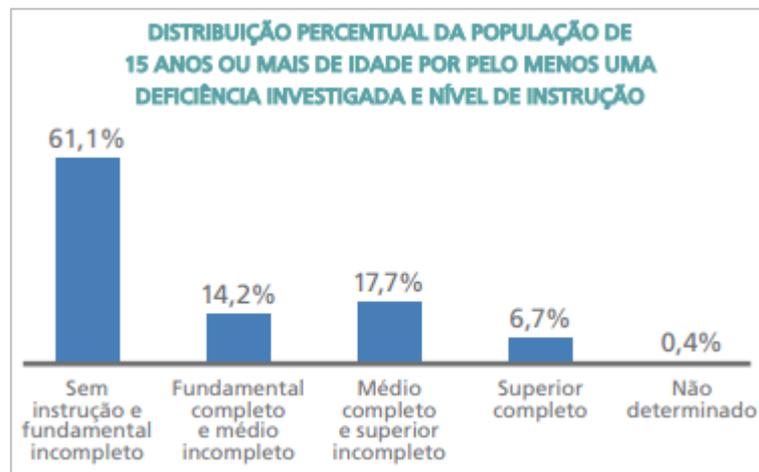


GRÁFICO 2 – Distribuição Percentual da População de 15 anos ou mais de idade por pelo menos uma deficiência investigada e nível de instrução. Fonte: Brasil (2012).

A maioria das empresas procura por um profissional capacitado, que possua habilidades para facilitar a realização das tarefas sem ter alguma deficiência. Porém como hoje em dia é obrigatório as organizações com cem ou mais funcionários terem colaboradores com deficiência, o mercado de trabalho para os deficientes tem aumentado muito. Algumas empresas não são preparadas para receber essas pessoas, então acabam tomando algumas medidas para que seja possível emprega-las, como a modificação do ambiente de trabalho (FALEIRO, 2012)

24 e 25 de outubro de 2019

Ao falar sobre a inclusão de pessoas portadoras de deficiência dentro de uma organização, o que se observa é uma série de aspectos negativos. O empregador normalmente contrata este profissional somente para cumprir a lei de cotas ou aderir a mão de obra mais barata. Muitas vezes também deixa de contatar para evitar custos com adaptações e considera-os incapacitados para tais serviços. O deficiente é capaz de ocupar cargos e desempenhar um excelente trabalho, basta ele estar adequado em um posto de trabalho que lhe é rentável. (SCHWARZ E HABER, 2009)

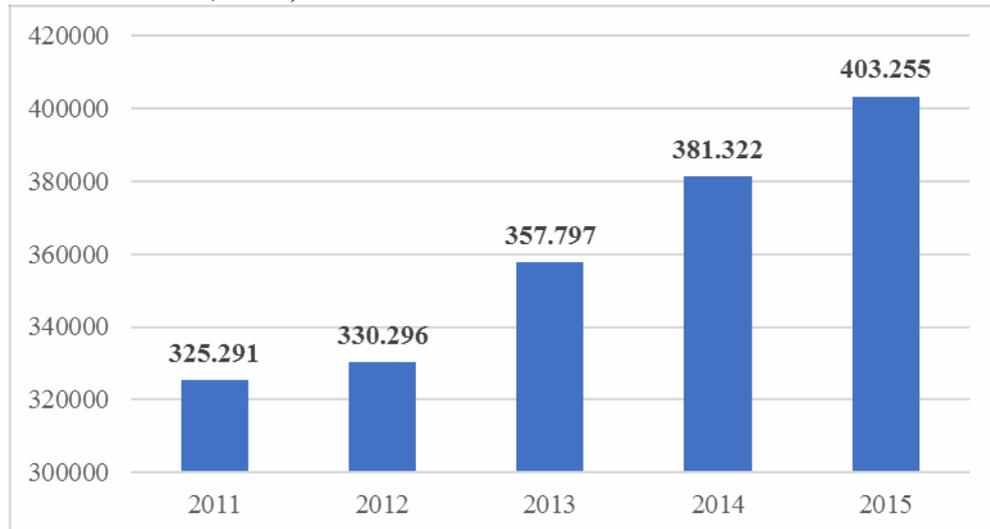


GRÁFICO 3 – Evolução do emprego formal de Pessoas com Deficiência no Brasil no período de 2011 e 2015. Fonte: Brasil (2017).

Seguindo do gráfico, conclui-se que a evolução de PCD'S no mercado de trabalho vem aumentando nos últimos anos, onde em 2011 apenas 325.291 deficientes tinham emprego formal e no ano de 2015 já houve um grande aumento com 403.255 deficientes com emprego formal. Podemos perceber que os empregadores estão aceitando que pessoas com deficiências também precisam de emprego para ter sua renda mensal e assim poder colaborar com os gastos familiares.

3. Discussão dos resultados

A análise das fontes bibliográficas, legislativas e dados quantitativos de outras pesquisas por iniciativa pública e privada, traz a luz a evolução do Brasil em relação aos PCDs após 28 anos da regulamentação dos direitos trabalhista das pessoas com deficiência, através da Lei nº 8213/91. A população brasileira tem aproximadamente 23,9% de seres humanos com alguma limitação, com 61,1% sem instrução ou ensino fundamental incompleto, o que totaliza 27.865.295,328 sem qualificação alguma.

As empresas com mais de 100 contribuintes têm a obrigatoriedade de conter em seus quadros de 2% a 5% de PCDs e assim realizar as adaptações necessárias para estes terem acesso a toda a estrutura da empresa. O grande dilema diante desta situação é justamente a falta dos níveis mais altos de instrução para as pessoas com deficiência, tendo em vista que a educação é direito fundamental, sendo de obrigação do Estado fornecer, porém temos estatísticas onde demonstram que mais da metade da população com deficiência não chega nem ao ensino médio. Então surge a questão, como empresas podem ser obrigadas a contratar aquilo que quase não há o que contratar? Claro, há empresas que por malversação ou negligência deixam de contratar PCDs, por diversos motivos, mas como visto neste trabalho, estas pessoas jurídicas sofreram com prejuízos oriundos de ações trabalhistas.

4. Conclusão

Em ilação deste artigo aponta-se diversas lacunas a serem preenchidas. A legislação brasileira muitas vezes cria choques entre realidade e a necessidade, talvez uma falta de conhecimento sobre a palavra “demanda”, pois exige aquilo que não há, na maioria das vezes, comprovado por dados estatísticos. Apesar de muitas vezes a não contratação das pessoas com deficiência se dar justamente por motivo de tal deficiência, preconceito ou falta de cumprimento arbitrário do que a lei exige, deve ser notado a falha em o Estado dispor e oferecer educação com qualidade, dando a devida atenção a este núcleo de pessoas.

A pesquisa atinge o seu objetivo, porém cria a possibilidade de novas buscas, principalmente a respeito do que o Estado faz, ou não faz, para contribuir com a própria lei que criou. As empresas se viram obrigadas a atender um “nicho jurídico”, porém esta demanda precisa primeiro que outra demanda seja comprida, a prestação adequada do serviço público de educação, que assim deve permitir e qualificar os PCDs para que se tornem capazes de assumir cargos mais altos e não serem excluídos por falta de qualificação.

É de imperativo interesse social que seja questionado ao Estado e assim como uma outra pesquisa seja feita. A linha de raciocínio terá que abordar a evolução da educação para pessoas com deficiências junto a Lei de Cotas, para que seja possível, de fato entender e ter o conhecimento da viabilidade e o cumprimento regular de tal lei. O legislativo deve cobrar o meio privado, mas de igual importância deve fazer a gestão pública cumprir com seus deveres e finalidades.

Referências

BAHIA, Melissa S. *Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações: Contratando Pessoas com Deficiência*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. *Presidência da República*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm Acesso em: 19 de maio de 2019.

BRASIL. Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991. *Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras Providências*. Diário Oficial da União 1991; jul 25.

BRASIL. *Ministério do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais*. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/rais>. Acesso em: 12 de agosto de 2019

BRASIL. *Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. Cartilha do Censo 2010: Pessoas com deficiência*. Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012b. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>. Acesso em: 12 de agosto de 2019

GIMENES, Antonina Maria; BECHARA, Matheus Toledo; ÁVILA, Renato N. P.; RODRIGUES Bruna C.; ARAÚJO, Deise C. S. *A dificuldade da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho*. Acesso em: 19 de outubro de 2019. Disponível em: https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_33_1426199840.pdf

FALEIRO, Gabriela Beatriz. *Os desafios na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. Trabalho de conclusão de curso - Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Resolução 3.447, de 09 de dezembro de 1975*. Disponível em: <http://www.faders.rs.gov.br/legislacao/6/40>. Acessado em: 12 ago 2019.

SCHWARZ, A.; HABER, J. *Cotas: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência*. São Paulo: I. Social, 2009.

Tipos de Deficiência. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/noticias/saude/2012/04/tipos-de-deficiencia>. Acesso em: 19 mai. 2019