

IV SEMANA ACADÊMICA INTERDISCIPLINAR

INTERNACIONAL



REALIZAÇÃO:



APOIO:



EDUCAÇÃO
EMPREENDEDORA
SEBRAE

Anais da

IV SEMANA ACADÊMICA INTERDISCIPLINAR



REALIZAÇÃO:



APOIO:



Comissão Organizadora

Diretor Acadêmico - Professor Mestre Jonas Grejianin Pagno

Diretora Geral - Juvani Cecília Zimmermann Pivatto

Coordenadora de Pesquisa, Pós e Extensão - Professora Mestre Rosana Salette Piccininn

Diretor Financeiro - Professor Mestre Carlos Vanderley Porfírio

Coordenadora do Curso de Ciências Contábeis - Professora Mestre Raquel Antônia Sabadin Schmidt

Coordenadora do Curso de Pedagogia e Coordenadora do NAP - Professora Mestre Elizandra Fiorin Soares

Coordenador do Curso de Administração - Professor Mestre Ademir José Zimmermann

Comitê Científico

Mestre Jonas Grejianin Pagno; Mestre Rosana Salette Piccininn; Mestre Raquel Antônia Sabadin Schmidt; Mestre Elizandra Fiorin Soares; Mestre Ademir José Zimmermann; Mestre Márcia Barbara Bini; Mestre Cleidiana Watte; Especialista Eduardo Fernando Piran; Mestre Marciano Da Silveira Piazentini; Mestre Antonio Jose Moreira da Silva; Mestre Carla da Rocha

Artes e Capa

Monique Puttkamer

Bibliotecário

Everton Correia Luz

Dados da Catalogação na Publicação
Unetri Faculdades

S471 Semana Acadêmica Interdisciplinar (4. : 2021 :
Barracão,PR)
Anais da IV Semana Acadêmica Interdisciplinar [recurso
eletrônico] / organização: Jonas Grejianin Pagno, Rosana
Salette Piccininn. – Barracão, PR : Unetri, 2021.
347 p. : il.
ISBN: 978-95-995880-0-5
1. Pesquisa - Resumos. 2. Administração – Resumos. 3.
Ciências contábeis – Resumos. 4. Educação – Resumos.
I. Pagno, Jonas Grejianin, org. II. Piccininn, Rosana
Salette, org. III. Título.

CDD: 378

Apresentação

O presente repositório dos Anais da IV Semana Acadêmica Interdisciplinar tem por escopo a divulgação das pesquisas realizadas pelos acadêmicos e professores dos Cursos de Ciências Contábeis, Pedagogia e Administração da Unetri Faculdades, fruto dos Trabalhos de pesquisa no decorrer do ano de 2021 e apresentação na I Mostra de Trabalhos Científicos, no evento da IV Semana Acadêmica Interdisciplinar e Internacional.

SUMÁRIO

01 – RESUMOS EXPANDIDOS

PANDEMIA E A DUALIDADE ESTRUTURAL NA EDUCAÇÃO

Autoras: Elizandra Fiorin Soares

Mayara TAMILIS Machado..... 10

AUDITORIA CONTÁBIL: ESTUDO QUANTIFICANDO OS ARTIGOS PUBLICADOS SOBRE AUDITORIA CONTÁBIL ENTRE OS ANOS DE 2016 E 2021

Autores: Cleiton Augusto Köche

Bruna Laura Fernandes

Beatriz Maria Hofstetter Haskell

Marciano da Silveira Piazzentini15

CAPITAL INTELECTUAL: MAIOR ATIVO DAS EMPRESAS

Autores: Emerson Morch

Luiz Adriano Crespon

Tiago Barichello Gatto

Raquel Antônia Sabadin Schmidt19

CURRICULUM Y PRACTICAS ESCOLARES EN LA FORMACION DOCENTE

Autora: Laura Lujan Rojo25

PERCALÇOS ORIUNDOS DA CRISE PANDÊMICA: UM ESTUDO DE CASO NUMA EMPRESA SUPERMERCADISTA, LOCALIZADA EM DIONISÃO CERQUEIRA - SC

Autoras: Lauane Caroline Cabral da Silva

Jhucelen Camila Lutes

Gabriela Martendal Schneider

Raquel Antônia Sabadin Schmidt 32

VIRTUDE DO ENSINO APRENDIZAGEM COM APOIO DOS PAIS

Autoras: Laura Jesica Santa Clara

Elizandra Fiorin Soares

Sodryane Maria de Jesus38

RELAÇÕES INTERPESSOAIS NAS ORGANIZAÇÕES

Autoras: Alessandra Gabrieli Duarte Da Silva Rodrigues

Elizandra Fiorin Soares

Sodryane Maria de Jesus44

02 – ARTIGOS CIENTÍFICOS

COMUNICAÇÃO ATIVA: A CHAVE NO PROCESSO DE ENSINO E APRENDIZAGEM

Autores: Raquel Antônia Sabadin Schmidt

Rosana Salete Piccininn

Ademir José Zimmermann	49
COMUNICAÇÃO INTERNA: DIFERENCIAL COMPETITIVO, UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE COMÉRCIO EXTERIOR	
Autores: Gustavo Casagrande Zanella Vanusa Pinnow Raquel Antônia Sabadin	65
PLANEJAMENTO EDUCACIONAL COMO POSSIBILIDADE DE AMPLIAÇÃO DE APRENDIZAGENS	
Autoras: Liliane Mabel Raizer Cleidiana Watte Elizandra Fiorin Soares	77
OS IMPACTOS DO DISTANCIAMENTO SOCIAL NAS PRÁTICAS EDUCATIVAS NO AMBIENTE ESCOLAR	
Autoras: Vilma Melissa Poleselo Cleidiana Watte Elizandra Fiorin Soares	86
CENÁRIOS ORGANIZACIONAIS: POSSIBILITANDO A ALAVANCAGEM COMPETITIVA, UM ESTUDO DE CASO	
Autores: Anaise Bruna Frank Carneiro Breno Ferreira De Lima Maicon Alan Pitrowsky Raquel Antônia Sabadin Schmidt	95
COMUNICAÇÃO ASSERTIVA E SISTEMAS DE INFORMAÇÃO: A CHAVE PARA A INTERAÇÃO E A PRODUTIVIDADE EM ORGANIZAÇÕES DA TRIFRONTeira	
Autoras: Rosana Salete Piccininn Eduarda Carolina da Costa Barreto Andressa Juliana Zeni Lima	107
AS INFLUÊNCIAS DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS NA QUALIDADE DO TRABALHO EM COLABORADORES DE ORGANIZAÇÕES DA TRIFRONTeira	
Autores: Rosana Salete Piccininn Daniel Luiz Bertotti Edevaldo Carneiro	121
COMPETÊNCIAS E HABILIDADES NAS PRÁTICAS PEDAGÓGICAS DOS PROFESSORES PERANTE A PANDEMIA DO SÉCULO XXI: UMA REFLEXÃO NECESSÁRIA	
Autoras: Rosana Salete Piccininn Pamela Rafaela Lippi	134
MERCADO DE CAPITAL: PERFIL E CARACTERÍSTICAS PREPONDERANTES DOS INVESTIDORES DA BOLSA DE VALORES	
Autoras: Juliana Medeiros Guimarães Natália Cristina Paz Kayser	

Raquel Antônia Sabadin Schmidt	148
COMPETÊNCIAS E DISCUSSÕES ACERCA DA INCLUSÃO ESCOLAR DE CRIANÇAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA NA EDUCAÇÃO BÁSICA	
Autoras: Rosana Salete Piccininn Dulcelei Surdi Leandra Caroline Lazarotto	161
EDUCAÇÃO: A ARMA DE EMPODERAMENTO E ENFRENTAMENTO NOS CENÁRIOS DE EXTREMA ADVERSIDADE	
Autores: Ana Carolina P. Bortoncello Emili Talia da Silva Andrade João Vitor Pastore Raquel Antônia Sabadin Schmidt	173
TRAJETÓRIA PROFISSIONAL E ACADÊMICA DE EGRESSOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO PRESENCIAL DA UNIG	
Autores: Edson Bispo de Jesus Daniel Rodrigues Cordeiro Sérgio Siqueira da Cruz	184
FESTIVAL DO ROBÔ DE MATERIAIS RECICLÁVEIS: UMA ESTRATÉGIA PARA TRABALHAR OS CONCEITOS DE GEOMETRIA NO SEXTO ANO	
Autora: Márcia Barbara Bini	197
A RELAÇÃO ENTRE FAMÍLIA E ESCOLA EM PERÍODO DE PANDEMIA	
Autoras: Claudineia Motta de Almeida Hentz Elizandra Fiorin Soares	206
AUTORRENOVAÇÃO ORGANIZACIONAL: PROPOSITURA DE UM PLANO DE AÇÃO EM UMA PEQUENA EMPRESA NO SEGMENTO FERRAGENS E FERRAMENTAS LOCALIZADA EM DIONÍSIO CERQUEIRA- SC	
Autores: Bruna Kehl Saldanha Dara Vitória da Silva Gustavo Gabriel de Bortoli	218
Raquel Antônia Sabadin Schmidt	
A RELAÇÃO DO MARKETING DIGITAL E A PANDEMIA DA COVID-19	
Autores: Ademir José Zimmermann Alexandre Brescansin Monique Puttkamer	232
FERRAMENTAS DE GESTÃO: IMPULSIONANDO A GESTÃO DOS NEGÓCIOS MERCADISTAS	
Autores: Jean Carlos Chaves Ingrid Bianca Llorian Raquel Antônia Sabadin Schmidt	243

FERRAMENTAS DE GESTÃO CONTÁBIL: O ANTÍDOTO PARA LOGENVIDADE DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

Autores: Érica Pedon da Silva

Fernando Ádrian Meireles Pedroso

Taíssa Tabolka Topokoski

Raquel Antônia Sabadin Schmidt257

GESTÃO: PRINCIPAL PILAR ENTRE O SUCESSO E A DESCONTINUIDADE DAS EMPRESAS, UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE PRESTADORA DE SERVIÇOS LOCALIZADA EM BARRAÇÃO – PR

Autores: Danieli Luiza da Silveira

Emili Luiza Zanato

Luiz Eduardo Bassanesi

Raquel Antônia Sabadin Schmidt268

HEGEMONIA PROFISSIONAL: BUSCA CONSTANTE PELO CONHECIMENTO, DESAFIOS DA PROFISSÃO CONTÁBIL, ESTUDO DE CASO COM O VIII PERÍODO DE CONTÁBEIS

Autores: Marcia Eduarda Posselt

Tiago Ronsoni Schneider

Robson da Silva

Raquel Antônia Sabadin Schmidt278

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL: PROPOSTA DE UM MODELO APLICADO AO ESTUDO DE CASO, EM UMA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS DE BARRAÇÃO- PR

Autores: Eliéser Gustavo Rysdyd

Pedro Miguel Benini de Lima Martins

Victória Beatriz Taffarel Pichok

Raquel Antônia Sabadin Schmidt286

COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL: A EVIDENCIAÇÃO DAS POSSÍVEIS DIFICULDADES ENFRENTADAS ENTRE O CONTADOR E O ADMINISTRADOR NO AMBIENTE PÚBLICO E PRIVADO

Autores: Laura Sofia dos Santos

Tiago Surdi Ribeiro

Raquel Antônia Sabadin Schmidt296

PLANEJAMENTO TRIBUTÁRIO: INSTRUMENTO ESTRATÉGICO NA GESTÃO, ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE COMÉRCIO

Autores: Joseane dos Santos Moraes

Elisandra Trevisan

Raquel Antônia Sabadin Schmidt306

PROCESSO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO NAS ORGANIZAÇÕES

Autores: Jaine dos Santos Moraes

Ademir José Zimmermann320

PANDEMIA E A DUALIDADE ESTRUTURAL NA EDUCAÇÃO¹

Elizandra Fiorin Soares², Mayara Tâmilis Machado³.

¹ Trabalho desenvolvido no âmbito da educação, para averiguar os reflexos da pandemia.

² Professora e coordenadora do curso de Pedagogia da Unetri Faculdades - e-mail: elizandra@unetri.edu.br.

³ Professora do Ensino Fundamental I – e-mail: mayaratamilismachado@gmail.com.

RESUMO

Este trabalho refere-se a um estudo o qual está sendo realizado com a finalidade de investigar os impactos causados pela pandemia na área da educação, preservando sua função, seu papel na escola, observando as mudanças necessárias, garantindo-a como direito de todos e com argumentos para que não se torne excludente. Temos, como objetivo, construir um referencial teórico que valide a função e o papel da educação. Posteriormente serão mapeados dois municípios do estado do Paraná, Pato Branco e Barracão, com o auxílio dos profissionais da educação, com a finalidade de coletar dados, a fim de identificar as maiores dificuldades encontradas nessa área nesse período pandêmico. Com isso, será possível construir um referencial teórico, o qual validará a real função da educação e o papel da escola. Será realizada uma pesquisa de campo com questões objetivas e descritivas com o intuito de detectar os problemas relevantes. Ao final, após análise das devolutivas será possível nortear, dar suporte aos profissionais quanto à resolução dos problemas apontados e para que tenhamos convicção de que a educação tem garantido seu direito de igualdade para todos.

Palavras-chave: Educação. Professores. Escola. Direitos. Teoria.

INTRODUÇÃO

Antes mesmo de estarmos vivendo nessa pandemia, o tema educação já era assunto de discussão por ser um direito de todos. Ao produzir esse material de embasamento teórico queremos considerar que durante esse período muitas dificuldades foram evidenciadas e vivenciadas em todos os ambientes escolares, dentre eles a convivência com os profissionais escolares. É necessário ressaltar que a escrituração desse trabalho é o resultado da parceria de duas profissionais que desempenham seu trabalho em cidades diferentes, atuando em espaços distintos, porém no mesmo campo de atuação, a educação. São experiências que envolvem o âmbito escolar em dois níveis: Ensino Fundamental - Séries Iniciais e o Ensino Superior.

As discussões e a escrituração partem de um pressuposto comum, à defesa de uma educação para todos, ofertando um ambiente escolar para atender e suprir as necessidades e dificuldades nesse processo de aprendizagem. Para tanto, trazemos para discussão os elementos legais: Constituição Federal; Lei de Diretrizes e Bases 9394/96 e autores. Esse

material teórico nos ajuda a compreender e reafirmar a educação como um espaço de formação que garante o direito de todos e, sobretudo, a finalidade da escola nesses direitos de aprendizagem.

METODOLOGIA

A realização de um trabalho de pesquisa exige muitos cuidados, como o material bibliográfico a ser escolhido e o caminho, a metodologia a ser percorrida. Dessa forma:

A metodologia se interessa pela validade do caminho escolhido para se chegar ao fim proposto pela pesquisa; [...]. A metodologia vai além da descrição dos procedimentos (métodos e técnicas a serem utilizados na pesquisa), indicando a escolha teórica realizada pelo pesquisador para abordar o objeto de estudo. (GERHARDT e SILVEIRA, 2009, p. 13).

O presente trabalho resultará em uma pesquisa de campo, que tem como objetivo coletar dados que possibilitem a verificação das hipóteses levantadas nesse documento, pois como afirma Reis (2009, p. 39), “essa modalidade de pesquisa, como o próprio nome indica tem a fonte de dados no próprio campo em que ocorrem os fenômenos”. Portanto, a pesquisa será realizada com profissionais da área da educação de dois municípios, Barracão e Pato Branco, ambos pertencentes ao estado do Paraná, com formulário contendo perguntas semiestruturadas, para que seja possível a análise e interpretação dos fatos, uma vez que não temos precedentes na educação em que houve a necessidade do ensino na modalidade a distância.

A natureza desta pesquisa é de ordem qualitativa, conforme Triviños (1987, apud Oliveira, 2011 p. 24):

A abordagem de cunho qualitativo trabalha os dados buscando seu significado, tendo como base a percepção do fenômeno dentro do seu contexto. O uso da descrição qualitativa procura captar não só a aparência do fenômeno como também suas essências, procurando explicar sua origem, relações e mudanças, e tentando intuir as consequências.

Os instrumentos selecionados para a fundamentação teórica deste trabalho foram a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (lei nº 9.394/1996), a Constituição da República Federativa do Brasil (1988) e livros dos autores Freire e Piaget. Foram dadas preferências para aos materiais de ordem crítica e reflexiva, com o propósito de questionar a qualidade da educação ofertada durante a pandemia.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

A Constituição federal de 1988, em seu artigo 205, prevê que “todos os cidadãos brasileiros têm direito a educação pública, gratuita e de qualidade, complementando ainda, quando afirma que esse é dever do Estado e da família promoverem”. (BRASIL, 1988, np). Compreender esse artigo, legal, não significa dizer que a educação ocorrerá obrigatoriamente na forma presencial. Considerando que o campo investigado, Ensino Fundamental, nesse período pandêmico, necessitou passar por algumas mudanças, dentre elas manter o distanciamento social. No ano de 2020, o mundo foi surpreendido por uma pandemia e que as medidas preventivas precisaram ser tomadas e adequadas a cada realidade, com urgência e prioridades para que fosse possível dar continuidade aos trabalhos escolares. Foram necessárias adotar algumas medidas como as aulas remotas, o envio das atividades impressas para casa, as explicações dos professores via whatsApp, para diminuir o impacto na aprendizagem. Nesse momento, houve a necessidade de que professores, pais e alunos buscassem, de maneira rápida, o conhecimento básico para aprender e saber utilizar a tecnologia em prol da educação dos pequenos aprendizes. Piaget contribui e muito para entendermos o processo de ensino e aprendizagem, afirma que:

[...] pesquisa essencialmente interdisciplinar que se propõe estudar a significação dos conhecimentos, das estruturas operatórias ou de noções, recorrendo, de uma parte, a sua história e ao seu funcionamento atual em uma ciência determinada (sendo os dados fornecidos por especialistas dessa ciência e sua epistemologia) e, de outra, ao seu aspecto lógico (recorrendo aos lógicos) e enfim à sua forma psico-genética ou às suas relações com as estruturas mentais (esse aspecto dando lugar às pesquisas de psicólogos de profissão, interessados também na Epistemologia). (PIAGET, 1977, p. 77).

O que inspira o pensamento de Piaget, nessa citação é pensar a necessidade da mediação e interlocução do conhecimento pelo profissional de educação que durante o processo se vê distante do objeto de estudo junto ao seu aluno. O ensino remoto foi ofertado de várias formas, seja através de videoaulas, atividades impressas ou aulas-online, entretanto, não foi possível ter a dimensão da readequação do processo ensino e aprendizagem e das pessoas que ficaram próximas de muitas crianças para que o conhecimento fosse adquirido. Precisamos destacar que muitos pais de alunos da rede pública são analfabetos, não podendo assim, ajudar seus filhos nas atividades, além de que algumas famílias não possuem acesso à internet e/ou não possuem um equipamento adequado para assistir as aulas ou videoaulas, ou então, tem apenas um equipamento para duas ou mais crianças utilizarem, e às vezes, no mesmo horário. Não tivemos tempo para nos preparar para o uso das tecnologias, embora soubéssemos de sua existência antes do processo pandêmico, muitas implicações surgiram como: prioridade da temática na

formação continuada, apoio financeiro, interesse de aprendizagem e, novamente a necessidade da discussão sobre a importância dada pelas políticas públicas para a educação.

As dificuldades de acessibilidade na educação não são de hoje, mas nesse período se agravou, considerando que estamos pensando na acessibilidade à tecnologia. Nosso desafio como leitoras e profissionais da área é refletir, teoricamente e realizar um levantamento de dados para responder a questão: “Com a pandemia, como direcionar o planejamento, o investimento que desenvolva a educação, suprimindo as dificuldades de aprendizagem, o melhoramento dos investimentos em áreas prioritárias, atendendo a função da escola como direito de todos?”.

Não sabemos, ainda, quais serão nossas respostas, porque estamos em processo de investigação, sabemos que embora a pandemia fizesse com que fossem tomadas decisões urgentes para se garantir o andamento das aulas, o ensino remoto não é uma discussão recente, ele vem ocorrendo desde o ano de 1996, através da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, em que, no artigo 32, § 4º, temos a seguinte descrição, “ensino fundamental será presencial, sendo o ensino a distância utilizado como complementação da aprendizagem ou em situações emergenciais”. (BRASIL, 1996, np).

Mediante ao exposto, verifica-se que na legislação já havia a opção, mesmo que de forma complementar, do ensino a distância, porém até então, não se tinha suporte para que tal ensino ocorresse, e com a pandemia verificou-se que o Estado não possui equipamento e controle em promover o ensino à distância com qualidade. De acordo com Freire (1983, p.29), “o que temos que fazer, enquanto educadoras ou educadores, é aclarar, assumindo a nossa opção, que é política, e ser coerentes com ela, na prática”, dessa forma temos a convicção de que precisamos manter nossa coerência em lutar por uma educação laica, de qualidade e para todos de forma igual.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Consideramos ser de fundamental importância com esse estudo, compreender, aprofundar, investigar, escrever e transformar a nossa realidade como educadoras e de outros profissionais da educação que tiverem acesso as nossas reflexões teóricas. Reafirmamos que caminhamos na defesa da educação com qualidade e de acesso para todos e compreendemos que a escola é um espaço de aprendizagem e compartilhamentos, uma vez que “a função da escola não se restringe ao ato de ensinar o Português e a Matemática”, conforme afirmam Soares et al. (2020, p.187), a escola é o lugar de convívio social, de criar relações para além da família.

Embora o papel da escola seja a transmissão do conhecimento científico, não podemos reduzir a mesma a este, pois quando estamos dentro de uma sala de aula não ignoramos a bagagem, as experiências que os alunos trazem, e passamos a depositar o conteúdo puro, sem explicações (...). (BRANDÃO, 2007 APUD SOARES et al. 2020, p.189).

Ressaltamos mais uma vez, que não somos contra o ensino na modalidade à distância, e reconhecemos que o uso das tecnologias foi necessário e importante para esse período, porém o que questionamos é a qualidade desse ensino, a educação não é somente resolver exercícios, mas sim tudo o que está relacionado ao objetivo de ensinar e aprender. Contudo, buscamos com nossos estudos promover reflexões que possam servir de segurança aos profissionais da educação, que é preciso garantir e lutar pela educação junto aos órgãos políticos para que sejam evidenciados os problemas, mas que se tenha um planejamento sólido de apoio e motivação a comunidade escolar.

REFERÊNCIA

BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Planalto. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm> Acessado em 14 de agosto de 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Planalto. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acessado em 15 de agosto de 2021.

FREIRE, Paulo. **A importância do ato de ler. 3ª ed. São Paulo: Autores Associados: Cortez, 1983.**

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. Disponível em < <http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>>. Acessado em 16 de agosto de 2021.

OLIVEIRA, Maxwell Ferreira de. **Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em administração**. Universidade Federal de Goiás – Campus Catalão. Catalão. 2011. Disponível em: < https://adm.catalao.ufg.br/up/567/o/Manual_de_metodologia_cientifica_Prof_Maxwell.pdf>. Acessado em 15 de agosto de 2021.

PIAGET, J. **A equilibrção das estruturas cognitivas**. Rio de Janeiro: Zahar, 1976. Prefácio. REIS, Maria Freitas de Campos Tozoni. **Metodologia da Pesquisa**. 2ª ed. 2009. Disponível<[https://biblioteca.isced.ac.mz/bitstream/123456789/785/1/METODOLOGIA%20DA%20PESQUI SA.pdf](https://biblioteca.isced.ac.mz/bitstream/123456789/785/1/METODOLOGIA%20DA%20PESQUI%20SA.pdf)> Acessado em 16 de agosto de 2021.

SOARES, Elizandra Fiorin; PIOVEZANI, Marcia Ionara; MACHADO, Mayara Tâmilis. Ressignificação do papel da escola no processo ensino e aprendizagem. In: SOARES, Elizandra Fiorin, PAGNO, Jonas Grejjanin, BINI, Márcia Barbara (Orgs). **Universo da sala de aula: o pensar e o fazer num espectro multiface**. 1ª ed. Curitiba: Bagai, 2020. p.186-198.

AUDITORIA CONTÁBIL: ESTUDO QUANTIFICANDO OS ARTIGOS PUBLICADOS SOBRE AUDITORIA CONTÁBIL ENTRE OS ANOS DE 2016 E 2021

Cleiton Augusto Köche¹
Bruna Laura Fernandes²
Beatriz Maria Hofstetter Haskel³
Marciano da Silveira Piazentini⁴

¹ Estudante do curso de Ciências Contábeis da Unetri – Faculdades. E-mail: cleitonkoche@gmail.com

² Estudante do curso de Ciências Contábeis da Unetri – Faculdades. E-mail: bruna.laura.fernandes@gmail.com

³ Estudante do curso de Ciências Contábeis da Unetri – Faculdades. E-mail: beatrizhofstetterhaskel@gmail.com

⁴ Docente do do curso de Ciências Contábeis da Unetri – Faculdades. E-mail: msp@mspcontabilidade.cnt.br

RESUMO

A Auditoria contábil tem papel fundamental nas grandes empresas, como também para as organizações que possuem órgãos reguladores, essas quando auditadas possuem controles internos, demonstrações financeiras e contábeis com um grau de confiabilidade significativos. Entretanto, para que a Auditoria tenha uma contribuição ainda maior para as empresas é necessário difundir a sua importância, desmistificar os seus altos custos e torná-los acessíveis as PME's. Neste sentido, este estudo buscou identificar a quantidade de artigos publicados sobre o tema Auditoria em uma base de dados que compreende os principais periódicos de contabilidade publicados no Brasil. Desta forma, foi possível constatar que pouco se tem publicado sobre o tema abordado, visto a amostra levantada. Neste aspecto cabe incumbir os aos profissionais contábeis, acadêmicos e corpo docente a importante tarefa de difundir com maior intensidade e notoriedade da importância das ferramentas fornecidas pela auditoria contábil para os gestores das organizações e instigar a serem realizados mais estudos na área proposta.

Palavras-chave: Auditoria, Auditores, Opinião do Auditor, Auditoria Independente, Auditoria Externa.

INTRODUÇÃO

A auditoria contábil no Brasil se restringe basicamente a realizar exames e análises nas demonstrações contábeis das companhias de capital aberto listadas na B3 ou por exigência de órgão regulador (AMORIM, E. N. C. de; VICENTE, E. F. R.; WILL, A. R.; SILVA, F. A.; 2012). Esta área da contabilidade possui total independência do auditor e diminui a ocorrência de erros contábeis e fraudes relacionadas ao processo de elaboração das demonstrações contábeis (DE OLIVEIRA, A. Q.; DOS SANTOS, N. M. B. F, 2007).

Para Cunha e Beuren (2010), o papel do auditor contábil está diretamente associado a fornecer as demonstrações financeiras credibilidade, confiança, responsabilidade e lisura,

através do seu parecer. Para fundamentar sua opinião, o auditor deve aplicar procedimentos de auditoria, que são o conjunto de técnicas que possibilitam reunir evidências ou provas suficientes e adequadas para justificar e dar suporte ao seu parecer.

A partir do pressuposto que a auditoria contábil é fundamental e importante para as organizações o presente trabalho tem por objetivo identificar e quantificar os artigos publicados em periódicos brasileiros no período de 2016 a 2021 tratando da área objeto deste estudo e verificar se a proporção de publicações na área é relevante.

Como metodologia para atingir o objetivo do estudo utilizou-se do método quantitativo onde foi possível mensurar a quantidade de artigos publicados sobre o tema em relação à amostra apurada.

METODOLOGIA

Para realização do estudo foi constituída uma base de dados formulada pelos acadêmicos do VIII período do curso de Ciências contábeis da Unetri – Faculdades, onde a partir dos periódicos vinculados a ANPCONT foi acessado o portal oficial de cada um e efetuado levantamento de todos os artigos publicados do ano de 2016 a 2021 de trinta periódicos e filtrado os artigos que tratavam do tema Auditoria Contábil, Auditor e palavras chaves e títulos ligados ao respectivo tema. Para fins de análise, os artigos publicados foram tabulados em relação aos seguintes aspectos: (i) título do artigo; (ii) edição/versão da revista; (iii) palavras chaves; (iv) autores; (v) resumo; (vi) nome da revista; e, (vii) Qualis da Revista (A2, B1, B2, B3, B4, B5 e C) e (viii) web site (URL).

Deste modo, o presente trabalho trata-se de um estudo que se utiliza do método quantitativo, pois tem por objetivo de verificar estatisticamente uma hipótese a partir da coleta de dados concretos e quantificáveis. Os resultados obtidos com este método de estudo são geralmente lógicos, estatísticos e imparciais (FILHO; SANTOS, 2012). Este trabalho é considerado quantitativo, pois foram utilizados métodos estatísticos para analisar os dados e responder à questão problema.

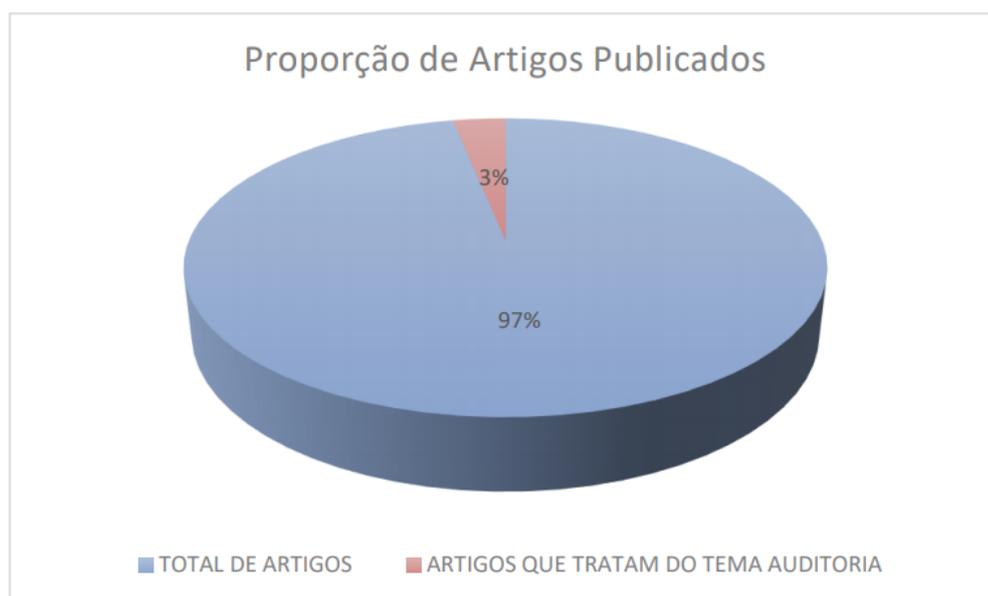
RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir da base de dados formulada, foram identificadas nos periódicos 144 (cento e quarenta e quatro) artigos que tratam sobre auditoria contábil ou que tenham ligação com o

tema. Todos eles possuem focos específicos, e permitem um conhecimento maior sobre a Auditoria Contábil.

A quantidade de artigos publicados na área da Auditoria a partir da base de dados levantadas considera-se pequena, uma vez que estamos tratando de um tema de suma importância para as organizações e pouquíssimo difundido principalmente quanto a sua utilização para as PME's. Deste modo foi possível identificar que os artigos listados acima sobre o tema Auditoria correspondem a uma amostra de pouco mais de 3% (três por cento) dos artigos publicados. Conforme gráfico abaixo:

Gráfico 1 – Proporção de Artigos Publicados



Fonte: Elaborado pelos autores.

A partir da base de dados realizada é possível detectar que os principais periódicos que abordam o tema auditoria contábil são: Revista Contemporânea de Contabilidade – RCC, Contabilidade Vista e Revista, Contabilidade Gestão e Governança- CGC, Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade – REPEC, Pensar Contábil, Revista Catarinense da Ciência Contábil, Sociedade, Contabilidade e Gestão, Revista Ambiente Contábil, Revista Brasileira de Contabilidade – RBC, Revista Contabilidade e Finanças (USP) e RMC - Revista Mineira de Contabilidade, como aquelas que mais publicaram artigos sobre o tema.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao finalizar o estudo constatou-se que nos periódicos que publicam assuntos da área contábil o tema auditoria contábil é pouco difundido e estudado, deste modo cumpre-se com o

objetivo do estudo, e percebe-se que a proporção de publicações na área da auditoria não é relevante. Esta situação justifica o baixo conhecimento por parte dos profissionais da área contábil referente ao ramo da Auditoria, assim como da divulgação e interpretação das normas contábeis ligadas a este nicho da contabilidade. A questão da Auditoria contábil necessita ser altamente difundida para que a mesma seja uma ferramenta de fácil implementação e utilização, não apenas por parte das grandes empresas, mas também por parte das PME's – micro e pequenas empresas, assim como a importância dos fundamentos e do papel da auditoria contábil e trazer confiabilidade as demonstrações financeiras de todas as organizações.

REFERÊNCIAS

AMORIM, E. N. C. de; VICENTE, E. F. R.; WILL, A. R.; SILVA, F. A. da. **O Mercado de Auditoria no Brasil: Um Retrato Considerando a Percepção das Firmas de Auditoria** DOI: <http://dx.doi.org/10.16930/2237-7662/rccc.v11n32p73-87>. Revista Catarinense da Ciência Contábil, [S. l.], v. 11, n. 32, p. p. 73–87, 2012. Disponível em: <https://revista.crcsc.org.br/index.php/CRCSC/article/view/1319>. Acesso em: 18 ago. 2021.

FILHO, D. P.; SANTOS, J. A. **Metodologia científica**. 2. ed. São Paulo: CENGAGE LEARNING, 2012.

CUNHA, Paulo Roberto da; BEUREN, I. M.. Amostragem nas empresas de auditoria independentes estabelecidas em Santa Catarina. Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis (UERJ), v. 11, p. 55-70, 2006. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rcmccuerj/article/view/5576>. Acesso em: 18 ago. 2021.

DE OLIVEIRA, A. Q.; DOS SANTOS, N. M. B. F. Rodízio De Firmas De Auditoria: A Experiência Brasileira E as Conclusões Do Mercado. Revista Contabilidade & Finanças - USP, [s. l.], n. 45, p. 91–100, 2007. DOI 10.1590/s1519-70772007000400009. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=foh&AN=28795263&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 18 ago. 2021

LONGO, Claudio Gonçalo. Relatórios de auditoria, 1ª edição. [Digite o Local da Editora]: Editora Trevisan, 2017.

CAPITAL INTELECTUAL: MAIOR ATIVO DAS EMPRESAS¹

Emerson Morch, discente no Curso de Ciências Contábeis da UNETRI Faculdades, emersonmorch1@hotmail.com
Luiz Adriano Crespon, discente no Curso de Ciências Contábeis da UNETRI Faculdades, adrianocrespon@gmail.com
Tiago Barichello Gatto, discente no Curso de Ciências Contábeis da UNETRI Faculdades, tiago20celia@gmail.com
Dra. Raquel Antônia Sabadin Schmidt, professora e coordenadora do curso de Ciências da UNETRI Faculdades, raquel_antonia@hotmail.com

RESUMO

Nosso estudo tem por finalidade analisar se os acadêmicos de ciências contábeis da UNETRI faculdades, sentem-se valorizados profissionalmente, no âmbito financeiro e no reconhecimento de seu potencial, levando em conta o seu capital intelectual. A investigação dar-se-á através de uma pesquisa de campo com os acadêmicos do curso de ciências contábeis da UNETRI Faculdades, utilizando um formulário com perguntas fechadas. O estudo revela que 84% dos respondentes julga que o capital intelectual é a principal variável de reconhecimento profissional, sendo este o principal ativo e o maior impulsionador de crescimento das organizações.

Palavras-chave: Capital intelectual. Ativo. Competência. Conhecimento.

INTRODUÇÃO

A necessidade e a ânsia pelo conhecimento cada vez se faz mais frequente na vida das pessoas, quiçá das organizações, para além das organizações, estas são movidas por pessoas, neste norte as “pessoas como pessoas (dotadas de características próprias de personalidade e de individualidade (...), e as pessoas como recursos (dotadas de habilidades, capacidades, destrezas e conhecimentos necessários para o desempenho da tarefa organizacional)”. (SANTOS, 2007, p.7)

Nesse norte, Stewart (1998), evidencia que o capital intelectual de uma empresa é intangível e é caracterizado pelo conhecimento que os empregados possuem e utilizam em suas atividades organizacionais.

Nosso estudo tem por fim o seguinte objetivo geral: Avaliar se os acadêmicos do curso de ciências contábeis da UNETRI faculdades, sentem-se valorizados na proporção do seu capital intelectual, tanto financeiramente quanto no reconhecimento de seu potencial. Para se chegar no objetivo geral definimos os meios que estão representados pelos seguintes objetivos específicos: (a) Identificar os principais teóricos que abordam essa temática; (b) Mapear de forma quantitativa a representatividade no tocante a valorização profissional considerando

¹ Trabalho avaliativo (AV1, AV3 e AV2) desenvolvido pelos discentes do curso de contábeis na disciplina de Projeto Integrador I (extensão), Profª. Dra. Raquel Antônia Sabadin Schmidt.

o capital intelectual; (c) Evidenciar as variáveis que diferenciam os profissionais que são valorizados dos que não são valorizados.

METODOLOGIA

Nosso estudo tem por características evidenciar o estudo de uma população, pois estamos usando por referência todos os acadêmicos do presencial do curso de contábeis da UNETRI faculdades, que compreende 54 acadêmicos, deste 25 responderam – correspondendo a aproximadamente 47%, conceitualmente segundo Lakatos e Marconi (2010), define-se população, como um conjunto de indivíduos, que possuem em comum pelo menos uma característica.

Quanto à abordagem, trata-se de uma pesquisa quantitativa, quanto aos fins a pesquisa é explicativa, pois visa avaliar as variáveis apresentadas no objetivo geral, a partir de uma coleta de dados reais e quantificáveis.

Com relação aos meios para a coleta de dados nos amparamos numa pesquisa de campo, para tal mensuração, usamos como instrumento um formulário, através do google forms, com perguntas fechadas. Essa pesquisa ocorreu na primeira quinzena do mês do agosto de 2021, enviada para todos os acadêmicos do curso de contábeis da UNETRI, num total de 54 discentes. A partir dos resultados, serão analisados os dados que visam trazer respostas para os fins propostos da investigação, feito isso, as informações serão agrupadas e analisadas.

REFERENCIAL TEÓRICO, RESULTADOS E DISCUSSÕES

A partir da década de 1950, com o início da era da informação, o conhecimento passou a ser o fator crucial perante a produtividade e dos novos modelos de gestão. Assim sendo, as organizações passaram, ou pelo menos deveriam promover a perspectiva do conhecimento e criar incentivos para um investimento pesado no mesmo. Sobre tal perspectiva o teórico Peter Drucker (1993, p. 13) afirma que: “No passado, as fontes de vantagem competitiva eram o trabalho e os recursos naturais, agora e no próximo século, a chave pra construir a riqueza das nações é o conhecimento”.

O Capital intelectual é o principal ativo das organizações, assim sendo, os elementos que possuidores de conhecimento diferenciado são os principais cooperadores para o sucesso e crescimento da organização. Na atual era da informação, o capital financeiro foi abandonado, não que tenha deixado de ser importante, mas o conhecimento passou a ter mais

importância, ou seja, o capital intelectual passou a ser a principal base nas organizações. Sobre tal aspecto, Esperança (2013, p. 113) nos diz que:

[...] o conhecimento pode ser intangível, o que não impede ser medido, logo o valor de mercado das empresas não está apenas em seu valor patrimonial físico, mas principalmente em seu capital intelectual. [...] contribui diretamente para o valor de mercado das empresas, ou seja, existe uma participação direta e decisiva das pessoas para a produção do capital intelectual na empresa.

Podemos entender o indivíduo com capacidade intelectual, dentro da organização, aquele que possui competência, ou seja, aquele que procura saber apreender permanentemente. A competência plena é constituída por três fatores, sendo eles, o conhecimento, que é o saber; a habilidade, que é o saber fazer; e a atitude, que é o saber fazer acontecer ou querer fazer. Podemos ainda dizer sobre a atitude, como sendo a aplicação produtiva do conhecimento, ou seja, “não basta saber, é preciso agir, ter o comportamento congruente com os ideais da empresa, produzindo conhecimento e gerindo as informações”. (ESPERANÇA, 2013, pg. 114)

Quando a instituição valoriza seus colaboradores não somente pelo exercício prático de suas funções, mas principalmente pelo seu capital intelectual, está gerando um grande e furtivo ativo intangível, pois “o capital social gera vantagens competitivas ao negócio, bem como é notório que compõem o ativo intangível, em que pese não é contabilizado pelas empresas, porém faz toda a diferença.” (SCHMIDT, 2018, p. 5).

Desta forma, podemos compreender que os colaboradores que detêm a competência são os principais contribuintes da organização. Para que tal contribuição seja posta em prática, as organizações precisam compreender, que necessitam de uma reorganização comportamental, com relação a aprendizagem de seus colaboradores, para que esses possam aplicar adequadamente seu conhecimento dentro da organização. Apud Raquel pg.2 Portanto, “um indivíduo pode ter um alto nível de inteligência, mas se a organização tem sistemas e procedimentos pobres para controlar suas ações, o capital intelectual não irá atingir o seu potencial máximo”. (LONGENECKER, MOORE, e PETTY, 1997, p. 515 apud SCHMIDT, 2018 p. 2).

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Quanto ao perfil dos respondentes, observamos que dos 54 discentes que cursam Ciências Contábeis na UNETRI Faculdades, 25 deles responderam, ou seja, 46,29%. Sendo destes 48% do sexo masculino; 52% do sexo feminino. Quanto à faixa etária, 72% pesquisados

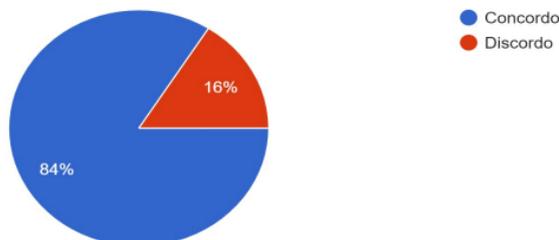
possuem de 18 a 25 anos; 12% estão entre 23 a 32 anos; 16% estão entre 33 e 40 anos. Quanto a formação acadêmica, 8% já possuem uma formação anterior; 10% cursão o segundo de período; 12% cursam o quarto período; 20% cursam o sexto período; 20% cursam o oitavo período. E 16% trabalham na área de Contábeis.

Em um dos questionamentos propostos, considerando: *Você considera que o capital intelectual, representado pelo conhecimento é a principal variável de valorização (aumento de remuneração e reconhecimento)*. Por resposta, no que refere a valorização do acadêmico, em sua área de atuação profissional, no tocante ao reconhecimento de seu capital intelectual e do reconhecimento de seu potencial, 68% discentes concordam que são valorizados, e 32% não se sentem valorizados.

Com relação à valorização na questão da remuneração e reconhecimento, 84% dos discentes acreditam que o capital intelectual é principal variável, conforme gráfico 1.

Gráfico 1- Valorização na proporção do seu capital intelectual.

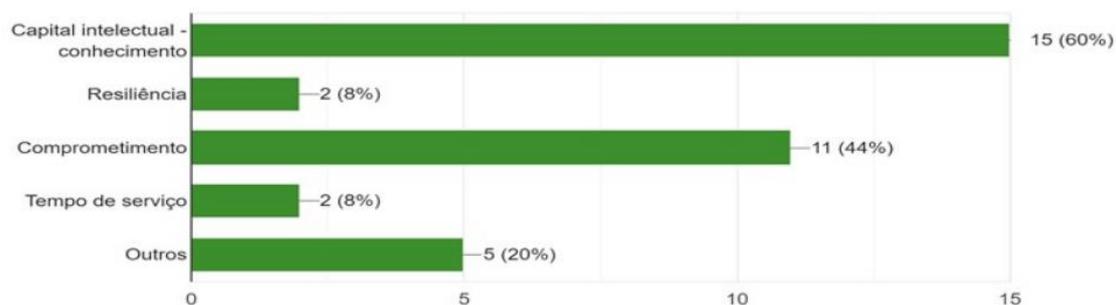
Você considera que o capital intelectual, representado pelo conhecimento é a principal variável de valorização (aumento de remuneração e reconhecimento):
25 respostas



Fonte: Elaboração própria (2021).

Ao analisarmos as variáveis, constantes no gráfico 2, que os acadêmicos acreditam, que contribuem para a sua valorização profissional, podemos validar que a de maior relevância é o capital intelectual que corresponde a 60% das respostas dos discentes. A resiliência corresponde a 6% das respostas dos discentes; o comprometimento 44%; e, o tempo de serviço 8%; outros fatores correspondem a 20% das respostas dos discentes.

Gráfico 2- Valorização na proporção do seu capital intelectual.



Fonte: Elaboração própria (2021).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nosso principal objetivo, no presente trabalho, foi apreciar o quesito “valorização” do indivíduo, dentro do seu ambiente de trabalho. A partir de tal princípio e dos resultados obtidos através da pesquisa quantitativa, conclui-se que 68% dos discentes participantes da pesquisa, sentem-se valorizados na questão intelectual e do reconhecimento do seu potencial. Ao avaliar o gráfico que trata sobre a valorização, no quesito aumento da remuneração, 84% dos acadêmicos concordam que o capital intelectual é a principal variável, ou seja, um dos principais fatores motivadores profissional.

Destaca-se que o capital intelectual é um elemento indispensável para o bom andamento e conseqüentemente o sucesso da empresa, uma vez que as empresas são feitas de pessoas, e as pessoas por sua vez são válvulas propulsoras de sucesso ou insucesso de um negócio.

É a partir do conhecimento – “capital intelectual” que ocorrerá a qualidade do serviço, criação de produtos, tornando a produção, tanto material quanto pessoal, mais eficaz. Infere-se que o capital intelectual é o principal mediador da valorização do profissional, tanto na questão monetária quanto de reconhecimento de seu potencial. Para a obtenção de sucesso, uma empresa deve valorizar seu colaborador, considerando alguns fatores, como o reconhecimento, a remuneração adequada, o incentivo diário, deste modo, consideramos que o capital intelectual é o principal ativo de uma instituição, devendo este ser valorizado e instigado.

REFERÊNCIAS

ESPERANÇA, Giulliano. **Capital Intelectual A Formula do sucesso** – Grandes especialistas mostram como investir no desenvolvimento contínuo deste diferencial de sucesso / Coordenação editorial: Mauricio Sita. São Paulo: ed. Ser Mais, 2013.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Mariana de Andrade. **Fundamentos de Metodologia**. 7ª ed. São Paulo: ed. Atlas, 2010.

SANTOS, Janice de Almeida. **O capital intelectual nas organizações**. Monografia apresentada no curso de administração de empresas pela Universidade Veiga de Almeida. Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: < http://187.12.201.162/sites/all/themes/uva/files/pdf/monografia_o_capital_intectual_organizacoes.pdf>. Acesso em: 09 ago. 2021.

SCHMIDT, Raquel Antônia Sabadin. **Empreendedorismo**: a influência do capital intelectual como fator motivador na qualidade da gestão de pequenas e médias empresas importadoras. XXXI Congresso Internacional de Administração: Cooperação e Desenvolvimento – Sucre-Bolivia, 13 a 17 de Agosto de 2018. Disponível em: < https://admpg2018.com.br/anais/2018/arquivos/05042018_230522_5aed1b763e210.pdf>. Acesso em: 01/08/21.

STEWART, Thomas A. **Capital intelectual**: a nova vantagem competitiva das empresas. Rio de Janeiro: 11. ed. Campus, 1998.

CURRICULUM Y PRACTICAS ESCOLARES EN LA FORMACION DOCENTE

Primer Autor: Rojo Laura Lujan

1 Trabajo Final de Diplomatura Superior en Curriculum y Practicas Escolares, desarrollado en la FLACSO durante 2020-2021.

2 Profesora en Ciencias de la Educación, Licenciada en Gestión en Educativa, Diplomada Superior en Dirección de Instituciones Educativas, Especialista en Educación Maternal, Diplomada Superior en Curriculum y Practicas Escolares, cursante de Especialización en Curriculum y Practicas Escolares, cursante de Licenciatura en Ciencias Sociales.

RESUMEN

Este trabajo de analisis desde el curriculum, muestra una practica escolar especifica, la bitácora digital, construída a partir de la experiencia de Residencia en los Centros de Revinculacion Pedagógica y Tecnológicas Comunitarios durante los meses marzo y abril de 2021 en las ciudades de Bernardo De Irigoyen, San Antonio y Paraje Dos Hermanas en la provincia de Misiones. La intervención practica se realiza desde el espacio curricular “Sistematización de Experiencias” de 4to año del Profesorado de Educación Primaria, de la Escuela Normal Superior N°12 (ISFD) se propone la construcción del trayecto pedagógico de la practica docente, por parte de los Residentes, representando un analisis teórico-practico docente del curriculum y la formacion docente, a nivel institucional, jurisdiccional y nacional.

Palabras clave: Trayectorias Educativas. Formación Docente. Curriculum. Cultura Escolar. Frontera.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo final representa el recorrido bibliográfico y análisis practico del Diploma Superior Curriculum y Practicas Escolares, que se enmarca en mi experiencia práctica docente de trabajar como Coordinadora y Profesora de Practica en los Profesorados de Educación Inicial y Primaria de la Escuela Normal Superior N°12 de Bdo. De Irigoyen. Argentina. A continuacion se presentan los apartados:

- 1.- Marco conceptual: “Pensando bajito en el Nivel Superior”.
- 2.- Reto educativo: “Desafiando metafóricamente timón y mar”.
- 3.- Contextualización desde la cultura contemporánea: “La frontera como cultura escolar”.
- 4.- Contextualización en la institución escolar: “Las trayectorias escolares en la frontera” .
- 5.- Propuesta de intervención: “La Bitácora de los Centros de Revinculacion”.

METODOLOGÍA

- 1.- Marco conceptual: “Pensando bajito en el Nivel Superior” .

Pensando bajito tiene que ver con esa sensación de despegue que no nos deja, esos pensamientos que llevamos porque van bajito pero son profundos, la temática se enmarca en el eje elegido para argumentar y problematiza **el papel que juega la cultura material para los actores institucionales**, si bien, analice el uso del dispositivo del celular, desde una mirada didáctica que origino el cambio normativo y legislativo en la escuela, a nivel provincial e institucional, tome lo que pensamos en una de las cátedras de la formación docente, pero aquí quiero traer las imágenes de los uniformes institucionales y de un acto escolar de este año, como materialización de la cultura escolar, no solo lo que usamos, vemos, hacemos sino todo aquello que conforma el curriculum y que me invito a pensar en el recorrido de las clases y en el trabajo escrito, como postula el análisis del concepto de cultura escolar como herramienta para explorar el pasado, el presente en su relación con la sociedad y la cultura. Me pregunte: ¿Estamos mirando el curriculum que vivimos con ímpetu de proyectar las posibles vivencias? ¿los actores institucionales, realmente somos conscientes del papel que jugamos a la hora de definir la materialización de los objetos en nuestras practicas?.

2.- Reto educativo: “Desafiando metafóricamente timón y mar”.

Mi reto como profesora de prácticas y residencias del Profesorado de Educación Primaria, es ¿cómo ser un timón curricular, como enseñarles a mis residentes a navegar en los mares de las culturas escolares?... a no quedarse siendo el ancla de un sistema educativo, de reformas curriculares, de estancarse en la seguridad de lo conocido, de lo estudiado, frente a este contexto de incertidumbres y de cambios que nos invita a removernos, a mirar hacia el horizonte, a bucear en el mar de oportunidades, de pruebas y de reflexión que es la profesión docente. Quizás estoy inspirada en una utopía... pero me encuentro por un lado analizando “La Configuración de la Cultura Escolar” y por otro lado con la experiencia de haber concluido la “Semana Federal de Formación Continua” aquí en la provincia de Misiones. Esta ultima la he cursado junto a colegas docentes de todos los niveles, colaborando desde el rol que tengo como técnica en la subsecretaría provincial y en conjunto con los residentes que, si bien para ellos no fue obligatoria, les propusimos hacerla porque trabajábamos temáticas que como vimos en este seminario están configurando la actual cultural escolar, lo que vivimos y los lineamientos teóricos de lo que probablemente viviremos.

Despejando el panorama, hago referencia a los ejes que leímos en la capacitación jurisdiccional, como “lectores cautivos” nos diría la autora Sandra Ziegler, que si bien, en este caso a diferencia

de los años noventa, donde se focalizaba su trabajo, nos encontramos hoy en un entorno virtual, los materiales curriculares a leer no llegaron impresos y con reuniones institucionales de capacitación, adecuándose a la realidad escolar actual, fueron ofrecidos en un link donde debíamos descargarlos, y con una hoja de ruta a seguir, que te invitaba a realizar actividades, a reflexionar sobre una bitacora, los tres primeros días de forma individual, y los dos últimos días de la semana participando de encuentros virtuales institucionales. Leímos y miramos videos relacionados a los ejes de temáticas como la sanidad, los protocolos a implementar en los edificios escolares, las configuraciones de las subjetividades vividas en este periodo de aislamientos, tanto de estudiantes de diferentes niveles como de profesores, las regulaciones nacionales en cuanto a normativas vigentes para cada nivel y por ultimo con todo eso, intentamos “escribir” acuerdos institucionales para consolidar una dimensión curricular y evaluativa como orientaciones a lo que estamos viviendo al interior de las instituciones educativas. Se trato diría la autora anteriormente mencionada, de una “lectura impuesta, y circunscripta al desempeño profesional”.

Pero no quiero caer en críticas negativas y adornadas, quiero volver al timón, ¿para que sería todo esto? y encuentro un pedacito de mar, una respuesta orientadora en la autora Anne Marie Chartier, en quien puedo leer que nos seguimos encontrando confrontados es una situación ni siquiera imaginada, donde el rol de formadores, debe ser pensado en construir de forma teórica y empírica, nuevas prácticas, sobre las herramientas tecnológicas que deberán acompañar el acto de enseñanza y la marcha del aprendizaje, y no convertirnos en meros ejecutores de programas.

Quizás estas sugerencias propuestas por la autora es un recorrido que no pueda alcanzar con los residentes en este año, pero sí, creo que estamos encontrando el camino para iniciarlos, y me animo a decir esto porque reflexiono sobre el autor Ivor Goodson, y lo que nos lo propone desde el concepto de aprendizaje terciario, que explica cómo podemos reorganizar las experiencias fragmentadas por medio del aprendizaje narrativo, y aquí está el horizonte, en la narración.

La actual unidad curricular, “Sistematización de Experiencias”, que cursan junto a la Residencia, es en la que focalizamos las vivencias del trayecto, la búsqueda del sueño, de la meta., aquí se hace eco, como en el presente relato de uno de los residentes: Cesar Moreira de 26 años, es de San Antonio a 30km de Bernardo de Irigoyen donde se encuentra el instituto de formación docente, “En lo que se refiere a la materia Sistematización de Experiencias, al inicio me rehusaba a la cursada online, no me gustaban los materiales, las actividades que teníamos que presentar, tenía para mí que eso no nos serviría de nada el día que nos tocará practicar y

ponernos en el rol docente, pensaba "para que vamos hacer guiones o narraciones si eso de nada sirve a la hora de dar una clase". Pues bien, llego el segundo cuatrimestre y estábamos en lo mismo, la situación no cambiaba, teníamos que hacer residencia virtual, algo nuevo para nosotros y también para las familias y docentes. Al principio de esta etapa me preocupe muchísimo, tenía miedo de no expresarme bien, de no llevar acabo con las exigencias, no caerle bien a los docentes y no saber llegarles a los alumnos con pobres producciones que no les llamará atención o que no les transmitiera los contenidos de la mejor manera. Pero con todas estas inquietudes y mucha investigación logré adaptarme, elaborar herramientas ejercitarme en lo que serían las TICS, también ser un poco autoevaluativo y ver que lo que hice en el primer cuatrimestre me podría servir, que fue algo que por más que me reusaba, termino por ser una introducción de lo que se vino, y que podemos seguir adelante y hacer un buen trabajo, siempre y cuando aceptamos lo nuevo, reconozcamos nuestras debilidades y trabajamos sobre ellas con el afán de ser mejores. (23/09/20)".

Como dice el autor Jerome Bruner mediante la narración construimos, reconstruimos, reinventamos nuestro ayer y nuestro mañana. Fue el eje inspirador del recambio de contenidos bibliográficos al interior de la unidad curricular, esto que el autor Tomas Englund, nos propone en la forma de "curriculizar", definir como profesora en mi autonomía de catedra, lo importante, lo específico, diseñe la asignatura, enmarcada en la incertidumbre, pero pensando el futuro.

Concluyendo sobre el reto, y siguiendo en el análisis de la lectura de este autor Englund, creo que la clave está en la búsqueda de nuevas tipologías didácticas, hoy este contexto nos invita a pensar, sobre los diseños curriculares, sobre el contenido de las asignaturas, realizar una introspección sobre lo vivido, pero sabiendo, que nos esperan otras modalidades de cursado, otras realidades y entornos, y no sé si debemos quedarnos con el ancla en el pasado, quizás buscar el análisis de los cimientos allí, para no errarle en las reformas curriculares, pero lo que si se, es que hoy más que nunca, como postula el autor Emilio Tenti, hay que trabajar sobre la formación del rol docente como mediador, ya no solo de generaciones y de culturas, sino más bien profundizar en el desafío de escolarizar en el "mar curricular de diversas realidades educativas", porque como expresa la autora Silvia Finocchio, la realidad escolar siempre se encuentra entre tensiones, continuidades, resistencias y cambios, descubrí en este Seminario II que el desafío está en usar el curriculum como timón en la formación docente para navegar, para ello es necesario tomar pequeñas, grandes decisiones en el contexto de vivencias de la cultura escolar.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.- Contextualización desde la cultura contemporánea: “La frontera como cultura escolar”.

La Frontera como cultura escolar, e intentando en la misma colocar a la escuela como institución social que si bien trae un papel homogenizador y en nuestra zona no hace muchos años, esto de la frontera realmente pesaba, con practicas docentes donde no se les dejaba hablar a los niños sus lenguas maternas, donde el portugués puede llegar hacerte repetir el año, hoy la escuela brinda una mirada didáctica sobre las situaciones reales, nuestra escuela dirían algunos docentes rurales que conozco, con estos tres puntos que rescato y destaco, la escuela como un lugar de frontera cultural, de zona de contacto, y a la cultura escolar como una cultura hibrida. La frontera como un recurso, que nos conforma en nuestro contexto, en nuestras culturas escolares. Y por ultimo, la Transdisciplinariedad como experiencia escolar en la frontera, explorando, transitando, produciendo, comunicando, la cultura escolar, porque en la medida que la vivamos, y la reflexionemos, mejoraremos nuestros procesos de enseñanza aprendizaje, nuestras practicas docentes.

4.- Contextualización en la institución escolar: “Las trayectorias escolares en la frontera”.

Las Son nuestros residentes que realizaron residencias no presenciales, desde sus hogares, la mayoría en sus chacras y parajes. Y la de la derecha es una capacitación que concluimos hace poco, para nuestros docentes egresados, fue dictada en conjunto con la Universidad de Brasil UNETRI, con quienes desde hace algunos años realizamos experiencias de intercambio, y aunque las fronteras esten cerradas, los vínculos siguen, la virtualidad nos permitió seguir estando conectados y fortaleciéndonos, pensando en un cuadro del PEZ GOI, que nada contra la corriente, con prácticas educativas como: Escribir sobre nosotros mismos. Poner en tensión el curriculum. Hacer y observar acciones que naden contra la corriente, contra lo naturalizado, sorteando obstáculos y buscando ser un timón en la propia practica educativa.

CONSIDERACIONES FINALES

5.- Propuesta de intervención: “La Bitácora de los Centros de Revinculación”.

La autora Flavia Terigi plantea abordar el concepto de trayectorias escolares como um processo que acontece dentro del sistema educativo, pero para analizarlo es necessário observarlo como un entramado social que transita el sujeto escolar, en este apartado se representaron dos experiencias acontecidas en la primera parte, por parte de los residentes en los Centros de

Revinculación y Apoyo escolar comunitarios, que si bien, han definido el cronotopo institucional, nos abrieron una ventana para mirar y mirarnos en la comunidad, como estos actores institucionales, llevan la cultura material, guardapolvos, lápices, cuaderno, tareas, pizarrones, actividades, a un espacio no escolar, con algunas libertades, por ejemplo organizar la recreación, llevar juegos, que el horario sea mas extenso en esos momentos, dijo uno de los residentes, enseñábamos a contar con el juego de tirar las botellas con pelotitas, como el bohiling. Ese desafío sumo experiencia de practicas docentes en un entorno no escolar que al momento de llevar a la escuela, habían consolidado y pudieron aplicar con otros formatos. Repensar la enseñar y animarse actuar. Salirse de la comodidad, de la zona de confort, animarse a pensar las practicas escolares, iluminando con teoria, diseñando sobre el curriculum y, accionando sobre la formación docente, que nos reta y desafía en este contexto de pospandemia.

REFERENCIAS

- De Alba, A.(2009). Clase 20: Los saberes en la relación entre las diferencias. En Diploma Superior en Currículum y prácticas escolares en contexto. Buenos Aires: FLACSO Virtual Argentina.
- Ladagga, R. (2009). Clase 12: Algunas determinaciones del arte y las letras en años recientes. En Diploma Superior en Currículum y prácticas escolares en contexto. Buenos Aires: FLACSO Virtual Argentina.
- Masnatta, M.(2017). Clase 14: Engranajes tecnoeducativos: entre la cultura digital, las prácticas y las formas expresivas contemporáneas. En Diploma Superior en Currículum y prácticas escolares en contexto. Buenos Aires: FLACSO Virtual Argentina.
- Bender, N. (2009). Clase 15: Arte en la escuela. En Diploma Superior en Currículum y prácticas escolares en contexto. Buenos Aires:FLACSO Virtual Argentina.
- Brito, A. y Stagno, L. (2009). Clase 17: La (des) igualdad social y cultural en la escuela: reflexiones en torno a una compleja tensión. En Diploma Superior en Currículum y prácticas escolares en contexto. Buenos Aires: FLACSO Virtual Argentina.
- Brito, A; Finochio, S. (2009) “(Enseñar a) leer y escribir, en presente y a futuro. Entrevista a Anne Marie Chartier”. En Propuesta Educativa 32.
- Brito, Andrea y Finocchio, Silvia. (2019). Clase 5. Los saberes en la conformación del currículum: una construcción cultural. En Diploma Superior en Currículum y prácticas escolares en contexto. Buenos Aires: FLACSO Virtual Argentina.
- Dente, L. y Brener, G. (2009). Clase 7: Hacia la producción de culturas docentes sensibles a las culturas infantiles y juveniles. En Diploma Superior en Currículum y prácticas escolares en contexto. Buenos Aires: FLACSO Virtual Argentina.
- Englund, T. (2015) Toward a deliberative curriculum? Nordic Journal of Studies in Educational Policy. (traducción del inglés a cargo de la Cátedra de Residencia del Traductorado de Inglés del ENS en Lenguas Vivas "Sofía E. B. de Spangenberg", dictada por la Profesora Sandra Lauría.

-Finocchio, S. (2017). Clase 3: El currículum hoy. Dimensiones para pensar su construcción. En Diploma Superior en Currículum y prácticas escolares en contexto. Buenos Aires: FLACSO Virtual Argentina.

-Goodson, Ivor. (2007). Currículo, narrativa y el futuro social. En Revista Brasileira de Educação (35), 241-252.

PERCALÇOS ORIUNDOS DA CRISE PANDÊMICA: UM ESTUDO DE CASO NUMA EMPRESA SUPERMECADISTA, LOCALIZADA EM DIONÍSIO CERQUEIRA- SC ²

Lauane Caroline Cabral da Silva discente do II período de Contábeis da UNETRI Faculdades, e-mail lauanecccdasilva2003@gmail.com

Jhucelen Camila Iutes discente do II período de Contábeis da UNETRI Faculdades, e-mail camiiutes503@gmail.com

Gabriela Martendal Schneider discente do II período de Contábeis da UNETRI Faculdades, e-mail gabischneider@outlook.com.br

Dra. Raquel Antônia Sabadin Schmidt, professora e coordenadora do curso de Ciências Contábeis da UNETRI Faculdades.

RESUMO

O estudo proposto foi realizado considerando a atual crise econômica causada pela pandemia do novo corona vírus, em uma empresa supermercadista, localizada em Dionísio Cerqueira-SC, com o propósito de identificar os principais impactos financeiros, trazidos pela pandemia. Utilizou-se um formulário com perguntas fechadas, disponibilizado através de um link on line, trata-se de um estudo qualitativo, com estudo de caso. Os resultados obtidos nos dão por conta que o principal impacto foi o aumento dos produtos, confira no estudo detalhes da pesquisa dentre eles que 100% dos gestores respondentes afirmam que o conhecimento faz toda diferença para superação da crise.

Palavras-chave: Crise pandêmica. Impactos financeiros. Enfrentamento.

INTRODUÇÃO

A crise pandêmica vem sendo um dos principais assuntos em nível mundial houve um grande impacto na sociedade, causando uma enorme mudança no cenário empresarial e no setor financeiro, que foi um dos primeiros a sofrer com a crise pandêmica ocasionada pela Covid - 19.

Considerando as medidas de segurança impostas pela OMS (2020) para combater o vírus, as empresas precisaram adotar novas medidas sanitárias de segurança, dentre elas estão o isolamento social, reestruturação das políticas de trabalho, redução da carga horária, vivendo assim o dito “um novo normal”, não bastasse isso tudo ocorreram demissão de funcionários e corte de gastos, que por sua vez, vieram como uma nova ação estratégica para poder sobreviver a essa crise.

Segundo Masi (2020) filósofo Italiano, em entrevista, elucida que, “o corona vírus est· nos ensinando a dispensar o supérfluo, a reconhecer e privilegiar o essencial. Está nos ensinando que o consumismo È um vírus pior ainda, que nos faz perder o sentido do necessário para nos impor o supérfluo”.

² Trabalho avaliativo desenvolvido na disciplina de Projeto Integrador I (extensão), professora Raquel Antônia Sabadin Schmidt.

Neste norte, Roubicek (2020) nos ensina que “a recessão causada pela pandemia do novo corona vírus não foi sentida da mesma forma na economia toda. Algumas atividades foram mais prejudicadas como turismo, a aviação e as produções artísticas que dependiam da presença de público”.

E É de encontro a todas estas incertezas que insurge o propósito do nosso estudo, tendo por objetivo geral: identificar os impactos financeiros que a crise pandêmica trouxe para uma empresa de supermercadista, localizada no município de Dionísio Cerqueira- SC. Para contribuir com o fim proposto, definimos os meios estes por sua vez representados pelos seguintes objetivos específicos: **(a)** Pesquisar bibliografias que tenham uma relação direta com a investigação; **(b)** Identificar os principais impactos financeiros trazidos pela crise pandêmica; e, **(c)** Levantar se o conhecimento pode ser considerado como um diferencial para enfrentamento da crise.

A escolha da temática, se justifica, devido às dificuldades encontradas por empreendedores durante a pandemia e, como ela atingiu a saúde mental das pessoas, quiçá a saúde financeira. Conhecer o que está afetando ou afetou a empresa objeto de estudo É fundamental para que possamos traçar os planos de ação, bem como oferecer estas informações para outras empresas que em algum momento possam estar passando por situação semelhante ao estudo de caso.

METODOLOGIA

Metodologia refere-se ao corpo das regras e diligências estabelecidas para realizar uma pesquisa, na pesquisa há uma investigação ou indagação que tem por finalidade a descoberta de novos conhecimentos no domínio científico, literário, artístico e vários outros. (BARROS E LEHFELD, 2007)

Quanto às *características* é uma amostra considerando que será feito um estudo de caso em supermercado, localizado em Dionísio Cerqueira - SC. A *abordagem* trata-se de uma pesquisa qualitativa, com relação aos objetivos, aos fins É uma pesquisa Exploratória. Os procedimentos adotados para a coleta de dados, os meios, utilizamos a pesquisa bibliográfica que, segundo Lakatos (1992 apud Souza, 2001) a pesquisa bibliográfica permite compreender que, se de um lado a resolução de um problema pode ser obtida através dela, por outro, tanto a pesquisa de laboratório quanto “de campo exigem, o levantamento do estudo da questão que se propõe a analisar e solucionar”. Optamos pelo estudo de caso, considerando que permite analisar em profundidade processos e as relações entre eles.

Para a coleta de dados utilizamos como instrumento o formulário, pela plataforma do google forms, perguntas fechadas. Os procedimentos de análise de dados para facilitar o processo de análise do formulário foi categorizado, considerando a seguinte categorização: CONCORDO E DISCORDO.

REFERENCIAL TEÓRICO, RESULTADOS E DISCUSSÃO

PRINCIPAIS IMPACTOS FINANCEIROS TRAZIDOS PELA PANDEMIA COVID-19

Segundo fontes estatísticas do SEBRAE (2020) no período entre os dias 20 e 23 de março, foram entrevistados, via web, 9.105 empresários dos 27 estados e mapeou os impactos da crise Coronavírus na visão dos pequenos negócios para entender o cenário e propor soluções. A pesquisa revela o que tem acontecido com cada setor em termos de faturamento, demissões, principais necessidades, entre outras informações sobre o momento atual, como a queda de faturamento mensal de 89%. Na indústria alimentícia na primeira semana de abril/2020 teve uma queda de 66% em uma semana normal, como esse e um segmento essencial com a continuidade na quarentena a queda tende a se estabilizar com as pessoas encontrando seu nível ideal de gastos com delivery e mercados. De modo geral, toda a economia sofrer com a crise. É preciso ter flexibilidade e planejamento para se preparar para os próximos meses. Negociação de prazos e preços com fornecedores, mudança de modelo de negócio para prestação de serviços a distância, a busca por crédito e qualificação podem ser caminhos para aguentar a tempestade e se preparar para a retomada da normalidade. (SEBRAE, 2020)

De acordo com Salomão (2020) mestre e doutorando em Economia pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU) evidencia que:

O impacto primário em 2020 é, sem dúvida nenhuma, o maior déficit primário da história da economia brasileira. Algo em torno de R\$600 bilhões de reais. E é provável que até dezembro isso fique em torno de R\$800 bilhões, o que é realmente elevado. Isso impõe a necessidade da permanência do teto de gastos para 2021 e 2022. Não é momento de se rever o teto de gastos.

Nesse sentido, de acordo com uma pesquisa publicada pela Abras (Associação Brasileira de Supermercados), o ano de 2020 foi positivo para o setor supermercadista, que acumulou alta real (deflacionada pelo IPCA/IBGE) de 9,36%, de janeiro a dezembro, em relação ao mesmo período de 2019.

Além disso, Marcos Milan, vice-presidente da Abras, destaca que:

Por ser atividade essencial e vender itens de primeira necessidade, o setor supermercadista foi bem impactado pela pandemia da covid-19. Devido às medidas

de isolamento social, os brasileiros precisaram mudar seus hábitos, contribuindo com o aumento do consumo dentro do lar. Além disso, os estímulos concedidos pelo governo federal, como o auxílio emergencial, injetaram bilhões na economia, e boa parte desse montante foi gasto no setor. Mesmo com os números positivos, o ano passado foi desafiador para o setor supermercadista, que viu seu custo operacional subir devido “alta do dólar, da inflação e da reestruturação das lojas para garantir os protocolos de segurança de colaboradores e clientes”.

Sob o mesmo ponto de vista, para o ano de 2021 a Abras projeta crescimento de 4,5%.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

O estudo tem por objetivo apresentar as informações obtidas através da pesquisa destinada aos Gestores e empregados que participam da gestão, em uma empresa Supermercadista do município de Dionísio Cerqueira/SC. Considerando um total de 4 pessoas que compõe 100% da amostra.

PERFIL DOS RESPONDENTES

Essa etapa do resumo expandido tem por objetivo analisar o perfil de cada um dos respondentes a partir das respostas abaixo.

Quanto ao gênero: 50% pertencem ao gênero masculino e 50% ao gênero feminino. A faixa etária: 25% fazem parte do grupo de 18 e 25 anos, 25% encaixam-se no grupo de 26 e 33 anos e 25% encaixam-se no grupo de 33 e 40 anos. Além disso, grande parte dos respondentes 75% são empregados, e a penas 25% possui graduação.

CENÁRIO ECONÔMICO DIANTE DA PANDEMIA

Essa etapa visa conhecer o cenário econômico atual da empresa supermercadista e analisar quais foram os maiores impactos que a crise trouxe. Em resposta ao questionamento, **quais das opções abaixo foram as de maior impacto financeiro que a crise trouxe para a empresa?** Conforme a tabela 1 abaixo, temos elencado em grau de relevância as opções de escolhas dos respondentes, observe que em 1 lugar temos aumento dos produtos, seguindo pela inadimplência, queda no faturamento e outros que segue.

Tabela 1 - Principais impactos trazidos pela crise pandêmica.

Variáveis em escala de relevância	n	%
1º lugar - Aumento dos Produtos	4	100
2º lugar - Inadimplência	2	75
2º lugar- Queda no faturamento	2	75
3º lugar- Escassez de produtos	1	25
4º lugar – Desmotivação dos empregados		25
Total	43	100%

Fonte: Elaboração própria (2021).

CONHECIMENTO COMO UM DIFERENCIAL PARA ENFRENTAMENTO DA CRISE

É notória a importância do conhecimento e nestes momentos de crise, insurge como revigorar, neste sentido formulamos o seguinte questionamento: **você julga que a crise trazida pela COVID-19 trouxe um ganho para sua empresa, no tocante ao conhecimento de como através da gestão sair de um processo de crise?** Nota-se que a maioria 75% entende que é pelo conhecimento e partir da gestão que é possível sair das crises.

Para além do apresentado, questionou-se: **você julga que a crise já passou e os problemas trazidos por ela foram todos contornados com medidas estratégicas estabelecidas?** Os resultados foram de 75% discordo e 25% concordo. Veja que para a maioria entende que ainda estamos vivendo os reflexos da crise e que os problemas de fato ainda não foram contornados.

Por fim, e de suma importância a seguinte pergunta: **Você julga que o seu conhecimento fez e faz toda a diferença para enfrentamento de uma crise?** Os resultados de 100% para concordância entendem que o conhecimento é o diferencial para superação de crises.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Analisando o atual cenário da empresa Supermercadista, pode-se dizer que apesar das dificuldades encontradas, a empresa conseguiu adquirir formas em que ajudassem a melhorar o cenário econômico e sobreviver a essa crise em que prejudicou o mundo inteiro.

Fica como sugestão para a empresa conseguir dar um salto ainda melhor, adquirir novas formas de trabalho e apostar ainda mais em profissionais qualificados.

“Provavelmente descobriremos (outra vez!) que existem muitos trabalhos que podem ser feitos em casa, economizando combustível em deslocamentos e tempo de espera em antessalas. O problema, entretanto, È que queremos estender esse privilégio a atividades muito importante como a educação e o amor [...]”. (SAVATER, 2020).

O estudo nos trouxe a possibilidade de conhecer mais de perto o perfil de uma das empresas supermercadistas de nossa tri fronteira e dar sugestões de melhorias para que todos possamos ajudar a mudar esse cenário atual.

REFERÊNCIAS

SOUZA, Francisco das Chagas de. **ESCREVENDO E NORMALIZANDO TRABALHOS ACADÊMICOS**. Disponível em: <https://profvirtuais.blogspot.com/2006/11/contribuio.html>. Acesso em: 16 ago, 2021.

PEQUENAS EMPRESAS & GRANDES NEGÓCIOS: Disponível em: <https://revistapegn.globo.com/Noticias/noticia/2020/04/o-coronavirus-esta-nos-ensinando-dispensar-o-superfluo-e-privilegiar-o-essencial-diz-domenico-de-masi.html>. Acesso em: 06 ago, 2021.

MARCELO ROUBICEK. **O desempenho do setor de supermercados em meio à crise**. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2020/11/25/O-desempenho-do-setor-de-supermercados-em-meio-%C3%A0-crise>. Acesso em: 06 ago, 2021.

JORNAL GRANDE BAHIA. **Covid-19 causa impacto profundo na economia brasileira**. Disponível em: <https://www.jornalgrandebahia.com.br/2020/11/covid-19-causa-impacto-profundo-na-economia-brasileira/>. Acesso em: 08 ago, 2021.

MIGUEL ÁNGEL GARCÓA VEGA. **Como ser a economia após o coronavírus**. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/economia/2020-04-13/como-sera-a-economia-apos-o-coronavirus.html>. Acesso em: 06 ago, 2021.

SEBRAE. **Impactos da covid-19 nos pequenos negócios**. Disponível em: https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/estudos_pesquisas/outrosetudosdestaque18,c61af925817b3410VgnVCM2000003c74010aRCRD. Acesso em: 11 ago, 2021.

VIRTUDE DO ENSINO APRENDIZAGEM COM APOIO DOS PAIS¹

Laura Jesica Santa Clara², Elizandra Fiorin Soares³, Sodryane Maria de Jesus⁴.

¹ Projeto de pesquisa desenvolvido na Unetri Faculdades a partir das investigações dos Estágios Supervisionados.

² Estudante do curso de Pedagogia da Unetri Faculdades.

³ Coordenadora e Professora do curso de Pedagogia da Unetri Faculdades.

⁴ Professora do curso de Pedagogia da Unetri Faculdades.

RESUMO

Este resumo estabeleceu por objetivo compreender as bases do planejamento, bem como, com a proposta de processos educativos tendo compromisso social e construtivo na vida dos estudantes. Também se destaca que o acompanhamento de pais na vida escolar dos filhos, estreitam laços profundos em vista de um relacionamento de trocas e evolução. É importante destacar que, procurar conhecer a realidade é uma estratégia eficaz para se alcançar o sucesso escolar. Assim essa proposta busca compor uma aproximação entre o planejamento e a aprendizagem num cenário em que o diálogo entre o pensamento complexo, escola e família caminhem juntas.

Palavras-chave: Planejamento. Pais. Alunos. Aprendizagem.

INTRODUÇÃO

Os propósitos educativos que a escola deve visar não deve ser somente um bom planejamento, currículo ou metodologia de ensino, é importante compreender que o ato de planejar é um processo contínuo que perpassa desde um trabalho individual até um planejamento coletivo, e porque não se referir há um trabalho interdisciplinar. Para Vasconcelos (2000, p. 43):

O planejamento deve ser compreendido como um instrumento capaz de intervir em uma situação real para transformá-la. É uma mediação teórico metodológica para a ação consciente e intencional que tem por finalidade fazer algo vir à tona, fazer acontecer, para isto é necessário estabelecer as condições materiais, bem como a disposição interior, prevendo o desenvolvimento da ação no tempo e no espaço, caso contrário, vai se improvisando, agindo sob pressão, administrando por crise.

Para que aconteça com um verdadeiro êxito devem-se desenvolver ações afetivas que contribuam para o bom desempenho do estudante, para isso é necessário ter o foco em como a escola pode torná-lo com o significado na formação humana. Que quando se planeja, se planeja

para alguém. Há um desejo em contribuir para o processo de aprendizagem de alguém, portanto é importante pensar no planejamento como um todo e não apenas algumas de suas dimensões.

Quando se apresenta a proporção do planejamento, se incorpora a relação de apoio entre os pais, os professores no processo ensino e aprendizagem do aluno/filho.

Nesse relacionamento, entende-se que no processo pedagógico, o objetivo do professor é sempre na necessidade de o aluno aprender, tornando-o o centro da ação educativa, com o objetivo de em si de conhecer o educando para promover nele a necessidade em querer aprender mais e mais.

Desta maneira o aluno, durante o processo de aprendizagem sofre certas transformações/mudanças. Muda-se o planejamento, se altera a forma como se ensina, mas precisa, não perder de vista que no objetivo de ação educativa, o aluno necessita ter uma ação recíproca para veja o resultado da aprendizagem, assim, ele terá o desejo em aprender. Podemos pensar que na prática educativa do professor, em que o aluno é o centro do processo e o professor precisar estar atento as suas dificuldades e formas de aprender, cabe a sensibilidade do educador de que ao planejar, busca a compreensão de que a aprendizagem perpassa pela forma como o professor planeja e quais as elementos do processo ensino e aprendizagem precisam ser trazidas para o contexto do aluno e de sua aprendizagem, assim para Vasconcelos “planejar é elaborar o plano de intervenção na realidade, aliando às exigências de intencionalidade de colocação em ação, é um processo mental, de reflexão, de decisão, por sua vez, não uma reflexão qualquer, mas grávida de intenções na realidade.” (2000, p.43).

Ao planejar e incluir pais dentro do processo, definimos como que na aprendizagem é preciso gerar o prazer em aprender. Para tanto, o despertar o interesse do aluno na escola exige um valor cultivado historicamente ou trazido de casa. O relacionamento entre a família e escola no processo ensino e aprendizagem, identifica que a família é de suma importância, principalmente como incentivadoras e parceiras nas atividades e do planejamento organizado pelo professor. Sendo assim, não cabe somente a escola a virtude da qualidade de ensino aprendizagem.

Há situações em que o aluno não aprende devido a inúmeras situações que tem a ver com a metodologia do professor escola, mas precisamos considerar que os pais, podem e devem ser parceiros da escola, incentivando o seu filho a querer aprender. É interessante pensar a partir de Maranhão (2004, p.89-90), considerando:

O que família e escola julgavam suficiente no que tange à educação, já não é. O ideal é que pais, professores e comunidade estreitem seus laços e torne a educação um

processo coletivo. Mas não cabe aos professores educar os pais. Seu alvo é o aluno, independente da história familiar que carrega e o influencia.

O contexto educacional define que a responsabilidade de educar não se destina somente a escola e, também, não se pode a responsabilidade do aluno fracasso nos estudos são somente da escola. É importante considerar que o ato de ensinar conhecimento é da escola, mas o processo educacional é da família e da escola. Diante essa situação o que cabe ao educador é despertar o interesse pelo saber modificando suas didáticas de ensino, utilizando conhecimento pedagógico no criar estratégias de ensino aprendizagem e continuar firmes que o ato de planejar muda a realidade do professor e do aluno, e, portanto, o professor deve seguir firme nos resultados dos objetivos do seu planejamento.

A afirmação significativa para a educação é de que a escola precisa ser competente em suas ações, no processo ensino e aprendizagem, mas sempre levando em consideração a necessidade de adaptar os conteúdos para desenvolver o ensino prazeroso e conquistar o interesse no aluno, principalmente porque devemos considerar que o aluno passa muitas horas na escola, tornando possível conhecer o interesse dele. Ao mesmo tempo devemos considerar que o mesmo vive no ambiente familiar e reforça seus valores ou interesses também em casa, por isso educar é uma ação conjunta entre a família e a escola.

METODOLOGIA

Neste contexto, o desafio da pesquisa é trabalhar com um referencial teórico que de suporte para a compreensão da importância do planejamento na prática educativa escolar e que esse contexto do planejamento deverá incluir a família para que sejam reconhecidos os valores no processo ensino e aprendizagem. Para tanto, será realizada uma pesquisa bibliográfica e qualitativa, pois assim a pesquisa adentra com profundidade na temática posta em questão. Segundo Severino (2007, p. 122):

A pesquisa bibliográfica é aquela que se realiza a partir do registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documento impressos, como livros, artigos, teses etc. Utiliza-se de dados ou de categorias teóricas já trabalhados por outros pesquisadores e devidamente registrados. Os textos tornam-se fontes dos temas a seres pesquisados. O pesquisador trabalha a partir de contribuições dos autores dos estudos analíticos constantes dos textos.

Proposta no sentido de selecionar conceitos que trouxessem ao texto um melhor argumento no que se refere à classificação e significado sobre o planejamento e sua importância.

Procurou-se abordar essa complexidade para compreender qual a visão que se tem diante do planejamento. Também, destaca-se, a pesquisa de campo com instrumento eficaz para leitura e dinâmica de estudo envolvendo pais, alunos e escola. A pesquisa de campo possibilitará maior investigação e concretização do tema pesquisado, pois nos proporcionará coleta de dados, além de ser uma fonte de informação. Segundo o autor Severino (2007, p. 123):

Na pesquisa de campo, o objeto/fonte é abordado em seu meio ambiente próprio. A coleta de dados é feita nas condições naturais em que os fenômenos ocorrem, sendo assim diretamente observados, sem intervenção ou manuseio por parte do pesquisador.

De posse das informações obtidas por meio dos questionários os mesmos serão transcritos, organizados e agrupados considerando sua abrangência e relevância para então serem refletidas com base nos referenciais teóricos. Feita a organização e a reflexão destas informações juntamente com o referencial teórico que servirá de base para analisar e avaliar estratégias pedagógicas de vivências e valores, sobretudo sobre o planejamento.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Como a pesquisa está em fase inicial, o que se deseja é promover algumas discussões que possam contribuir para ações voltadas no campo do planejamento permitindo construir ações que contribuam para o melhoramento das práticas educativas para a aprendizagem. Mas não é uma tarefa tão fácil assim, pois para que o planejamento tenha sucesso é importante que todos os envolvidos estejam dispostos a criar novas possibilidades para desenvolvê-lo. Um dos grandes desafios é compreender como as ações colaborativas com os pais na construção e melhoramento do planejamento escolar poderão evidenciar resultados mais duradouros. Contribuindo com as discussões Oliveira (2002, pág. 16) resume a função da família dizendo que “a educação moral, ou seja, a transmissão de costumes e valores de determinada época torna-se, nesta perspectiva, seu principal objetivo”. Cabe a escola o trabalho de apropriação do conhecimento científico, portanto, dois grupos distintos, com funções distintas, mas que dão sentido e significado para o processo ensino e aprendizagem, porque ambos possuem um objetivo comum o de ensinar.

É preciso pensar em planejamento de modo mais intencional. É evidente que tem que se pensar nas dimensões sócio-política e econômicas, pois nada adianta planejar e não poder executar. Todo planejamento escolar participativo deve ser pensado no coletivo e de modo que venha a contribuir com a prática pedagógica. Planejar é uma ação contínua, real,

transformadora, construtiva e inclusiva, quando um grupo se compromete com esses ideais pode-se dizer então que estão assumindo um compromisso com o planejamento e com a aprendizagem, pois estão cientes que planejam para alcançar o saber. Alguns pontos serão de fundamental importância na interpretação da coleta de dados da pesquisa de campo: a) compreender como professores e pais articulam seus conhecimentos em relação ao processo ensino e aprendizagem; b) identificar que uma das virtudes do professor é a capacidade em planejar a partir da definição do papel da educação e da escola na vida das crianças e jovens e, c) perceber a fortaleza de um trabalho realizado com a parceria em pais e escolas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com esta pesquisa busca-se uma contribuição teórica sobre o planejamento como condutor da realização do trabalho pedagógico. Também, considerando o horizonte de fazer entender que o planejamento precisa ser entendido como uma ação consciente e ativa para o exercício da autonomia, visando o papel da escola e do professor, do aluno e da família. Assim apresenta-se como uma dinâmica vivencial, um chamamento para a aproximação e não como mera ação mecânica humana com procedimentos mentais e mecanizados. Amparados pela ideia da descoberta e da insistência a educação se alia ao movimento do planejamento para fazer emergir um movimento aprendente que se instale na vivência como aprendizagem para construir uma consciência sobre práticas pedagógicas de maneira que haja um processo de formação, de aceitação e que traga emoção em aprender. Levando isso em consideração, conhecer as necessidades e a realidade da instituição, estabelecer objetivos e metas, destinar recursos materiais e financeiros e gerir pessoas e tempo. Dessa forma, é possível antecipar obstáculos e antever ações, a fim de colaborar com o desenvolvimento educacional dos alunos. A importância do relacionamento entre planejamento, escola e família, nas relações afetivas não significa apenas abraçar, a prática afetiva vai adiante disso, simboliza o que explorar e desenvolver-se, leva em consideração as ideias e as opiniões dos alunos/filhos e acreditar que são capazes de entender e atingir objetivos, conceito de uma educação afetiva e dar espaço para tomada de decisões.

REFERÊNCIAS

MARANHÃO, Magno de Aguiar. **Educação brasileira: resgate, universalização e revolução**. Brasília, Plano: 2004

OLIVEIRA, Lélia de Cassia. Faleiros. **Escola e família numa rede de (des)encontros:** um estudo das representações de pais e professores. São Paulo: Cabral Editora, 2002.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico.** São Paulo: Cortez, 2007.

VASCONCELLOS, Celso dos Santos. **Planejamento:** projeto de ensino-aprendizagem e projeto político pedagógico. 9 ed. São Paulo: Libertad, 2000.

RELAÇÕES INTERPESSOAIS NAS ORGANIZAÇÕES³

Alessandra Gabrieli Duarte Da Silva Rodrigues⁴, Elizandra Fiorin Soares⁵, Sodryane Maria de Jesus⁶.

RESUMO

Este trabalho está sendo desenvolvido como conclusão do curso do Curso de Pedagogia da UNETRI Faculdades, com a finalidade de provocar uma pesquisa no campo da comunicação, considerando a trajetória acadêmica de formação no curso e as experiências vivenciadas nos espaços de estágios em ambientes não formais. Tem como objetivo apresentar a comunicação como elemento assertivo nos sistemas de informação, sendo a chave para a interação e produtividade. Ao falar do assunto relações interpessoais, podemos considerar que a comunicação é o desenvolvimento de um trabalho que envolva a participação de toda a equipe. Outro ponto relevante a ser destacado é se a autonomia de cada pessoa que atua na comunidade escolar poderá contribuir para o desenvolvimento do trabalho coletivo, pois tal autonomia ensina a valorizar e respeitar as diferenças que existem. Quando há uma boa prática de relação interpessoal, se promove um trabalho sério e competente que levará a garantia do direito de igualdade entre todos que trabalham no ambiente. A maior evidência apresentada nessa proposta é diagnosticar as estratégias facilitadoras para a efetividade da relação interpessoais no contexto organizacional. Para tanto, ganha destaque as teorias bases fortalecedoras de investigação, estratégias de incentivo das relações interpessoais.

Palavras-chave: Relações. Comunicação. Estratégias.

INTRODUÇÃO

O presente escrito tem como foco principal investigar questões relacionadas as relações interpessoais, sendo enfatizado as possibilidades apresentadas pelos referenciais teóricos de transformação da ação prática envolvendo o compromisso com o ambiente de trabalho. Com esse estudo busca-se também destacar estratégias e práticas eficazes para um bom desenvolvimento de trabalho interpessoal.

Lembrando que o objetivo não é apresentar uma “receita pronta”, mas sim salientar a ideia de participação coletiva, ou seja, destacando a ideia de que organizando e planejando em conjunto e tendo a ideia de bem-estar pode-se construir um trabalho estruturado no qual se estabeleça combinações de esforços entre todos os membros envolvidos. Assim, todos os esforços individuais estarão voltados para ações coletivas. De acordo com Hora (1994), quando se instala essa perspectiva é possível que se tenham distintas visões, pois cada um possui seus próprios valores e pretensões que poderão colaborar para que se possa constituir com uma

³ Projeto de Pesquisa desenvolvido na Unetri Faculdades a partir das investigações dos Estágios Supervisionados.

⁴ Estudante do curso de Pedagogia da Unetri Faculdades.

⁵ Coordenadora e Professora do curso de Pedagogia da Unetri Faculdades.

⁶ Professora do curso de Pedagogia da Unetri Faculdades.

política mais democrática e participativa no local de trabalho. E, haverá colaboração para que na local de trabalho seja integrado em um trabalho em equipe onde requer um envolvimento que busque valorizar e atender as necessidades e objetivos. Para isso essa equipe deverá estar em sincronia sempre, dialogando e planejando, pois, essa relação visa acolher a realidade e o interesse de todos, desempenhando uma função mais dinâmica na qual se faz presente à interação constante.

Por isso que a relação deve ser bem organizada e estruturada, pois a equipe deve ser coparticipativa. Mas afinal o que é relação interpessoal?

Relacionamento interpessoal, como o próprio nome indica, é a interação entre pessoas, que pode ocorrer em ambiente profissional, pessoal ou familiar. O principal objetivo do relacionamento interpessoal é tornar a convivência entre as pessoas mais agradável.

No mundo corporativo, o relacionamento interpessoal é muito importante para profissionais consigam lidar com crises, conflitos, superar obstáculos. Se isso não acontecer, os profissionais acabarão perdendo o foco e a produtividade. De acordo com Hunter (2004), um bom relacionamento entre parentes e amigos se reflete nas relações profissionais. É importante lembrar que precisamos ser bons com nós mesmos, porque somos como um espelho, e nossos sentimentos se refletem em tudo o que fazemos, pensamos e falamos.

Portanto, as relações interpessoais tornam-se a base da produtividade do trabalho. A capacidade de cultivar bons relacionamentos requer autoconsciência e empatia para lidar com diferenças de conceitos, posições, opiniões, valores, personalidades e objetivos.

METODOLOGIA

Neste contexto, a provocação da pesquisa é trabalhar com um referencial teórico que de suporte para a compreensão da importância da relação interpessoal numa dinâmica assertiva de informação e comunicação, sendo esta uma chave para a interação e a produtividade.

As relações estão presente em todos os momentos do desenvolvimento humano, pois faz parte de uma organização da vida cotidiana de todos os indivíduos. Esta consiste em ações que possibilitam

2uma prática para ser realizada conforme as necessidades de um determinado grupo. Sendo assim, as relações interpessoais precisam se adaptar às mudanças. No mundo corporativo é comum isso acontecer. Por isso, é importante ter resiliência e ter jogo de cintura nessas situações. Saber falar com as pessoas de maneira cuidadosa, percebendo o modo com que você conversa. No entanto, isso requer a colaboração de todos os envolvidos no processo,

pois é a partir do coletivo que este poderá ser desenvolvido de maneira que todos obtenham um resultado satisfatório e principalmente de reflexões das ações planejadas.

Para tanto, optou-se pela classificação da pesquisa como qualitativa a qual se preocupa com utilização de diversas técnicas de interpretação para a descrição e compreensão de vários fenômenos envoltos nesta pesquisa. Esta foi escolhida, pois valoriza todos os aspectos do tema pesquisado e não somente dados específicos. Sendo que por meio do estudo novos saberes serão acrescentados. A pesquisa é de caráter descritivo, assim, se preocupa em captar o significado que se atribui aos fatos. Segundo Richardson (1999), o método científico é a forma encontrada pela sociedade para validar um conhecimento obtido empiricamente, isto é, quando um conhecimento é adquirido pelo método científico, qualquer pesquisador que repita a investigação, nas mesmas circunstâncias, poderá obter um resultado semelhante.

Quanto aos objetivos a classificação da pesquisa é de caráter exploratório. Pois possibilita maior familiarização com o problema de pesquisa possibilitando a formação de hipóteses que contribui para a compreensão do problema proposto.

Com relação ao procedimento utilizado no projeto, este apresentará pesquisa bibliográfica, pois percebe-se que ela se relaciona a proposta, e com os conhecimentos sobre relações interpessoais que pretendemos alcançar. A pesquisa bibliográfica é a que fazemos com base em livros, sendo, portanto, o referencial teórico. De acordo com Demo (1987), a metodologia é uma preocupação instrumental, que versa de o caminho para a ciência abordar a realidade teórica e prática e centra-se, geralmente, no esforço de comunicar-se por meio de uma iniciação aos procedimentos lógicos voltados para questões da causalidade, dos princípios formais da identidade, da dedução, da indução e da objetividade.

Eco (1977) complementa dizendo que, ao fazer um trabalho científico, o pesquisador estará aprendendo a colocar suas ideias em ordem, na finalidade de estabelecer concretização dos dados obtidos. Sendo o objetivo de um trabalho científico atender a um determinado propósito pré-definido, o uso de um artifício específico torna-se essencial para garantir o alcance do que foi planejado.

Também, se utilizará de instrumento de coletas de dados com forma de questionário que possibilitará maior investigação e concretização do tema pesquisa, pois proporciona maior

entendimento, além de ser uma fonte de informação. De posse das informações obtidas por meio dos questionários os mesmos serão transcritos, organizados e agrupados considerando sua abrangência e relevância para então serem refletidas com base nos referenciais teóricos.

Feita a organização e a reflexão destas informações juntamente com o referencial teórico que servirá de base para aprofundamento da temática apresentada.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nós humanos, somos criaturas sociáveis. Afinal, quando estamos em grupo, temos a capacidade de conversar e nos comunicar com outras pessoas, compartilhar informações e fazer conexões. É por isso que as relações interpessoais no trabalho ocorrem e ganham tanta relevância. O relacionamento entre os colaboradores ocorre de forma automática e pode ter impactos positivos ou negativos na empresa. Por isso, o líder e o responsável pela área de recursos humanos devem saber agir entre os funcionários e coordenar todo o processo.

Se não utilizarmos uma boa forma de comunicação não teremos resultados, positivos nas nossas relações, sejam elas, no trabalho, entre amigos, família e faculdade. Precisamos aprender a desenvolver a forma de organização para poder contribuir de forma significativa para o trabalho, desta forma sem dúvidas teremos bons resultados.

Com certeza possuir um perfil profissional, faz muita diferença dentro de uma empresa, e a produtividade no trabalho é cem por cento qualitativo. No entanto, deve-se ter muito cuidado para não exceder os limites ocupacionais em sua vida diária. No ambiente de trabalho, o relacionamento interpessoal deve ser restrito e tratar apenas de assuntos relacionados à empresa.

Caso contrário, o limite pode ser ultrapassado, o que sempre leva a conflitos. Portanto, é melhor evitar jogos muito pessoais, especialmente com funcionários menos íntimos. Com isso, evita ir além das fronteiras profissionais e mantém um relacionamento descontraído, muito adequado para a produtividade da empresa e bons relacionamentos no dia a dia.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com esta pesquisa busca-se uma contribuição teórica sobre relações interpessoais nas organizações. É da natureza do ser humano se relacionar e, quanto melhores e mais positivas forem as relações, maiores serão as chances de se construir conexões verdadeiras com as pessoas. Para isso, elementos como empatia e respeito são fundamentais.

Também a ideia de que quanto melhor for a relação dos colaboradores maiores serão a capacidade produtiva e o atingimento de metas já é muito difundida no meio organizacional e, cada vez mais, tem se buscado seu fortalecimento, possibilitando a prevenção de problemas, a antecipação de soluções e a visão de novas possibilidades. Por isso é muito importante se ter a presença de líderes.

Os líderes desempenham um papel importante nas relações interpessoais no trabalho. Ele é responsável por desenvolver um espaço onde se possa ouvir e absorver ativamente as discussões e trocas. Para criar este espaço, os colaboradores devem sentir que o seu pertencimento e as suas ideias são valorizados. Mesmo que sejam impopulares, eles devem estar dispostos a criar novas estratégias e nunca devem ser subestimados porque pensam de forma diferente dos outros.

O líder deve mostrar que uma ideia pode complementar outras propostas ou ser desenvolvida para possibilitar sua implementação. Criar um ambiente agradável para estimular a gentileza e o respeito deve ser a meta para que os colaboradores estejam alinhados com a missão e os valores da empresa em que trabalham. Quando os colegas se respeitam e são gentis uns com os outros, é provável que criem uma equipe com boas relações interpessoais no trabalho.

REFERÊNCIAS

- HORA, Dinair Leal da. **Gestão Democrática Participativa**. 11ª ed. Campinas: Papyrus, 1994.
- HUNTER, James C. O monge e o executivo: uma história sobre a essência da liderança. 8ª ed. Rio de Janeiro: Sextante. 2004.
- OLIVEIRA, Maria Auxiliadora Monteiro (Org.). **Gestão educacional: novos olhares, novas abordagens**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.
- PALLOFF, R e PRATT, K. **Building learning communities in Cyberspace**. San Francisco: Jossey- Bass Publishers, 1999.
- VASCONCELLOS, Celso dos Santos. **Planejamento: projeto de ensino-aprendizagem e projeto políticopedagógico**. 9 ed. São Paulo: Libertad, 2000.
- RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Editora Atlas, 1999.
- RUIZ, J. A. **Metodologia Científica: Guia para eficiência nos estudos**. Demo Pedro, 1941
- Metodologia científica em ciências sociais/ Pedro Demo- 3 ed. Ver. E ampl. – São Paulo: Atlas, 1995.
- ECO, H Apocalípticos e integrados, São Paulo: Perspectiva, 1976, As Formas do conteúdo. São Paulo: Perspectiva, 1974.

COMUNICAÇÃO ATIVA: A CHAVE NO PROCESSO DE ENSINO E APRENDIZAGEM

Raquel Antônia Sabadin Schmidt⁷

Rosana Salete Piccinin⁸

Ademir José Zimmermann⁹

1 INTRODUÇÃO

Neste cenário onde as metodologias ativas são uma constante presente em nossas vidas, insurge com um destaque primordial a comunicação ativa e a assertividade na comunicação pode ser considerada uma das habilidades de grande relevância no meio competitivo profissional, oferecendo uma vantagem competitiva aos profissionais que a possuem.

A comunicação é também uma competência, por sinal muito valorizada, e por intermédio dela é construída a percepção, onde tocamos nosso interlocutor, e nos expomos, com o fim de alcançar o outro, transmitir a informação, produzir o impacto, e de modo inconsciente geramos reações, realização de metas, oportunidades pessoais e profissionais. (KYRILLOS, SANDERBERG, 2019).

Por oportuno, nossa temática objetiva adentrar nos aspectos que permeiam a comunicação ativa, com enfoque especial no tocante à comunicação ativa: interdisciplinariedade voltada à assertividade com docentes de Instituições de Ensino Superior do Oeste Catarinense e Sudoeste do Paraná.

Corroborando Bueno (2005), o papel exercido pela comunicação é crucial na vida da organização, tanto no tocante à eficácia, bem como na interação com os *stakeholders*, sendo válvula propulsora no desenvolvimento de planos e ações das organizações.

A comunicação completa e eficaz, compreendida com o fornecimento ou a troca de informações, sentimentos, pensamentos traduzidos pelas ideias, expressada por meio de palavras orais ou escritas, é fundamental para a plenitude das pessoas dentro de uma

⁷ Graduação em Ciências Contábeis pela UNOESC, Mestre em Administração Estratégica de Negócios e Doutoranda em Administração pela UNaM, Professora nos Cursos de Administração e Contábeis, Coordenadora do Curso de Ciências Contábeis da UNETRI, e-mail: raquel_antonia@hotmail.com

⁸ Graduação em Letras pela URI, Pós-Graduação em Língua Portuguesa pela UNICENTRO e Mestrado pela UNIOESTE, professora e Coordenadora de Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão na UNETRI Faculdades, e-mail: piccininn.ro@hotmail.com

⁹ Graduado em Administração pela UNOESC, Mestre em Gestão de Políticas Públicas pela UNIVALI – SC, professor dos cursos de Administração e Ciências Contábeis, Coordenador do Curso de Administração, e-mail: zademirjose@gmail.com

organização, considerando que a comunicação engloba todos aspectos de tarefas. (MINICUCCI, 1987).

A partir dessa consciência, de forma geral, elaboramos nossa problemática de investigação: Como desenvolver trabalhos interdisciplinares que os discentes assumam a condição de protagonistas do processo do conhecimento?

Partindo da problemática evidenciamos as hipóteses que são as suposições apresentadas como respostas plausíveis e provisórias para a problemática, considerando: **H1:** A utilização de uma comunicação ativa influencia positivamente no processo de ensino e aprendizagem. **H2:** As metodologias ativas contribuem positivamente para o sucesso dos trabalhos interdisciplinares e a incorporação do papel principal pelos discentes. **H3:** O comprometimento coletivo das IES na realização coletiva de trabalhos interdisciplinares desperta de forma positiva o interesse na participação, bem como proporciona a motivação no processo de ensino e aprendizagem.

Considerando a problemática partimos para nosso objetivo geral que tem por propósito desenvolver mecanismos facilitadores para a efetividade da comunicação interna, utilizando metodologias ativas interdisciplinares, no processo de construção do conhecimento.

Por oportuno com vista de elucidação dos meios em que o estudo irá percorrer, temos os seguintes objetivos específicos: (a) Abordar as teorias que são bases fortalecedoras da investigação; (b) Identificar o perfil e principais características dos docentes das IES; (c) Diagnosticar quais são as principais metodologias ativas assertivas utilizadas no processo de aprendizagem e conhecimento; (d) Propor os mecanismos de maior relevância que potencializam os trabalhos interdisciplinares das IES, tendo como centro o discente.

Segundo Bueno (2009, p. 144), “a comunicação efetivamente estratégica pressupõe um trabalho de planejamento para gerenciar momentos difíceis, como toda crise costuma ser”, neste norte esta investigação justifica-se, inicialmente primando pela abordagem teórica, entender e diagnosticar algumas das principais metodologias ativas aplicadas; para muito além da docência, que resulte numa formação de discentes protagonistas da comunicação ativa, assertiva, motivados pela compreensão de que “a comunicação é um fenômeno social, ao qual estamos sujeitos desde que nascemos”. (PIMENTA, 2009, p. 165).

REFERENCIAL TEÓRICO

O conhecimento de um objeto de estudo requer a compreensão de contextos dos quais o mesmo é parte integrante, entretanto sem a seção de elementos ou condicionantes

sociais, históricos e científicos pertinentes ou mesmo o destaque de um segmento em detrimento destes; a não ser é claro, que metodologicamente se haja inclinado para esta opção, destacando - se tão somente elementos pontuais que sejam parâmetros para outras considerações, que não necessariamente o conhecimento inicialmente referido.

Desta forma, infere-se que é pertinente abordar sobre a comunicação ativa, considerando-se o fator da interdisciplinaridade, das metodologias assertivas, do processo aprendizagem e conhecimento e interdisciplinaridade. Isto porque a comunicação ativa é uma ferramenta que realmente compensa investir, porque traz para o contexto organizacional melhora significativa nas relações interpessoais estabelecidas na organização, como também no alcance dos resultados pretendidos.

COMUNICAÇÃO ATIVA

A comunicação, considerando o contexto histórico, sempre foi um instrumento de integração, instrução, troca mútua e desenvolvimento entre pessoas de todas as áreas do conhecimento, constituindo-se em uma ferramenta muito importante no processo de gestão das organizações.

Consideramos de suma importância iniciar esta seção conceituando comunicação. Precipuamente, “Comunicação é a transmissão de uma informação de uma pessoa a outra, ou de uma organização a outra. A comunicação é um fenômeno pelo qual um emissor influencia e esclarece um receptor”. (CHIAVENATO, 2010, p. 315). Mais do que isso, comunicação é um processo pelo qual a informação é intercambiada, compreendida e compartilhada por duas ou mais pessoas, geralmente com a intenção de influenciar o comportamento. Assim, “a comunicação não significa apenas enviar uma informação ou mensagem, mas torná-la comum entre as pessoas envolvidas”. (CHIAVENATO, 2010, p. 315).

Por certo, a comunicação organizacional é vista, como um mecanismo de resultados, imprescindível, sobretudo na era da globalização, em que se cultiva o trabalho coletivo, a escuta, o compartilhamento de informações assertivas e não mais somente o encaminhamento de uma mensagem. Segundo Jesus (2011), a comunicação tem três estilos básicos: agressivo, passivo e assertivo. E cada situação exige um estilo diferente.

Indubitavelmente as mudanças no processo de comunicação são cada vez mais frequentes, visto que as empresas estão preocupadas com sua sobrevivência, almejando de forma sustentável os resultados, para isso, a gestão dos recursos devem ser feitas de forma eficiente com o objetivo de se alcançar a eficácia.

Para Deetz (2010, p. 38), a comunicação é “uma ferramenta das atividades organizacionais”, fundamental para estas produzirem e sobreviverem. Considera que, no processo da comunicação, se transmitem significados e informações e se geram os efeitos da mensagem. Além disso, a comunicação é a base do trabalho de uma empresa. Podemos considerar o público interno o microambiente de uma empresa: os funcionários, os fornecedores, os acionistas e a administração, pois o mote de uma empresa são os seus trabalhadores. Também cabe considerar que, cada organização tem a sua própria cultura, que fornece aos seus membros um sentido comum na interpretação da vivência organizacional. “Essa cultura é entendida como um sistema de conhecimentos, valores, crenças, ideias, leis, discursos, ações e artefatos. E da forma como estes elementos interagem, resulta a identidade organizacional”. (FISHER, 2004, p. 91).

De certo, o autor considera a comunicação um elemento essencial à vida da organização, o processo pelo qual as pessoas manifestam e partilham a cultura, através do qual ela é continuamente criada.

É fato, de que atualmente, um dos maiores desafios enfrentados pelos gestores é a comunicação, desafio este que se traduz na dificuldade de realizar a comunicação da melhor forma, de modo a atingir a eficácia organizacional, ou seja, a comunicação deve ser efetuada com base numa missão definida, de modo a que se alcance os objetivos organizacionais. É de frisar que a maioria dos problemas que surgem nas empresas resulta da inexistência de uma boa comunicação ou pela má gestão da mesma.

Mas também, cabe destacar que, a comunicação é um fato que está presente em todas as atitudes do ser humano, e as organizações não fogem à regra, visto que são considerados organismos basicamente constituídos por pessoas. É desta maneira que surge a comunicação ativa. Para Baccega e Guimarães (2006, p. 410), ela se torna efetiva quando “o receptor–sujeito vai ressignificar o que ouve, vê ou lê, apropriar-se daquilo a partir de sua cultura, do universo de sua classe, para incorporar ou não a suas práticas”.

Outra razão da comunicação ativa são as contínuas e velozes mudanças que caracterizam o cenário da modernidade tardia e vêm exigindo das empresas a plasticidade do cérebro, especialmente, a sua capacidade de aprender continuamente, de inovar, de integrar e de se auto-organizar. (MORGAN, 1995). Cabe acrescentar que a referência às empresas, reporta-se também às instituições de ensino, visto que elas também valem-se dos aspectos mencionados pelo autor.

Por outro lado, por mais que a comunicação seja baseada no parâmetro do diálogo e da interação entre sujeitos - o conhecimento que cada indivíduo constrói é produto do processamento, da inter-relação entre interpretar e compreender a informação que recebe. De acordo com Lima e Abbud (2015), os estudos desta área tentam abranger a forma como se trabalha e vê a comunicação organizacional, inserindo a estratégia: o intuito deixa de ser a “existência” da mensagem, mas sim o conteúdo da mesma, devendo este estar em harmonia com os propósitos, valores, missão, visão e cultura da organização.

Consequentemente, o conhecimento é fruto do significado que é atribuído e representado na mente de cada indivíduo, com base nas informações advindas do meio em que ele vive. É algo construído por cada um. Em consonância com Oliveira e Paula (2007), torna-se necessário compreender a comunicação estratégica em duas perspectivas: “primeiro, o alinhamento da comunicação com os objetivos da organização e sua contribuição para o alcance dos resultados” e segundo, “o papel dos atores sociais no que diz respeito às decisões organizacionais”.

Diante das premissas apresentadas, é factível considerar como comunicação ativa todos os processos que efetivamente alcançam os objetivos idealizados e planejados pelas organizações, independente da área de atuação, aqui, cabe mencionar a área da educação.

Outrossim, a comunicação para ser ativa, precisa ser de fato eficaz, é necessário que quem a produz e transmite, tenha conhecimentos não só da implementação de regras e técnicas, mas também do contexto em que o mercado e a organização se inserem – a comunicação deve fazer sentido e ser planejada de maneira estratégica.

Metodologias Assertivas

As metodologias possibilitam a gestão do processo educacional, a proatividade na construção dos saberes, para além do que se costuma vivenciar em muitas instituições de ensino, onde o processo é reativo, não se criam metodologias que visam o controle de parte para que se chegue à gestão do todo.

O que constituem as chamadas metodologias assertivas de aprendizagem? Elas são metodologias nas quais o aluno passa a ser o protagonista, enquanto os professores são mediadores ou facilitadores do processo, desta forma, tratamos como metodologias assertivas, por entendermos que sai do campo do reativo para insurgir no ativo, quando o aluno passa a ser protagonista. Entretanto, observamos que a grande maioria dos teóricos trata a metodologia

assertiva como ativa, haja vista as motivações anteriormente transcritas, que remetem ao mesmo entendimento.

Conseqüentemente, com a utilização das metodologias assertivas o aluno é instigado a participar da aula, por trabalhos em grupo ou discussão de problemas. Ele é assim retirado de uma posição cômoda, puramente receptora de informações, para um contexto em que poderá desenvolver novas competências, se tornando o centro do processo de ensino- aprendizagem. (Borges & Alencar, 2014). Entre estas novas competências destacam-se: a iniciativa, a criatividade, a criticidade reflexiva, a capacidade de autoavaliação, cooperação para se trabalhar em equipe, responsabilidade, ética e a sensibilidade na assistência.

Ademais, as metodologias assertivas possibilitam a gestão do processo educacional, a proatividade na construção dos saberes, para além do que se costuma vivenciar em muitas instituições de ensino onde o processo é reativo, não se criam metodologias que visam o controle de parte para que se chegue a gestão do todo. “As metodologias ativas têm o potencial de despertar a curiosidade, à medida que os alunos se inserem na teorização e trazem elementos novos, ainda não considerados nas aulas ou na própria perspectiva do professor”. (Berbel, 2011, p.28).

Cabe evidenciar que, em ambas as categorias das metodologias assertivas, o problema a ser estudado é apresentado pelo professor aos alunos, e estes devem resolvê-lo de forma ativa, interagindo com seus colegas, descobrindo a melhor maneira de abordar o tema proposto.

Frente à pesquisa realizada, as metodologias evidenciadas pelos pesquisados foram o ensino híbrido, a aprendizagem baseada em problemas e a gamificação. **O ensino híbrido combina atividades com e sem o professor, com o uso de tecnologia.** Ele abre um espaço para o pensamento crítico, afinal, os estudantes têm a oportunidade de compreender os assuntos de maneira mais aprofundada e levar questões e curiosidades para os encontros presenciais. Já a aprendizagem baseada em problemas tem como propósito **tornar o aluno capaz de construir o aprendizado conceitual, procedimental e atitudinal por meio de problemas propostos.** Isso o expõe a situações motivadoras e o prepara para o mundo do trabalho. E, a metodologia da gamificação, utilizada em vários contextos de aprendizagem, atrai crianças, jovens e adultos. O objetivo é envolver os alunos para inspirá-los, bem como incentivar a colaboração, a interação e o compartilhamento por meio dos **elementos e princípios dos jogos.**

Interdisciplinaridade

A interdisciplinaridade começa na mente das pessoas que estão inseridas no processo interdisciplinar, cabe ao professor a tarefa de preparar as futuras gerações para sua função de realizar/ fazer a história e construir o efetivo conhecimento - o conhecimento verdadeiro. Por sua vez, a interdisciplinaridade é um instrumento que aproxima o conhecimento formalizado à prática cotidiana, sua metodologia requer uma quebra de paradigmas, prevalecendo a comunicação entre os diversos e diferentes conhecimentos. (BOCHNIACK, 1992 apud SCHMIDT, 2020).

Segundo Schmidt (2010) elucida alguns dos principais indicadores a serem considerados no processo de construção da interdisciplinaridade, que por sua vez influenciam diretamente e condicionam o sucesso na formação do aprendiz. “A cadeia de indicadores que influenciam o processo interdisciplinar – diretrizes norteadoras são: objeto de estudo que tenha relação direta com os anseios dos discentes; clareza do processo; sinergia; comunicação ativa; motivação; acompanhamento; monitoria; feedbacks; satisfação da realização do trabalho; reconhecimento dos resultados (premiação). (SCHMIDT, 2020, p. 260).

MÉTODOS CIENTÍFICOS

Richardson (1999, p. 22) declara que método é “o caminho ou a maneira para se chegar a determinado fim ou objetivo”, e a metodologia pode ser entendida como “os procedimentos e regras utilizadas por determinado método”. Corroborado por Gil (1999), que evidencia que o método científico é um conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos utilizados para atingir o conhecimento.

Quanto às *características* do universo a ser estudado trata-se de uma amostra considerando tratar-se de duas instituições de ensino superior particulares, uma localizada no município de Barracão - PR e outra em São Miguel do Oeste - SC. Nossa amostragem foi por acessibilidade ou por conveniência, uma vez que os pesquisadores selecionaram membros da população mais acessíveis, corrobora Cozby (2006), uma das motivações para se usar amostras por conveniência é dada ao fato de que a intenção da pesquisa não é a de estimar com acuracidade os valores da população, mas sim busca estudar relações entre as variáveis. Neste norte, nossa amostra é não probabilística por conveniência, considerando que para Mattar (1996) amostra não probabilística é aquela em que a seleção dos elementos de uma população, que compõe a amostra, depende ao menos em parte do julgamento do pesquisador ou do entrevistador no campo.

No tocante à *abordagem*, trata-se de uma pesquisa **quali-quant**, uma vez que está baseada na combinação das duas abordagens, por ser uma abordagem mista, considerando que num primeiro momento adentramos na parte qualitativa para que tivéssemos uma compreensão dos fenômenos e, posteriormente, aplicamos a quantitativa para tabulação e compreensão dos dados.

O tipo de pesquisa *quanto ao objetivo*, aos fins se classifica numa pesquisa descritiva e exploratória, uma vez que segundo Oliveira (2013), a pesquisa descritiva exige que ocorra um planejamento rigoroso quanto à definição dos métodos e das técnicas para coleta e análise de dados, uma vez que se é recomendado a utilização das informações obtidas por meio de estudos exploratórios; isto porque a pesquisa exploratória aprofunda os conhecimentos das características de determinado fenômeno, a fim de procurar explicações das suas causas e consequências. (RICHARDSON, 1999).

O procedimento e coleta de dados, que “são um conjunto de preceitos ou processos de que se serve uma ciência; são, também, as habilidades para usar esses preceitos ou normas, na obtenção de seus propósitos”. (LAKATOS & MARCONI, 2000, p. 107).

Quanto *aos meios* faremos uso da pesquisa bibliográfica. Para Fonseca (2002, p. 32) “a pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos”; bem como pesquisa de campo, uma vez que a pesquisa de campo tem como objetivo principal conseguir informações, conhecimentos relacionados à problemática, para o qual se procura uma resposta - hipótese, que se queira comprovar. (LAKATOS E MARCONI, 1991).

Os *instrumentos de coleta de dados* que faremos uso será um questionário aplicado utilizando o google forms, com questões semiestruturadas e perguntas fechadas. Neste norte, a coleta de dados é realizada através de questionários que apresentam variáveis distintas, cujas análises são geralmente apresentadas através de tabelas e gráficos. (FACHIN, 2003).

Teremos num primeiro momento um teste piloto para validação do questionário, posteriormente, o universo foi composto por 28 respondentes, docentes de duas Instituições de Ensino Superior, no período de junho de 2021.

Após coletados os dados, passamos para a próxima fase de *análise dos dados*, nesta fase serão tratados por intermédio de planilhas eletrônicas, onde se buscou descrever e avaliar as questões acerca da problemática e objetivo geral proposto na investigação, para facilitar a análise algumas perguntas foram categorizadas em Concordo ou Discordo.

Para fins de *validação das hipóteses*, utilizamos para classificação qualitativa, a META que se 70% dos respondentes concordarem com as hipóteses, consideraremos como VERDADEIRAS, caso inferior a este percentual serão refutadas, consideradas FALSAS.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para engrandecer essa investigação apresentamos os resultados da pesquisa de campo, por oportuno é a partir dessa que aprofundaremos nossos estudos, considerando a base do referencial teórico com a prática evidenciada, considerando as análises quantitativas aqui apresentadas.

PERFIL DOS RESPONDENTES

Nossa pesquisa de campo teve a participação de 28 docentes. O perfil dos respondentes são todos atuantes na área da docência, assim procuramos ponderar as variáveis que entendemos serem de suma importância para aprofundar este estudo, para tanto consideramos: sexo, faixa etária, Instituição de ensino superior que atua, grau de formação e tempo de serviço na área da docência. A tabela 1 evidencia os resultados obtidos.

Tabela 1. Perfil dos respondentes

Variáveis	N	%
PERFIL RESPONDENTE		
Sexo		
Masculino	13	46,43
Feminino	15	53,57
Faixa etária		
Até 30 anos	1	3,57
De 30 anos a 40 anos	14	50,00
De 40 anos a 50 anos	9	32,14
Acima de 50 anos	4	14,29
Instituição de Ensino Superior Vinculado		
UNETRI Faculdades de Barracão- PR	17	60,71
SENAC Faculdade de São Miguel do Oeste -SC	11	39,29
Grau de formação		
Pós graduação	12	42,86
Mestrado	14	50,00
Doutorado	2	7,14
Anos atua na área da docência		
Até 1 ano	3	10,71
De 1 ano a 3 anos	3	10,71
De 3 anos a 5 anos	4	14,29
Acima de 5 anos	18	64,29

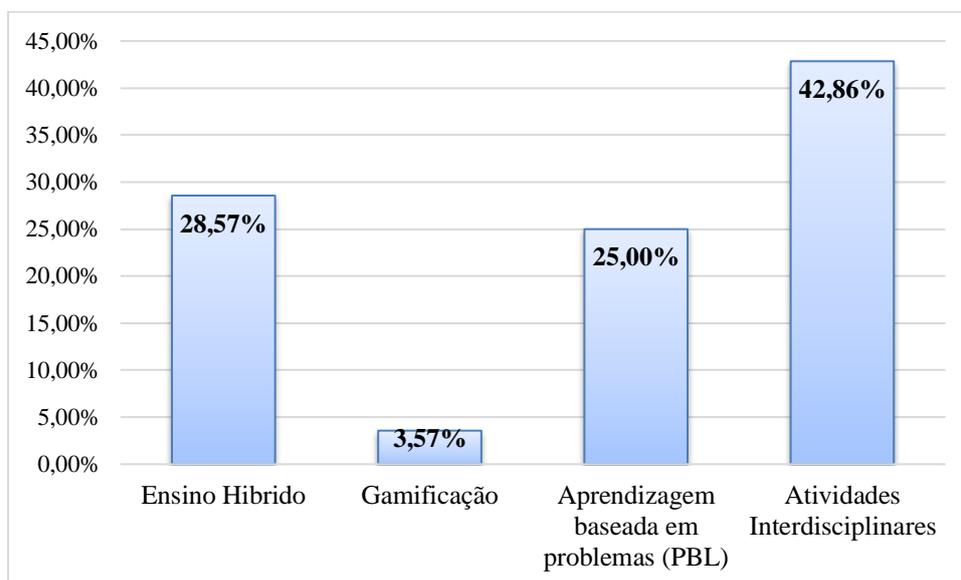
Fonte: Elaboração própria.

A maioria dos respondentes são mulheres (53,57%), sendo a faixa etária preponderante da maioria dos profissionais com perfil jovem, de 30 a 40 anos (50%), a maioria trabalha na UNETRI FACULDADES (60,71%), considerando que o grau de formação da maioria dos respondentes é mestrado (50%), com vasta experiência na área da docência, uma vez que a maioria possui mais de 5 anos de experiência profissional como docente.

DIAGNÓSTICO DAS PRINCIPAIS METODOLOGIAS ASSERTIVAS

No intuito de compreender quais são as principais metodologias assertivas na construção dos saberes, evidenciamos as principais variáveis, considerando: Ensino híbrido, considerando: rotação por estações, laboratório rotacional, rotação individual e sala de aula invertida; Gamificação; Aprendizagem baseada em problemas (PBL); Atividades Interdisciplinares; Outras; e, Nunca trabalhei com nenhuma metodologia ativa, tenho interesse, porém não tenho segurança e conhecimento para aplicar, que servirão de base para o que segue no gráfico 1.

Gráfico 1- Julgamento dos respondentes por grau de relevância das metodologias ativas



Fonte: Elaboração própria.

Os respondentes, em sua maioria, representados por 42,86%, julgam como sendo uma das metodologias de maior assertividade as atividades interdisciplinares, seguido por 28,57%, que julgam ser o ensino híbrido, considerando: rotação por estações, laboratório rotacional, rotação individual e sala de aula invertida, se demonstra eficaz, e 25% dos respondentes acreditam que a aprendizagem baseada em problemas tem sua relevância no processo e, por

fim, 3,57% entendem que a gamificação se demonstra eficiente no processo de ensino e aprendizagem. Observem que nesse cenário pandêmico que estamos vivenciando, nossos dados estatísticos vão à contramão do que muitos entendem como efetivo na construção dos saberes; nota-se que a interdisciplinaridade merece destaque como sendo a metodologia ativa de maior relevância, vindo de encontro com nossas respostas prováveis à problemática (hipóteses).

Para além de todas as expectativas aqui creditadas nas hipóteses à nossa problemática, a interdisciplinaridade mesmo em tempos pandêmicos, se demonstra como a melhor alternativa, desde que desenvolvida respeitando critérios que condicionem o nosso discente ao lugar de destaque; é notória a contribuição que se exige no tocante à autonomia de gerenciamento e planejamento das aulas e mecanismos – metodologias que serão utilizadas para serem identificadas efetivamente como ativas, as metodologias serão e devem ser utilizadas como estratégias para o alcance da eficácia no processo de formação, para que só assim possamos atribuir a *status* de assertivo para tal metodologia.

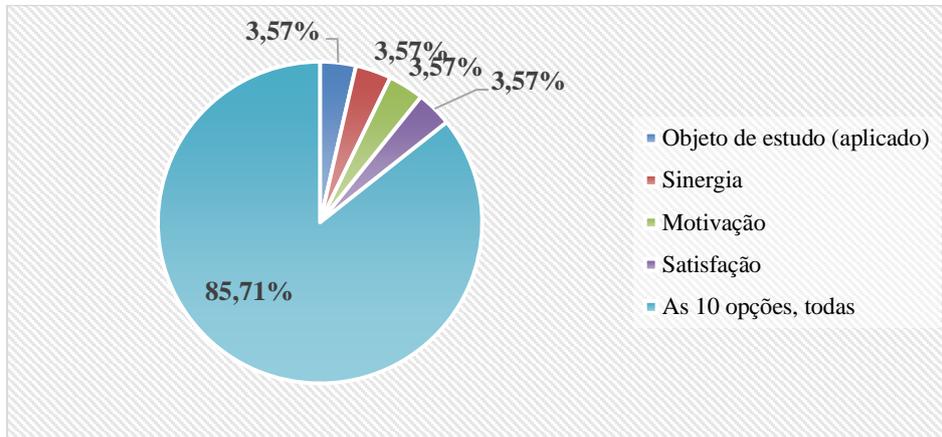
PROPOSIÇÃO DE MECANISMOS QUE POTENCIALIZAM A INTERDISCIPLINARIDADE

Elaboramos uma pergunta considerando os indicadores de resultados referenciados pela teórica Schmidt (2020), que por sua vez, assim questionava: os indicadores a serem considerados no processo de construção da interdisciplinaridade influenciam diretamente e condicionam o sucesso na formação do aprendiz. Dentre os indicadores qual deles você julga o de maior relevância no processo?

A partir do questionamento obtivemos os seguintes resultados, considerando as alternativas evidenciadas que assim se apresentaram: 3,57% dos respondentes avaliam que o *objeto de estudo que tenha relação direta aos anseios da maioria dos discentes*; nenhuma resposta para clareza no processo interdisciplinar; 3,57% entendem ser de maior relevância a *sinergia (comprometimento de todas as partes envolvidas no processo)*; nenhuma resposta para comunicação ativa; 3,57% *motivação*; nenhuma resposta para acompanhamento; nenhuma resposta para monitoria; nenhuma resposta para feedbacks; 3,57% *satisfação na realização do trabalho*; nenhuma resposta para reconhecimento dos resultados (premiação); **85,71%** dos respondentes julgam que *todas as opções acima transcritas, são importantes, não conseguem eleger uma única, o todo é mais importante que uma das partes*; a maioria dos respondentes entendem que as 10 variáveis evidenciadas são fundamentais no processo de construção da

interdisciplinaridade, considerando que influenciam diretamente e condicionam o sucesso na formação do aprendizado, conforme evidenciamos o resumo dos resultados pelo gráfico 2.

Gráfico 2- Principais indicadores de resultado no processo interdisciplinar considerando Schmidt (2020)



Fonte: Elaboração própria.

MECANISMOS FACILITADORES PARA EFETIVAÇÃO DA COMUNICAÇÃO ATIVA

No tocante aos mecanismos facilitadores para a efetiva comunicação ativa, já evidenciado neste estudo, insofismável a contribuição exercida principalmente pelas metodologias assertivas na construção dos saberes, é notório que o promotor de tudo isso é o educador - “o docente”, é, ele que precisa identificar o perfil de seus discentes e ter a sensibilidade para conduzir o processo e fazer uso das metodologias adequadas a cada situação, diversificando, inovando, simplificando e se reinventando; é a comunicação ativa, ela está aquém do simples uso de uma metodologia assertiva; esta metodologia, precisa ser determinada respeitando as características de cada disciplina e o perfil do público alvo – discentes, afinal, para que ocorra o exercício do protagonismo por parte dos discentes de forma plena, precisamos ser específicos e manter o alvo no que se pretende para que atinjamos resultados extraordinários resultados almejados sejam extraordinários.

De encontro a tudo isso vem a nossa pergunta norteadora da investigação: *Como desenvolver trabalhos interdisciplinares onde os discentes assumam a condição de protagonistas no processo do conhecimento?*

Elegemos seguintes e prováveis respostas: **H1:** A utilização de uma comunicação ativa influencia positivamente no processo de ensino e aprendizagem. **H2:** As metodologias

assertivas contribuem positivamente para o sucesso dos trabalhos interdisciplinares a incorporação do papel principal pelos discentes. **H3:** O comprometimento coletivo das IES na realização coletiva de trabalhos interdisciplinares desperta de forma positiva o interesse na participação, bem como proporciona a ativação no processo de ensino e aprendizagem.

Tabela 2-Resultados das hipóteses contrastadas com a meta

Hipóteses	Meta mínima (%)	Resultado obtido (%)	Confirmação
H1	70,00	100,00	Verdadeira
H2	70,00	100,00	Verdadeira
H3	70,00	100,00	Verdadeira

Fonte: Elaboração própria

Obtivemos um resultado extraordinário para as nossas respostas dos problemas conforme demonstramos pela tabela 2, evidenciamos como extraordinário o resultado em função assertividade, considerando 100% de concordância dos respondentes para as três hipóteses estabelecidas, ao nosso humilde entender, as três hipóteses se complementam, há que se ter comunicação ativa, aliada as metodologias assertivas no tocante à interdisciplinaridade e o comprometimento coletivo dos docentes é fundamental no tocante ao desenvolvimento de trabalhos interdisciplinares onde os discentes possam incorporar a condição de protagonistas no processo do conhecimento.

CONCLUSÕES

A educação que estamos vivenciando na sociedade contemporânea não deve ser algo forçado. Neste século onde existe uma predominância do censo democrático, cabe tão somente ao indivíduo o poder da decisão, de escolha e, para que ocorra o processo de construção dos saberes, é necessário que os discentes e docentes estejam unidos na via de mão dupla, em prol da promoção do conhecimento.

As metodologias assertivas devem ser adotadas como sendo uma proposta prática pedagógica voltada à inovação, usufruindo dos meios tecnológicos, uma vez que as competências, habilidades e conhecimentos são transformados numa velocidade antes nunca vistas. O tempo passa cada vez de forma mais rápida, dessa forma a otimização do tempo, a definição de estratégias que possibilitam ao docente o exercício da autonomia e gerenciamento no processo de construção do conhecimento é cada vez mais exigido.

É neste contexto de incertezas e complexidades que se insurge a necessidade de *SER* ativado pela busca constante, onde muito além da motivação, exige-se algo que seja pleno e

contínuo, algo que nos mova permanentemente; o conhecimento tem esse poder de ativação, por entendemos que a comunicação ativa necessita fazer uso de metodologias assertivas para que se atinja o alvo - o propósito de formar pessoas melhores, melhores em conhecimento, melhores no seu convívio social (...).

No tocante ao que propomos no nosso objetivo geral, diagnosticar quais são os mecanismos facilitadores para efetividade da comunicação ativa, utilizando metodologias assertivas interdisciplinares, no processo da construção do conhecimento; evidenciamos a partir das respostas que 42,86% julgam como sendo uma das metodologias de maior assertividade as atividades interdisciplinares, seguida por outras tidas como de menos relevância. Fazendo uma análise combinada com o que elucida a teórica Schmidt (2020) com relação às diretrizes norteadoras sendo: objeto de estudo que tenha relação direta com os anseios dos discentes; clareza do processo; sinergia; comunicação ativa; motivação; acompanhamento; monitoria; feedbacks; satisfação da realização do trabalho; reconhecimento dos resultados (premiação); nossos respondentes representados por 85,71% julgam que todas as ações definidas, são de suma importância no processo da construção da interdisciplinaridade, uma vez que a análise combinada é importante para que, a partir do momento que for implantado o processo metodológico interdisciplinar, para que seja eficaz é necessário que se estabeleçam diretrizes de indicadores de resultado para que se consiga mensurar a efetividade do processo.

O problema proposto neste estudo, que trouxe três hipóteses teve uma assertividade absoluta, ou seja, 100% das hipóteses validadas, considerando a meta estabelecida pelos pesquisadores, para que os discentes possam assumir o papel de protagonistas no processo de conhecimento nos trabalhos interdisciplinares, faz-se necessário: comunicação ativa, somada às metodologias assertivas, bem como o comprometimento coletivo da IES.

Contribui com a essência do propósito de nossa investigação o saber trazido pelo teórico Fernandes et. al. (2008), considerando que o *aprender a aprender* na formação dos profissionais deve compreender o *aprender a conhecer*, o *aprender a fazer*, o *aprender a conviver* e o *aprender a ser*, garantindo a integralidade da atenção, qualidade, eficiência e resolutividade.

Eis que a chave do processo de ensino e aprendizagem, é assertividade, sim, uma variável que merece atenção, com isso, a mensagem que queremos deixar é de que o conhecimento é algo que nos remete a uma eterna busca, não é uma receita de bolo onde sempre que aplicada teremos os mesmos resultados, a ativação precisa ser uma constante presente em nossas vidas, por certo, o assertivo se tem quando a soma dos resultados apresentam vencedores

em ambas os lados (docentes e discentes), desta forma teremos ativação assertiva no processo de construção dos saberes.

REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- Deetz, S. **Comunicação organizacional: Fundamentos e desafios**. In Marchiori, M. (Ed.), *Comunicação e organização: Reflexões, processos e práticas*. São Caetano: Difusora Editora, 2010.
- Fisher, D. **Communication in Organizations**. USA: West Publishing Company, 1993.
- BACCEGA, M. A.; GUIMARÃES, M. O. **Da comunicação à educação: a importância dos estudos de recepção**. *Comunicação & educação*, Ano XI, Número 3, set/dez 2006.
- BERBEL, N. A. N. **As metodologias ativas e a promoção da autonomia de estudantes**. *Semina: Ciências Sociais e Humanas*, 32(1), 25-40, 2011.
- Borges, T. S., & Alencar, G. **Metodologias ativas na promoção da formação crítica do estudante: o uso das metodologias ativas como recurso didático na formação crítica do estudante do ensino superior**. *Cairu em Revista*, 3(4), 119-143, 2014.
- BUENO, Wilson da Costa. **Comunicação Empresarial: políticas e estratégias**. São Paulo: Saraiva, 2009.
- BUENO, W. C. **Gestão e Comunicação Empresarial**. *Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional*, v. 1, n.3, p. 96-109, set-dez 2005. Disponível em: <https://www.rbgdr.net/revista/index.php/rbgdr/article/view/64/58> . Acesso em: 22/05/2021.
- COZBY, P. (2006). **Métodos de pesquisa em ciências do comportamento**. São Paulo: Editora Atlas.
- FACHIN, O. **Fundamentos de metodologia**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.
- FERNANDES Josicelia Dumêt; FERREIRA Silvia Lucia; LA TORRE, Maristela P. S.; ROSA, Darci De Oliveira Santa. COSTA, Heloniza O. G. . **Diretrizes estratégicas para a implantação de uma nova proposta pedagógica na Escola de Enfermagem da Universidade da Federal da Bahia**. *Rev. Enfermagem* 2003;56(54):392-395. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/7BYhqxFBQhH4WN5bQhzxJzP/abstract/?lang=pt>
- FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 1999.
- _____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999. 206 p.
- JESUS, Antonio. **Estilos de Comunicação em Liderança**. Disponível em: <http://www.portal-gestao.com/gestao/lideranca/item/2554-estilos-de-comunica%C3%A7%C3%A3o-em-lideran%C3%A7a.html>> Acesso em 02 de nov. de 2017.
- KYRILLOS, Leny. SANDERBERG, Carlos Alberto. **Comunicação e Liderança**. São Paulo: Contexto, 2019.
- MATTAR, F. **Pesquisa de Marketing**. Ed. Atlas. 1996.
- MINICUCCI, A. **Psicologia Aplicada à Administração**. São Paulo, Atlas, 1987 .
- MORGAN, Gareth. **A caminho da auto-organização: as organizações como cérebros**. *Imagens da Organização*. São Paulo: Atlas, 1996. p.83-114.
- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991. 270 p.
- LIMA, M., & ABBUD, M. (2015). **Comunicação Organizacional: Histórico, Conceitos e Dimensões**. Atas da Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da

Comunicação XIV Congresso de Ciências da Comunicação na Região Norte, Manaus. Retirado de www.portalintercom.org.br/anais/norte2015/resumos/R44-0415-1.pdf.

OLIVEIRA, I. e PAULA, C. . **O que é comunicação estratégica nas organizações?** São Paulo: Paulus, 2007.

PIMENTA, Maria Alzira. **Comunicação Empresarial: conceitos e técnicas administradores.** 6. ed.- Campinas, 2009.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SOARES, F. Elizandra. PAGNO, Jonas. BINI, Márcia. **Universo da sala de aula: o pensar e o fazer num espectro multiface.** 1.ed. Curitiba-PR: Bagai, 2020.

COMUNICAÇÃO INTERNA: DIFERENCIAL COMPETITIVO, UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE COMERCIO EXTERIOR¹⁰

Gustavo Casagrande Zanella, gustavozanella@outlook.com, UNETRI Faculdades

Vanusa Pinnow, nusa1234pinnow@gmail.com, UNETRI Faculdades

Dra. Raquel Antônia Sabadin Schmidt, professora e coordenadora do curso de Ciências Contábeis da UNETRI

Faculdades, raquel_antonia@hotmail.com

RESUMO

Este artigo tem como objetivo avaliar se a comunicação interna dedicada ao fluxo de informações para a gestão da informação pode representar um diferencial competitivo, considerando um estudo de caso numa empresa do segmento de comércio exterior, localizada em Dionísio Cerqueira- SC. Desenvolveu-se uma revisão bibliográfica de autores que se dedicaram aos estudos no tocante ao nosso propósito desta investigação, delimitada a aplicação de uma pesquisa qualitativa usando como instrumento um formulário aplicado ao ambiente interno da organização, considerando todos os gestores e colaboradores, do estudo de caso. Os resultados obtidos foram extraordinários, dentre eles, em especial a identificação das variáveis que impactam positivamente a comunicação interna e o fluxo de informações, temos: a otimização no uso do tempo na empresa, agente motivacional da equipe quando a comunicação é plena, melhora o relacionamento entre os colegas de trabalho. Finalmente, conclui-se evidenciando que a comunicação interna representa um instrumento de diferencial competitivo para a gestão da informação, bem como demais aspectos evidenciadas pelos resultados apresentados neste artigo.

Palavras-chave: Comunicação Interna. Gestão da Informação. Diferencial Competitivo.

INTRODUÇÃO

No atual cenário econômico as empresas estão à mercê de constantes mudanças tanto no ambiente externo quanto no ambiente interno, as empresas por vezes estão passíveis de ser afetadas pela falta da comunicação, impactando no desempenho da empresa.

A comunicação por sua esta intrinsecamente relacionada à informação, corrobora neste sentido Bazi (2007, p. 7), “a informação pertence à esfera da transmissão (emissor-destinatário), enquanto a comunicação é intersubjetiva, nasce na experiência particular e singular dos indivíduos”. Dessa forma, a informação é relativa e compreende um conjunto de acontecimentos, vez que motivação da comunicação é no estímulo entre as pessoas.

¹⁰ Trabalho avaliativo (AV1, AV3 e AV2) desenvolvido pelos discentes acima mencionados do II período do curso de contábeis na disciplina de Projeto Integrador I (extensão), Profa. Dra. Raquel Antônia Sabadin Schmidt.

Segundo Torquato (2004) evidencia que a comunicação interna representa nos dias atuais, uma ferramenta estratégica de negócios, bem como considera como um fator estratégico para o sucesso das empresas.

Diante disso as consequências pela falta de comunicação interna e a fluidez quanto a gestão da informação pode impedir que a empresa atinja suas metas e objetivos.

Conseguindo atingir o diferencial competitivo, juntamente com uma boa gestão de informação como cita Freitas e Lesca (1992, p. 2) “as empresas que ganharão a guerra econômica serão aquelas que tiverem ganho a guerra de informação, o que demonstra ser a adaptação da empresa função da informação” em virtude disso terá bons e rápidos resultados de lucratividade.

Nesse contexto a comunicação interna representada pelo fluxo de informações e porque não pela gestão da informação, é fundamental para que o negócio prospere, segundo Lopez e Valentim (2010, p. 3) “esses fluxos informacionais, tanto formais quanto informais, são o elo entre uma fonte e um receptor, que resulta na transferência de informações”.

Essa investigação tem por propósito o seguinte objetivo geral: avaliar se a comunicação interna dedicada ao fluxo de informações para a gestão da informação representa um diferencial competitivo em uma empresa do segmento de comércio exterior, localizada em Dionísio Cerqueira- SC.

No intuito de atingir o fim definimos os meios, representados pelos objetivos específicos, quais sejam:(a) conceituar as teorias que servirão de base para esse estudo, tais como: gestão da informação, diferencial competitivo, fluxo da informação em ambientes internos;(b)identificar as principais variáveis que impactam negativamente e positivamente a gestão da informação;(c)evidenciar o principal impacto da gestão da informação que representa um diferencial competitivo para a empresa objeto de estudo.

A motivação se dá em razão de entendermos a essencialidade da gestão da informação, que quando for bem desenvolvida pode representar um diferencial competitivo, sendo o principal elemento para alavancar uma empresa no seu crescimento e desenvolvimento. Para que ocorra uma gestão da informação e obtendo bons resultados a comunicação interna é indispensável.

A temática tratada se justifica em buscar conhecer como acontece o fluxo das informações, no processo de gestão da informação no ambiente interno da organização, considerando que para poder num segundo momento estabelecer algum parâmetro ou modelo para gestão, é fundamental a comunicação interna.

De fato, quando a comunicação interna é aplicada adequadamente ela pode servir de estratégia na organização, o bom relacionamento e interação com empregados e fundamental para que se desenvolva qualquer projeto, uma vez que toda e qualquer organização é formada por pessoas e a base para qualquer resultado bem sucedido é motivado por pessoas.

REFERENCIAL TEÓRICO

Na sequência apresenta-se os principais teóricos que servem da base para esta investigação, e garantem a compreensão de alguns conceitos que são fundamentais para os resultados e discussões.

GESTÃO DA INFORMAÇÃO

A gestão da informação está relacionada diretamente com as atividades internas e externas, buscando de forma formal manter sócios, colaborado e clientes informados da melhor maneira possível, vez que se compreende gestão da informação em ambientes organizacionais, como sendo um conjunto de atividades que objetiva: obter um diagnóstico das necessidades informacionais; mapear os fluxos formais de informação nos vários setores da organização; prospectar, coletar, filtrar, monitorar, disseminar informações de diferentes naturezas; e elaborar serviços e produtos informacionais, objetivando apoiar o desenvolvimento das atividades/tarefas cotidianas e o processo decisório nesses ambientes. (VALENTIM, 2004).

A gestão da informação possui alguns diferenciais que são fundamentais para uma empresa, ela busca amenizar os problemas que afetam ou estão se desenvolvendo dentro de uma determinada entidade, a mesma trata de um fluxo de atividades formais na qual se desenvolve uma organização positiva de informações. Trata-se de uma gestão que coleta, seleciona e filtra informações para se ter um desenvolvimento prático e convicto.

COMUNICAÇÃO INTERNA ORGANIZACIONAL

Pode-se dizer que a comunicação interna está diretamente ligada com a empresa e seus colaboradores, ela busca manter a ordem a compreensão e a resoluções de problemas internos da mesma, “ela se preocupa com a construção de significados que possam dar sentido e gerar vínculos, inclusive afetivos, entre a empresa e seus interlocutoras”. (LOPES FILHO, 2017, p.78)

A mesma tem como objetivo aprimorar as relações entre sócios e colaboradores, Casali e Taylor (2003), elucidam que uma organização é um tecido de comunicação e torna- se com

base em uma análise interpretativa de seus fenômenos sociais como processos simbólicos, especialmente porque também são construções calcadas nas práticas diárias de seus integrantes.

Vieira (2004) entende que essa comunicação dentro das organizações, não deve visar somente qualidade de produtos ou serviços, mas também deve priorizar o ser humano.

A comunicação organizacional é o ato de compartilhar informações entre duas ou mais pessoas, com o objetivo de persuadir ou de obter um entendimento comum a respeito de um assunto ou de uma situação. (TERCIOTTI, 2009)

Corroborando Chiavenato (2005) evidenciando que a comunicação é uma atividade administrativa, constituindo-se em dois propósitos, o primeiro deles é o de repassar as informações com clareza para que as pessoas possam realizar bem suas tarefas, já o segundo visa promover a motivação, cooperação e satisfação das pessoas nos seus respectivos cargos.

A comunicação “é uma habilidade, e como toda habilidade precisa e pode ser desenvolvida com a prática e com o aprimoramento contínuos, principalmente para vencer desafios” (CHAVES et al, 2006, p. 22).

Para além de todo o exposto, uma comunicação interna inadequada – não assertiva, pode causar conflitos, maus negócios, discórdias, desperdícios de tempo, dinheiro e falta de oportunidades para a organização. (MARCHIORI, 2001).

Para Argenti (2006, p. 169), “(...) a comunicação interna no século XXI envolve desenvolver uma cultura corporativa e ter o potencial de motivar a mudança organizacional”.

DIFERENCIAL COMPETITIVO E SUAS VARIÁVEIS

No cenário econômico atual, é essencial a boa comunicação, esta por sua vez torna-se um grande diferencial competitivo, vez que, é a diferença marcante entre profissionais de sucesso e aqueles que estão no lugar comum, é de suma relevância considerar que hoje não basta dominar as técnicas da escrita, é preciso mais que isso – a comunicação é essencial. (MARCHIORI, 2001)

Com um entendimento muito parecido temos Filiage (2006, p. 58):

Hoje, exige-se do profissional da área não apenas conhecimentos e habilidades nas práticas profissionais, mas também uma visão abrangente do mercado e do universo dos negócios. Mais do que um simples executor de tarefas (bom redator de releases, bom relacionamento com a mídia, excelente editor de house organ), **o profissional de comunicação empresarial deve ser um executivo, um gestor, capaz de planejar, estrategicamente, o esforço de comunicação da empresa ou entidade.** (Grifos nossos).

Segundo Stoner e Freeman (1999) existem quatro fatores que influenciam a eficácia da comunicação nas organizações: a) Canais formais de comunicação (eficácia da comunicação); b) Estrutura de autoridade (diferenças de status e de poder ajudam a determinar quem irá se comunicar com quem); c) Especialização do trabalho (facilita a comunicação dentro de grupos diferenciados); e d) Propriedade da informação (pessoas possuem informações e conhecimentos diferenciados sobre seus trabalhos).

A comunicação pode ser uma estratégia essencial para alcançar os objetivos e estreitar os relacionamentos.

METODOLOGIA

Quanto às características nossa investigação será um estudo de caso em uma empresa do segmento de comércio exterior, localizada no município de Dionísio Cerqueira- SC, durante a primeira quinzena de agosto de 2021.

No tocante à abordagem o tipo da pesquisa é qualitativo, segundo Schmidt (2021, p. 10) evidencia quanto à abordagem qualitativa que “qualidades dos indivíduos em termos dos vínculos com o tema/problema a ser investigado; utilizado como instrumento para entender, descrever, classificar e explicar fenômenos, considerando a relação existente entre as variáveis, geralmente esse tipo de abordagem toma forma com análise de documentos e estudo de caso”.

Quanto aos fins o objetivo trata-se de pesquisa explicativa, segundo a teórica Schmidt (2021, p. 11) “(...) visa explicar o problema estudado, considerando que esclarece quais fatores contribuem para a ocorrência de determinado fenômeno; busca responder, com base em dados coletados e estudos de campo implementado, o porquê dos fatos analisados. Aprofunda o conhecimento da realidade. Explica a razão, o “porquê” das coisas. Alguns dos explicativos: analisar, avaliar, verificar, explicar entre outros”.

Com relação aos procedimentos adotados para “à coleta de dados a parte prática do conteúdo coletados observado estão diretamente relacionadas às técnicas de coleta de dados são um conjunto de preceitos ou processos de que se serve uma ciência; são, também, as habilidades para usar esses preceitos ou normas, na obtenção de seus propósitos”. (LAKATOS & MARCONI, 2000, p. 107 apud SCHMIDT, 2021, p. 10).

A coleta de dados dar-se pela elaboração de um formulário utilizando a plataforma google forms, onde por oportuno será gerado um link aos colaboradores da empresa objeto do estudo de caso, com perguntas fechadas.

Quanto aos meios utilizados foi realizada a pesquisa bibliográfica para nortear todo o estudo, corrobora o entendimento de Schmidt (2021, p. 12) “é a busca sistemática de conhecimento sobre o assunto, do que já existe, o que os diferentes autores já discutiram, propuseram ou realizaram, geralmente é o primeiro passo de qualquer pesquisa científica; uma vez que procura explicar um problema a partir de referências já publicadas”.

Com relação ao estudo de caso e se fez necessário à utilização como instrumento de coleta de dados de um questionário sobre a comunicação interna e o diferencial competitivo de uma empresa de comércio exterior localizada no município de Dionísio Cerqueira- SC, que será aplicado aos colaboradores.

Quanto aos procedimentos de análise de dados será trabalhado com o questionário de forma categorizada para facilitar as análises e comparações.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

DO ESTUDO DE CASO – AMOSTRA

Quanto à nossa pesquisa - amostra, considerando o estudo de caso, foi desenvolvida considerando que do total de 11 pessoas, 10 pessoas responderam, o que corresponde aproximadamente 91% das pessoas que trabalham na empresa objeto do estudo de caso participaram da pesquisa.

DO PERFIL DOS RESPONDENTES

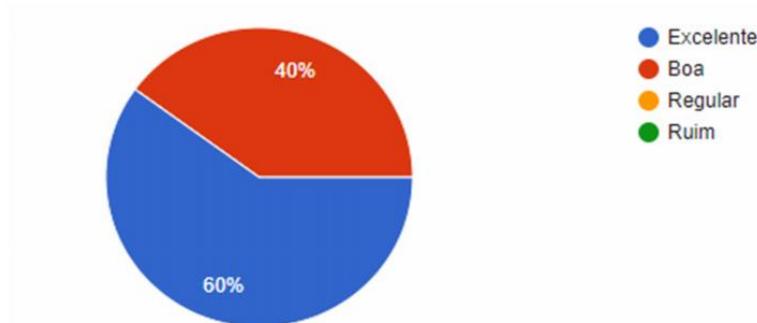
Dos 91% que responderam a pesquisa temos que 60% é do gênero masculino e 40% do feminino, apenas 10% dos entrevistados possuem graduação.

Ainda que 50% dos respondentes trabalham na empresa a menos de um ano e 50% trabalham a mais de um ano.

A COMUNICAÇÃO INTERNA NA ORGANIZAÇÃO

Com vista a identificar a fluidez da comunicação interna, apresentamos o seguinte questionamento: Como é a comunicação entre os gestores e os colaboradores?

Gráfico 1- Fluidez da comunicação interna



Fonte: Elaboração própria (2021)

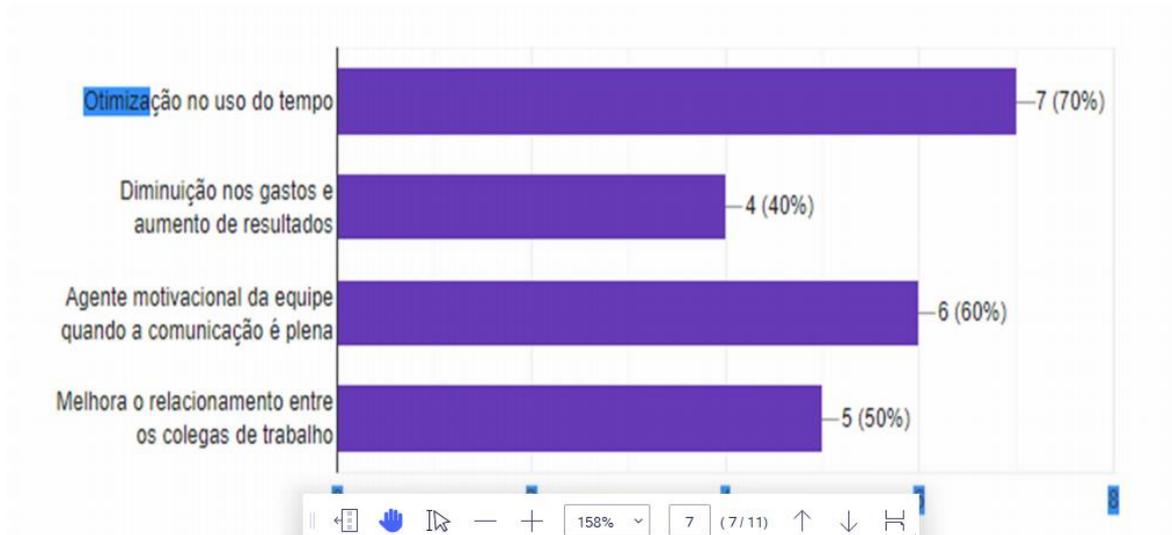
Em relação ao gráfico 1, 60% julgam que a comunicação com os outros colaboradores e gestor é excelente, entretanto 40% julgam que é simplesmente boa, nestes aspectos que apresentam variabilidade e onde teremos que trabalhar.

No tocante aos relacionamentos interpessoais, abordamos o seguinte questionamento: *Como é sua relação com seus colegas de trabalho?* As respostas obtidas nos dão por conta que 60% entende que é excelente a relação entre colegas de trabalho, e apenas 40% entende que é boa.

PRINCIPAIS VARIÁVEIS QUE IMPACTAM NEGATIVAMENTE E POSITIVAMENTE A GESTÃO DA INFORMAÇÃO

Ao fazer uma abordagem considerando as principais variáveis que impactam positivamente, elaborou-se o seguinte questionamento: *Identificamos algumas das principais variáveis que impactam positivamente quando a comunicação interna segue um fluxo formal e efetivo na gestão organizacional na nossa empresa, marque os três que você julga ser os mais presentes: (a) Otimização no uso do tempo; (b) Diminuição nos gastos e aumento de resultados; (c) Melhora o relacionamento entre os colegas de trabalho; (d) Agente motivacional da equipe quando a comunicação é plena/ e, (e) Outros.*

Gráfico 2- Variáveis que impactam positivamente



Fonte: Elaboração própria (2021).

Como podemos identificar no gráfico 2 os respondentes julgam ser um fator muito importante em primeiro lugar de escolha (1) *otimização no uso do tempo na empresa*, ou seja, quando ocorre a comunicação interna de forma efetiva existe um ganho de tempo, ou ainda o melhor uso do tempo, em segundo lugar de escolha, que é um (2) *agente motivacional da equipe* quando a comunicação é plena, observa-se que a comunicação efetivamente exerce uma influência no bem estar dos colaboradores, e, em terceiro lugar, entendem que (3) *Melhora o relacionamento* entre os colegas de trabalho, a comunicação exerce a sensação do bem estar, como também fortalece o relacionamento entre os colaboradores, e por último temos (4) *Diminuição nos gastos e aumento de resultados*.

Quanto ao questionamento: Identificamos algumas das principais variáveis que impactam negativamente a falta da comunicação interna na nossa empresa, marque os três que você julga ser os mais presentes: (a) Erros ocasionados pela falta de informação; (b) Retrabalho; (c) Desperdício do tempo, (d) Gastos desnecessários; (e) Repercute nas relações interpessoais; e, (f) Outros. Por resposta obtivemos como primeira escolha (1) Erros ocasionados pela falta de informação- a maioria entende que a falta de comunicação é um dos principais motivadores de erros ocorridos na organização; segundo lugar, obtivemos as opções de escolhas empatadas sendo: (2) Retrabalho, Desperdício do tempo e Repercute nas relações interpessoais, não obstante a isso, temos que a falta de comunicação por consequência geram erros que motivam

o retrabalho e por sua vez problemas nas relações entre as pessoas; terceira opção de escolha, também empatadas temos: (3) Gastos desnecessários e Outros.

GESTÃO DA INFORMAÇÃO COMO UM DIFERENCIAL COMPETITIVO

É notória que a gestão da informação alicerçada pela efetiva comunicação, ou ainda a fluidez no processo de comunicar é necessária e fundamental para as organizações, neste norte passamos a evidenciar alguns resultados das pesquisas sobre essa abordagem.

Quando questionamos sobre: *Você avalia que a comunicação interna, dedicada ao fluxo de informações para a gestão da informação, representa um diferencial competitivo em nossa empresa?* Conforme demonstrado no gráfico 3 abaixo, 100% dos respondentes avaliam que a comunicação interna efetivamente representa um diferencial competitivo, uma vez que é por conta dela que ocorre a fluidez das informações, é de suma importância o reconhecimento por parte dos colaboradores do quanto relevante é a comunicação, o comunicar de forma efetiva, que por vezes não ocorre, saber que a comunicação assertiva representa um diferencial competitivo frente as concorrentes do mercado é fundamental.

Gráfico 3- Comunicação interna x diferencial competitivo com relação à fluidez das informações.



Fonte: Elaboração própria (2021).

Ainda quanto à transmissão das informações, questiona-se: *Você julga que você é efetivo na transmissão de informação e representa um diferencial competitivo para a empresa em que trabalha?* Por resposta temos que 70% dos respondentes entende que está excelente, porém 30% julga ser boa e que pode melhorar.

Com relação ao sentimento dos empregados, uma vez que a comunicação exerce um poder no tocante ao bem estar, efetuou-se o seguinte questionamento: *Considerando que a*

comunicação interna está diretamente ligada a empresa e seus empregados, como você se sente no seu ambiente de trabalho?

Gráfico 4- Sentimento dos empregados em relação ao ambiente de trabalho.



Fonte: Elaboração própria (2021).

No tocante aos resultados do gráfico 4, temos que 100% sentem-se valorizados, é essencial esse sentimento do reconhecimento, o qual é fruto da fluidez da comunicação exercida no processo de gestão da informação, pois bem, quando comparamos este resultados aos demais entendemos que isso só é possível em razão das demais respostas relacionadas ao objeto desta investigação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A utilização da comunicação interna no processo de gestão, cada vez se faz mais presente nas organizações, as estratégias adotadas para que de fato ocorra o fluxo de informação é de suma importância, vez que a as organizações tem como seu principal ativo “as pessoas”, estas por sua vez precisam ser tratadas, efetivamente como “ativos”; a comunicação interna assertiva ela perpassa pelas variáveis que podem representar um diferencial competitivo, nos próximos parágrafos apresenta-se os resultados de maior notoriedade a serem considerados.

No tocante ao nosso objetivo geral, obteve-se uma concordância de 100%, a comunicação interna dedicada ao fluxo de informações para a gestão da informação representa um diferencial competitivo para empresa objeto de estudo.

Em virtude dos argumentos aqui apresentados, concluímos que a relação entre gestores e colaboradores se mantém entre boa e excelente, como pode-se confirmar no gráfico 1, a comunicação interna também busca desenvolver um laço afetivo e de priorização do ser

humano, por oportuno a investigação evidencia que os colaboradores se sentem valorizados no seu trabalho.

Quanto à comunicação interna manifesta pela gestão da informação, destacaram-se alguns pontos positivo, dentre eles a maioria acredita que se tiver uma boa gestão de informações o grupo tem um grande ganho de otimização do tempo na empresa, quanto mais trocas de informações mais ganho no tempo para ser executadas as ações. A gestão da informação está ligada com a comunicação, de toda a sorte, se as duas andarem de forma alinhada causam um grande impacto positivo, dando principalmente aos colaboradores uma sensação de bem-estar, confiança e valorização.

No tocante aos pontos que merecem atenção, os ditos pontos negativos a maioria dos respondentes acredita que a falta de informação é causa dos principais problemas das organizações, seguindo essa linha negativa de fatores foi identificado inclusive que o retrabalho, desperdício do tempo, relações interpessoais e gastos desnecessários afetam de modo desfavorável para o crescimento da empresa.

Por fim, contribui com teor da nossa investigação o que elucida Schmidt (2019, p. 12), “a gestão sempre estará pautada por um modelo, partindo da essência insofismável que os saberes são infinitos e que a busca constante por aprimoramento conceitual que se traduz de forma simples de se fazer a gestão, se traduzem pela somatória de resultados positivos”.

REFERÊNCIAS

ARGENTI, Paul A. **Comunicação Empresarial: a construção da identidade, imagem e reputação**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

BAZI, Rogério. **Produção da informação nos campos da Ciência da Informação e da Comunicação jornalística: possíveis interfaces**. Intertexto, Porto Alegre: UFRGS, v. 1, n. 18, p. 1-14, janeiro/maio 2007. Disponível em: <http://www.seer.ufrgs.br/intexto/article/viewFile/6733/4035>. Acesso em 10 de agosto de 2021.

CHAVES, Lúcio Edi et. al. **Gerenciamento da Comunicação em Projetos**. Rio de Janeiro: Editora FGV: 2006.

CHIAVENATO, I. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

FILIAGE, Miguel Antônio. O maior desafio das empresas: a comunicação interna. *Gestão Plus*, nº 11 – nov/dez 1999 - ano IV -. Disponível em: <www.gestaoerh.com.br>. Acesso em 10 ago. 2021.

MARCHIORI, Marlene Regina. **Organização, cultura e comunicação: elementos para novas relações com o público interno.** Dissertação (Mestrado em Comunicação: Escola de Comunicações e Artes). São Paulo: Universidade de São Paulo, 1995.

SCHMIDT, Raquel Antônia Sabadin. Apostila Orientativa: **Introdução, Referencial Teórico, Metodologia, Resultados E Discussões, Considerações Finais e Referências.** Barracão- PR: UNETRI Faculdades. Ago. 2021.

_____, Raquel Antônia Sabadin. **Proposta de um modelo de ferramenta de gestão Contábil gerencial aplicada as pequenas e médias Empresas importadoras do município de Dionísio Cerqueira – SC.** In: Congresso Internacional de Administração, 2019, Ponta Grossa – PR. Disponível em: <http://admpg.com.br/2019/anais/arquivos/07252019_180715_5d3a232790e6b.pdf> Acesso em: 09 ago. 2021.

STONER, James A. F.; FREEMAN, R. Edward. **Administração.** 5a ed. Rio de Janeiro: LTC Editora S.A, 1999.

TERCIOTTI, Sandra Helena; MACARENCO, Isabel. **Comunicação Empresarial na Prática.** São Paulo: Saraiva, 2009.

TORQUATO, Gaudêncio. **Tratado de comunicação organizacional e política.** São Paulo: Pioneira, 2004.

VIEIRA, Roberto Fonseca. **Comunicação organizacional: gestão de relações públicas.** Rio de Janeiro: Mauad, 2004.

VALENTIM, Marta. **Gestão da informação e gestão do conhecimento em ambientes organizacionais.** Google Acadêmico: <http://scholar.google.com.br> Acesso em 09 ago. 2021.

VALENTIM, Elaine, Marta. **Gestão da informação e governança corporativa em empresas de capital aberto.** São Paulo: Cultura Acadêmica, 2010.

PLANEJAMENTO EDUCACIONAL COMO POSSIBILIDADE DE AMPLIAÇÃO DE APRENDIZAGENS¹¹

Liliane Mabel Raizer¹²
Cleidiana Watte¹³
Elizandra Fiorin Soares¹⁴

RESUMO

Este trabalho, apresenta conceitos de planejamento educacional, analisa a importância e necessidade do planejamento e os benefícios do planejamento para a melhoria da qualidade de ensino. Por fim, apresenta questões relacionadas às limitações das práticas de planejamento, tanto institucional, quanto individual e coletivo, nas diferentes esferas educacionais. Tem o objetivo de esclarecer como se dá o processo de planejamento educacional, diante da complexidade dos problemas encontrados nos dias atuais, bem como, esclarecer sobre a finalidade do planejamento, diante da educação que passa por mudanças e renovações. O artigo foi elaborado através de pesquisa bibliográfica e leituras complementares. Entende-se que há necessidade de estabelecer relação entre as teorias e as práticas de planejamento escolar, a fim de melhorar a atuação dos professores. Em todas as leituras realizadas, certifica-se que, se deve planejar as ações antes de executá-las, para obtenção de melhores resultados educacionais. Mesmo diante de vários conceitos do que seja planejar e de como ocorre a organização do planejamento nas diferentes esferas, é possível afirmar: antes de planejar deve-se ter em mente os objetivos que se pretende alcançar, para que o planejamento não passe de uma metáfora e a ação não surja como mais uma, e sem êxito.

Palavras-chave: Educação. Planejamento. Escola. Professor. Objetivos.

INTRODUÇÃO

Segundo Gama e Figueiredo (2006) o ato de planejar sempre acompanhou a história da humanidade, de modo que o homem sempre pensou sobre suas ações, sem nem ao menos saber o significado da palavra planejamento. O conceito pode ser entendido como o ato de imaginar, raciocinar, projetar ações, entre outras que dão ênfase a ação humana. O planejamento está presente em nosso dia a dia mesmo que de forma implícita, sem que nem ao menos possamos perceber. No processo de educação, o planejamento funciona como instrumento de fundamental importância à medida que as ações pedagógicas necessitam de intencionalidade,

¹¹ Projeto de Pesquisa em desenvolvimento no Curso de Pedagogia da União de Ensino da Trifronteira – UNETRI – Barracão/PR.

¹² Acadêmica do Curso de Pedagogia – UNETRI Faculdades – Barracão/PR.

¹³ Professora no curso de Pedagogia da UNETRI Faculdades e da rede municipal de ensino do município de Anchieta – SC. Mestre em Educação pela Universidade do Oeste de Santa Catarina - UNOESC.

¹⁴ Professora no curso de Pedagogia da UNETRI Faculdades – Barracão/PR.

não se restringindo apenas as atividades improvisadas, as quais não consideram a complexidade existente no ambiente educacional. Sendo assim, a profissão docente exige reflexões constantes a partir de um planejamento flexível o qual esteja apto a adaptações de acordo com a realidade.

Conforme Menegolla e Sant'Anna (2002), o ato de planejar não é uma ação milagrosa para os eventuais problemas de ensino e aprendizagem, mas sem ele, a atividade educativa deixa de ser democrática e transformadora. O planejamento escolar é um plano elaborado periodicamente para estabelecer as atividades futuras da escola. No entanto, além das questões que podem parecer apenas burocráticas, como distribuição dos conteúdos pela grade de horários, definição das turmas, elaboração do calendário escolar, esse documento é fundamental para entender como a escola pode cumprir sua missão diante de suas demandas e obstáculos particulares.

De acordo com Vasconcellos (2002), é preciso construir uma postura diante da realidade, essa implica em tarefas indissociáveis como: reflexão/ conhecimento/ interpretação da realidade e sua transformação. Nessas tarefas é preciso, inicialmente, que a prática seja uma referência para a transformação. Depois é necessário refletir sobre a prática de forma crítica e coletiva, procurando conhecer como funciona a mesma, captando sua essência, projetando um novo sentido de ação para a transformação.

Vasconcellos (2002), salienta que o planejamento enquanto construção-transformação de representações é uma mediação para ação, e tem por finalidade fazer vir à tona, acontecer, concretizar, sendo necessário estabelecer condições objetivas e subjetivas. Além disso, deve-se prever o desenvolvimento da ação no tempo e no espaço, de acordo com as condições materiais e políticas e as disposições do interior que dizem respeito ao desejo e a mobilização para que o mesmo venha a acontecer. O planejamento é assim, um processo contínuo, dinâmico, de reflexão e de tomada de decisão e o plano é o produto dessa reflexão e tomada de decisão.

METODOLOGIA

O presente artigo apresenta um trabalho iniciado nas disciplinas do Curso de Pedagogia da UNETRI Faculdades e surgiu como uma necessidade o aprofundamento da temática em questão. O trabalho de pesquisa encontra-se em andamento, fase da construção e teorização da temática para posterior coleta de dados, para comprovação do trabalho de pesquisa realizado.

Para esse momento, será apresentado o início do trabalho com foco na teorização da temática que contribuirá a compreensão das etapas seguintes. O artigo será iniciado, na etapa de desenvolvimento, seguindo partir das subseções.

O SENTIDO DO PLANEJAMENTO

A escola, ao assumir o planejamento dialógico, a ser adotado em todas as dimensões do processo educativo (desde o planejamento de aula até a definição da Proposta Pedagógica Escolar), deve desenvolver e incentivar o diálogo como estratégia para a resolução de problemas, o respeito à diversidade e à liberdade, seja cultural, religiosa, ética, econômica, social ou política. A imprescindível participação de todos para que ocorra uma mudança de perspectiva a respeito do ato de educar e ser educado, ou seja, requer uma conversão do olhar para a função social do ato de educar, tanto da escola quanto do professor, requer também participação ativa daqueles que necessitam da escola como espaço possível de construção da transformação social. É preciso desenvolver atitudes e ações participativas e incentivar a imprescindível participação de todos nas decisões, no compromisso da coletividade para que seja possível atingir objetivos educacionais institucionais e individuais. Os objetivos que visam a aprendizagem, devem ser o foco da atividade pedagógica, aquilo que norteia toda prática institucional e docente. Conforme Zabala (1998), os objetivos são o ponto de partida da prática educativa, por meio deles o professor pode encaminhar o ensino tendo em vista a aprendizagem dos alunos.

Definidos os objetivos, faz-se necessário pensar e planejar o quê e como ensinar, visto que, é a prática do professor e os conceitos/conteúdos a serem ensinados, ampliam ou dificultam a aprendizagem dos estudantes e o atendimento dos objetivos estabelecidos.

Segundo Libâneo (2013), os conteúdos são um conjunto de conhecimentos, habilidades, hábitos, modos valorativos e atitudinais de atuação histórico-social, organizados pedagogicamente e didaticamente em matérias de ensino, tendo em vista o processo de construção do conhecimento pelos alunos e suas relações com o contexto vivido. O autor caracteriza os conteúdos como saberes que emergem da prática social e histórica da humanidade, traduzidos em matérias de ensino se transformam em conhecimentos sistematizados, que convergem em capacidade cognoscitivas colaborando no desenvolvimento de habilidades. Zabala (1998, p. 30), entende como conteúdo “tudo quanto se tem que aprender para alcançar determinados objetivos, que não apenas abrangem as capacidades cognitivas, como também incluem as demais capacidades”. Dessa forma, para que a aprendizagem ocorra, o ensino precisa ser intencional, organizado, considerando os modos pelos quais os conteúdos serão desenvolvidos e quais métodos de ensino possam ser utilizados. Serve para identificar os motivos pelos quais é importante trabalhar determinados

conceitos. Esclarece as intenções da instituição de ensino, explicitando o que cada turma ou professor espera atingir ao final do período letivo, conteúdo de cada disciplina, para cada ano e etapa escolar.

A preocupação o que e para quê ensinar, precisa considerar a Base Nacional Comum Curricular (BNCC), além da parte diversificada do currículo de cada escola. Entende-se que o planejamento não deve limitar-se aos conteúdos curriculares previstos por lei. Há necessidade de focar-se no cumprimento da missão proposta pela escola em seu Projeto Político Pedagógico o (PPP), considerando seus valores e o tipo de cidadão que pretende formar.

Planejar pressupõe pensar e organizar a questão curricular em si e sua finalidade. Também oportuniza pensar a construção de conhecimento pelo estudante. Isso significa não perder de vista, o panorama de todo um ciclo de aprendizado em que cada nova etapa exigirá o domínio de conhecimentos prévios.

Vale destacar que a tarefa de planejar não é tarefa fácil, porém, o planejamento é de extrema importância, desde que, na sua elaboração, os principais autores saibam relacionar os conteúdos com a realidade educacional. Este, não deve estar desvinculado das relações que há entre a escola e a realidade do aluno, no sentido de analisa-la e construir novos olhares e novos caminhos. Isso significa que planejar deve ser um processo flexível, intencional e, que pode ser mudado de acordo com o tipo de situação que possa ocorrer. A reorganização dos saberes, dos percursos, da forma de aprender e ensinar se faz necessário para o avanço nos índices de aprendizagem. Libâneo, (2001, p. 225), afirma que, durante o ato de planejar, possibilita expressar “orientações gerais que sintetizam, de um lado, as ligações do projeto pedagógico da escola com os planos de ensino propriamente ditos”.

O planejamento escolar também é apontado como alternativa de organização coletiva, em que diversos segmentos envolvendo (professores das diversas áreas, alunos, funcionários administrativos e comunidade) discutir e decidir coletivamente e publicamente os objetivos, metas, finalidades, valores, atitudes e solucionem os problemas comuns à escola, possibilitando assim a materialização de uma escola realmente democrática e objetiva.

A ORGANIZAÇÃO DO PLANEJAMENTO NAS DIFERENTES ESFERAS

Existem vários níveis de planejamento que se completam, se interpenetram e compõem o plano de currículo da escola: Planejamento de um Sistema Educacional, Planejamento de Currículo, Planejamento Didático e de Ensino.

O Planejamento de um Sistema Educacional consiste na tomada de decisões sobre a educação no conjunto do desenvolvimento geral de um país, de um estado ou município. A elaboração desse tipo de planejamento requer a proposição de objetivos em longo prazo, que definam uma política de educação. Tem como norte, o Plano Nacional de Educação e da legislação vigente, proposta pelo governo federal. Então, as demais esferas conseguem estabelecer formas de atuação e calcular os custos necessários à realização dos objetivos a fim de aperfeiçoá-lo ao sistema educacional. Libâneo (2013), diferencia os três níveis de abrangência do planejamento: do sistema de ensino, da escola e do professor. O primeiro nível determina as finalidades educativas em consonância com a sociedade em que está inserido; o segundo estabelece as diretrizes e princípios do trabalho na escola; o terceiro nível é o que concretiza tudo em ações práticas na sala de aula. Neste trabalho focamos o terceiro nível, o do professor, pois é neste que se orienta a prática do planejamento de aula.

O planejamento escolar, é um meio para programação de ações docentes, norteado pela pesquisa e reflexão permanente. Considera-se que o ato de planejar é intimamente ligado à avaliação, visto que, a prática de planejamento organiza o processo de ensino e aprendizagem, tendo como ponto de partida os objetivos a serem atingidos, o que requer avaliação permanente das práticas escolares e da aprendizagem dos estudantes.

O planejamento de ensino configura-se como um roteiro organizado de unidades didáticas para um ano ou semestre composto dos seguintes elementos: justificativa da disciplina; conteúdos; objetivos gerais e específicos; metodologia e avaliação, todos ligados à concepção que a escola e os professores têm como princípio básico, a função da educação, da escola, das especificidades das disciplinas e sobre seus objetivos sociais e pedagógicos. Tais elementos visam a assegurar a racionalização, a organização e a coordenação do trabalho docente, de modo que a previsão das ações docentes possibilite ao professor a realização de um ensino de qualidade e evite a improvisação e a rotina. Esses elementos materializam-se nos referenciais político-pedagógicos das escolas. Conforme Vasconcellos (1995, p. 143),

[...] projeto pedagógico é um instrumento teórico-metodológico que visa ajudar a enfrentar os desafios do cotidiano da escola, só que de uma forma refletida, consciente, sistematizada, orgânica e, o que é essencial, participativa. É uma metodologia de trabalho que possibilita re-significar a ação de todos os agentes da instituição.

Alguns fatores são significativos nos processos de planejamento escolar e interferem significativamente na qualidade do ensino: como se planeja; quem participa ou não do processo de planejamento; de que modo se executa o planejamento; o envolvimento ou não da

coletividade; a democratização ou não da definição; a participação e execução dos ideais, ideias, desejos, objetivos e ações planejadas. No âmbito escolar, tais fatores definem, em grande medida, o sucesso ou o fracasso do ensino e aprendizagem e no processo de gestão escolar.

DIFICULDADES NOS PROCESSOS DE PLANEJAMENTO

A palavra planejamento traz inúmeras inquietações aos profissionais da educação. Muitos das dificuldades apresentadas vinculam-se diretamente a problemática em torno do que planejar, para quem planejar e quais resultados são esperados a partir do desenvolvimento do planejamento nos ambientes escolares e não escolares. A escola pública é um espaço em que permite ou deveria permitir a liberdade no planejamento educativo em que o principal protagonista seria o professor, acolhidos em uma proposta de ações, pautadas no suporte pedagógico oferecido pela equipe pedagógica nos espaços escolares. Porém, é necessário afirmar que nem todo o espaço educativo tem claro que o planejamento perpassa pela aceitação, primeiramente de um pluralismo de ideias, como destaca a própria LDB 9394/96, no artigo 3º, inciso III “pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas” que permite a liberdade de ações, decididas no grupo de professores e que alinha a concepção pedagógica proposta no Projeto Pedagógico de cada instituição de ensino.

A ação do planejar iniciando pela Proposta Pedagógica, contribui para que cada professor saiba por onde caminhar em suas ações de planejamento no ambiente escolar e que direcionam exclusivamente para o planejamento das aulas que será desenvolvido junto aos alunos. Para isso cabe um olhar afirmativo de Freire (1993, p. 89).

É preciso e até urgente que a escola vá se tornando um espaço acolhedor e multiplicador de certos gostos democráticos como o de ouvir os outros, não por puro favor, mas por dever, o de respeitá-los, o da tolerância, o do acatamento às decisões tomadas pela maioria a que não falte, contudo, o respeito de quem diverge de exprimir sua contrariedade.

A ação do acolhimento se inicia no próprio processo do ato de planejar, ao se perguntarem enquanto comunidade escolar (escola), qual é o meu público, qual é a realidade deste público, quais são as angústias, quais são as formas de aprendizagem, quais são as potencialidades. Essas inquietações são fundamentais para o espaço escolar e deve servir como base para que os professores e equipe pedagógica reflitam sobre o que planejar. E, ainda, nas argumentações de Freire (2003, p.10), “todo planejamento educacional, para qualquer sociedade, tem que responder às marcas e aos valores da sociedade. Só assim é que pode funcionar o processo educativo, ora como força estabilizadora, ora como fator de mudança”.

Se olharmos para as dificuldades do planejamento, precisamos definir que o mesmo é uma ação coletiva que envolve não só o professor, mas envolve a equipe pedagógica, que envolve o processo de ensinar (alunos e pais), que envolve a ação metodológica, mas sobretudo, que envolve conhecimento. Partimos para a compreensão de que professor e a equipe pedagógica precisam dominar conhecimento, não só específico, vinculado a área do conhecimento (matemática, linguagens...) mas o pedagógico e o como fazer e com que fazer.

Quando a equipe de professores, juntamente com a equipe de gestão do espaço escolar entenderem que conhecer os aspectos da aprendizagem o qual envolve o processo educativo e a comunidade de alunos, investigando suas realidades, priorizando dentro do planejamento a compreensão dos problemas oriundos da realidade educacional e se torna primordial levar em consideração o processo educativo. Neste contexto, o planejamento se torna compreensível para o professor, pois ele compreende as etapas necessárias para o planejamento que se inicia pelo diagnóstico e define nos primeiros passos, os objetivos. Portanto, o ato de planejar emana, inicialmente, pelos objetivos onde se almeja o que se quer atingir, para definirmos o como atingir (metodologia) e se contabilizar os resultados, dentro do processo avaliativo. Para Menegolla (2001), o ato de planejar precisa desencadear em uma sequência lógica, para que o processo seja atingido que se minimize, o máximo possível, das dificuldades encontradas ao longo do processo. Assim afirma Menegolla (2001 p.18), “por processo entendemos uma sucessão de etapas que se desencadeiam numa sequência lógica, obedecendo a normas, métodos e técnicas específicas para atingir algumas finalidades, metas ou objetivos”.

Contudo, precisamos insistir que planejar não por ser uma improvisação, é preciso, com o planejamento delimitarmos, onde queremos chegar, mas sobretudo evidenciar que a ação pedagógica, no processo ensino e aprendizagem precisa fazer com que os conceitos do conhecimento faça sentido e tenha significado para a vida do aluno, por isso o professor precisa compreender que realizar o passo a passo do processo de ato de planejar está diretamente ligada a busca constante de conhecimento entre o professor e o aluno, mediatizados pelo conhecimento, como bem afirma Freire (2003).

O que se pode afirmar é que o planejamento apresenta como finalidade o direcionamento as ações a fim de atingir os objetivos, provocando o aprendizado. O planejamento é a previsão de ações práticas, que foram fundamentas nos diagnósticos, na identificação da realidade e das formas de aprendizagem apresentadas pelos alunos.

Entretanto, as práticas de planejamento dependem de alguns aspectos fundamentais. Dentre eles, pode-se destacar: qualidade da formação inicial e continuada de professores,

organização das equipes gestoras em suas diferentes instâncias, políticas públicas específicas para garantir a hora atividade planejamento, infraestrutura material e apoio pedagógico nas escolas para os professores, gestão democrática e participativa, melhoria da relação escola-família, comprometimento de educadores no estabelecimento de objetivos e metas educacionais, compromisso e engajamento social de gestores, educadores e da comunidade escolar como um todo. Portanto, a ato de planejar envolve diferentes aspectos. Sem o atendimento destes, o planejamento educacional torna-se inviável e, por consequência, limita a aprendizagem e restringe a qualidade do ensino.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O conceito de planejamento é multifacetado. O compromisso com a atividade educativa e a aprendizagem, é primordial para nortear as práticas de planejamento. Estas necessitam ser construídas de maneira democrática e transformadora.

Para tanto, o ato de planejar requer permanente reflexão, interpretação da realidade e compromisso com sua transformação. O sentido do planejamento ocorre, quando há o entendimento teórico do conceito, atrelado às práticas cotidianas.

Considera-se que o planejamento escolar auxilia na organização de todo o processo de ensino e aprendizagem. Possibilita a organização dos sistemas de ensino como um todo, sendo fundamental que ocorra na esfera federal (do sistema educacional), estadual e municipal, para que, seja possível ser vivenciado na escola e faça parte da prática do professor, visando orientar e organizar o ensino para ampliar aprendizagens.

No universo escolar, há dificuldades com relação ao entendimento sobre os sentidos e significados do planejamento educacional, bem como, a importância do mesmo e o compromisso necessário para que, efetivamente seja vivenciado nas escolas. Entretanto, muito tem se avançado no estudo e reconhecimento de práticas de planejamento exitosas que dão sentido ao ato educativo. Seguimos, na perspectiva, de que a busca permanente pela construção de conhecimento e reconstrução de práticas é possível e necessita ser permanente.

REFERÊNCIAS

- FREIRE, P. **Especial Paulo Freire**. Revista Nova Escola. São Paulo: novembro, 1993. _____ . Educação e Atualidade Brasileira. São Paulo: Cortez, 2003.
- FOUCAULT, Michel. **A ordem do discurso**: Aula inaugural no collége de France. Tradução de Laura Fraga de Almeida Sampaio. 18 ed. São Paulo, 2009. (Pronunciado em 2 de dezembro

de 1970). GAMA, Anailton de Souza; FIGUEIREDO, Sonner Arflux de. O planejamento no contexto escolar. 2006.

LIBÂNEO, J. C. **Organização e gestão escolar: teoria e prática**. 4. ed. Goiânia: Editora alternativa, 2001.

LIBÂNEO, J.C. **Didática**. 2ª ed. São Paulo: Cortez, 2013.

MENEGOLLA, M.; SANT'ANNA, I.M. **Por que planejar, como planejar?: currículo-área aula**. 11º ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

VASCONCELLOS, C. S. **Planejamento: plano de ensino-aprendizagem e projeto educativo**. São Paulo: Libertad, 1995.

VASCONCELLOS, Celso dos Santos. **Sobre o papel da supervisão educacional/coordenação pedagógica**. IN: Idem (org.). **Coordenação do trabalho pedagógico: do projeto político pedagógico ao cotidiano da sala de aula**. São Paulo: Libertad, 2002, p. 85 a 117.

VASCONCELOS, Celso dos Santos. **Planejamento: Projeto de Ensino- Aprendizagem e projeto Político Pedagógico – elementos metodológicos para elaboração e realização**. 10 ed. São Paulo: Libertad, 2002. v.1.

ZABALA, A. **A prática educativa: como ensinar**. Porto Alegre: ARTMED, 1998.

OS IMPACTOS DO DISTANCIAMENTO SOCIAL NAS PRÁTICAS EDUCATIVAS NO AMBIENTE ESCOLAR¹⁵

Vilma Melissa Poleselo¹⁶

Cleidiana Watte¹⁷

Elizandra Fiorin Soares¹⁸

RESUMO

Este trabalho surge a partir das inquietações vivenciadas pelos estágios supervisionados do Curso de Pedagogia da Unetri Faculdades, em espaços formais e não formais que resultará em um artigo de trabalho de conclusão de curso. Ao realizar a pesquisa surge a necessidade em aprofundar o tema e escrever esse artigo para compartilhar com a comunidade acadêmica. O enfrentamento ao período pandêmico colocou em cheque as questões de relacionamento interpessoal nos espaços, como o ambiente escolar. Surge assim, o trabalho tendo como principal objetivo investigar os impactos do distanciamento social nas práticas educativas no ambiente escolar. Como metodologia o trabalho está estruturado por um estudo bibliográfico para compreender a temática e uma pesquisa de campo. Deseja como resultado contribuir com as práticas e os ambientes escolares diante das reflexões sobre a temática investigada.

Palavras-Chave: Mediação. Ensino-aprendizagem. Relação interpessoal. Práticas pedagógicas.

INTRODUÇÃO

Este trabalho apresenta reflexões acerca da observação realizada durante o estágio supervisionado do curso de Pedagogia, em escolas de educação básica no município de Dionísio Cerqueira - Santa Catarina, durante o ano de 2021.

A pandemia do Coronavírus (Covid19) tem mudado exponencialmente toda uma estrutura social e também, por consequência da mesma, algumas providências sanitárias tiveram de ser tomadas, como o distanciamento social. A durabilidade e a propagação da patologia aconteceram de tal forma, que vários setores sociais tiveram de repensar suas práticas e rever possibilidades de relações virtuais para minimizar o impacto da pandemia nas relações e manter o desenvolvimento da sociedade.

¹⁵ Projeto de Pesquisa desenvolvido como conclusão de Curso – Curso de Pedagogia Unetri Faculdades/PR.

¹⁶ Acadêmica do Curso de Pedagogia da Unetri Faculdades/PR.

¹⁷ Orientadora da Pesquisa. Professora no curso de Pedagogia da UNETRI Faculdades e da rede municipal de ensino do município de Anchieta – SC. Mestre em Educação pela Universidade do Oeste de Santa Catarina - UNOESC.

¹⁸ Orientadora dos Estágios Supervisionados. Professora Mestre no curso de Pedagogia da UNETRI Faculdades – Barracão/PR.

No campo educacional, assim como em outras áreas sociais, as escolas tiveram de repensar suas práticas e refletir sobre a utilização do ensino remoto como estratégia para não perder o ano letivo e também para que a educação dos alunos não fosse afetada de forma severa.

Ao analisar o cenário atual, algumas questões foram levantadas, como por exemplo, os impactos do distanciamento social, dentro da esfera escolar, a curto e médio prazo, principalmente no que se refere às relações interpessoais e à mediação entre professor e aluno, tão necessária para que ocorra a aprendizagem. Ao relacionar esta temática com a realidade escolar observada, utilizou-se de questionário, com perguntas norteadoras, para pesquisar sobre como os professores, que trabalham no ciclo da alfabetização, analisam este momento, trazendo apontamentos relevantes. Este trabalho, também é baseado na obra de Vigotsky: O pensamento e a linguagem; e na obra de Gasparin (2008): Uma Didática para a Pedagogia Histórico-Crítica, bem como, bem como, outros estudiosos do assunto supracitado. Discute-se a significância e a pertinência das relações que são estabelecidas por meio dos diversos contextos sociais, em especial, o educacional, permitindo o desenvolvimento do indivíduo através da construção do seu campo histórico, social e cultural.

METODOLOGIA

Além de pesquisas bibliográficas, o estudo é baseado em uma pesquisa de campo, realizada em duas escolas municipais de ensino fundamental, dos municípios de Barracão-PR e Anchieta-SC. Através da pesquisa de campo, pode-se constatar algumas inquietações dos professores, como a falta de interação e mediação efetiva com o aluno prejudica o processo de ensino-aprendizagem. Para a pesquisa de campo, utilizou-se de questionários, contendo oito questões, três objetivas e cinco descritivas, entregues aos professores. As questões referem-se ao ponto de vista dos professores sobre as maiores dificuldades no ensino remoto, também sobre os pontos negativos que influenciam o processo de alfabetização neste momento, assim como as estratégias que o professor leva em consideração para a realização dos processos de ensino e aprendizagem.

COVID-19 E O CONTEXTO DA EDUCAÇÃO BÁSICA

A Organização Mundial de Saúde (OMS), em dezembro de 2019, divulgou vários casos de pneumonia viral com causas desconhecidas em Wuhan na China, a mesma se espalhou rapidamente por todo o país. Somente em janeiro de 2020, a doença foi associada ao coronavírus e identificada como uma síndrome respiratória aguda grave (COSTA et al, 2020).

De acordo com Costa et al (2020) a COVID-19 é uma doença infecciosa que ocasiona inflamação no sistema respiratório, de contágio e de rápida disseminação. Os primeiros sintomas encontrados da doença foram: febre baixa a média, tosse seca e fadiga com contagem normal de leucócitos, contagem reproduzida de linfócitos e nível elevado de proteína C reativa de alta sensibilidade.

O coronavírus (COVID-19) trouxe inúmeras mudanças para todos os setores no mundo, principalmente para a educação, que teve de reinventar-se e adaptar suas metodologias e utilizar novas estratégias de ensino, para amenizar os danos causados pela doença.

Em razão deste distanciamento provocado pela pandemia, as relações interpessoais têm se dificultado e a relação aluno e professor, ainda mais.

A MEDIAÇÃO DO PROCESSO DE ENSINO E APRENDIZAGEM NA PANDEMIA

Lev Vigotsky, em sua teoria histórico-cultural defende que o desenvolvimento infantil está pautado nas relações interpessoais e nas interações sociais, primeiro a criança aprende e depois desenvolve-se. Para ele, a aprendizagem é uma experiência social, mediada pela linguagem e ação. Especificamente, a escola é um dos espaços sociais onde tem grande representatividade na formação do sujeito.

Tratando-se da escola, o processo de aprendizagem e desenvolvimento exige que seja oportunizada a vivência de experiências significativas para as crianças, uma vez que, conforme Vygotsky (2003), a relação do sujeito com o meio não se dá de forma direta, mas mediada (processo de Mediação), o que dá sentido aos processos mentais superiores.

O desenvolvimento das funções mentais superiores, passa, então, pelo que Vygotsky (2003) chamou de Lei da Dupla Formação, ou seja, toda função desenvolvida na criança está inicialmente em nível social (interpessoal) e, depois, se converte em nível individual (intrapessoal), esta relação com o meio se dá através de sistemas simbólicos, entre eles a fala, que desempenha um marco fundamental no desenvolvimento cognitivo da criança. Quer dizer, em outras palavras, os processos sociais originam os processos mentais superiores (pensamento, linguagem, comportamento volitivo, inteligência, atenção, etc).

Desta forma, enfatizando sua teoria histórico-cultural ele diz que, “[...] o aprendizado desperta vários processos internos de desenvolvimento, que são capazes de operar somente quando a criança interage com pessoas em seu ambiente e quando em cooperação com seus companheiros” (VYGOTSKY, 2003b, p. 117-118).

Através dessas concepções pode-se notar que a aprendizagem escolar é de extrema importância para o desenvolvimento integral, pois, se corretamente organizada, a educação, tem capacidade de potencializar o desenvolvimento cognitivo da criança e uma série de outros processos de desenvolvimento humano que seriam inviáveis sem a presença da educação.

Para Gasparin:

O processo pedagógico deve possibilitar aos educandos, através do processo de abstração, a compreensão da essência dos conteúdos a serem estudados, a fim de que sejam estabelecidas as ligações internas específicas desses conteúdos com a realidade global, com a totalidade da prática social e histórica. Este é o caminho por meio do qual os educandos passam do conhecimento empírico ao conhecimento teórico-científico, desvelando os elementos essenciais da prática imediata do conteúdo e situando-o no contexto da totalidade social. (GASPERIN, 2008, p. 11).

Para tanto, Vigotsky (2003) apresenta a necessidade de o educador conhecer os progressos, etapas e desenvolvimento de cada aluno, sendo necessária a compreensão dos conceitos de: nível de desenvolvimento real, nível de desenvolvimento potencial e nível de desenvolvimento proximal.

O Nível de Desenvolvimento Real ou Zona de Desenvolvimento Real corresponde na teoria de Vygotsky, ao que a criança já consegue realizar sozinho, independente, ou seja, sem a ajuda de mais ninguém, ciclos de desenvolvimento completo, amadurecido. Por meio dos processos de desenvolvimento e aprendizagem concebidos socialmente, o sujeito já internalizou determinada atividade e já consegue realizá-la sem necessidade da intervenção de outra pessoa, portanto, esse é o desenvolvimento cognitivo real da criança (SANTOS, 2008).

O Nível de Desenvolvimento Potencial ou Zona de Desenvolvimento Potencial, é a capacidade de resolver problemas sob a orientação de pessoas mais velhas ou crianças mais experientes em determinada atividade, deste modo, representa um desenvolvimento cognitivo que com ajuda de outra pessoa já será capaz de executar (BORGES; SALOMÃO, 2003).

Enquanto o Nível de Desenvolvimento Proximal ou Zona Desenvolvimento Proximal, define as funções cognitivas que ainda não amadureceram, mas que estão no processo de maturação, estão em estado embrionário, significa o que a criança não consegue fazer sozinha, mas num futuro próximo, com a colaboração dos seus pares, professores e outros adultos em interação social, será capaz brevemente em realizar.

Considerando que a construção dos conhecimentos ocorre devido aos processos de mediação e, que durante as aulas online, tais processos são limitados devido ao distanciamento social, mesmo que o contato ocorre pelo uso da tecnologia, a aprendizagem é deficitária. Assim,

com a pouca mediação, tão necessária para que o estudante aprenda, há pouco estímulo e ação na zona de desenvolvimento potencial.

ANALISANDO OS DADOS

É notável que a pandemia do Coronavírus tem afetado vários setores mundialmente. A educação, corresponde a um destes setores. Através do estudo bibliográfico, das observações realizadas durante o estágio em escolas e os resultados obtidos através de questionários respondidos por professores alfabetizadores, sendo seis professores do 1º ano, quatro professores do 2º ano e três professores do 3º ano. Dos professores pesquisados, sete atuam como professores a menos que 10 anos. Os demais atuam, no mínimo, há 20 anos, sendo que nesse universo, há profissionais com 39 anos de atuação profissional na área de educação.

Tendo como base os dados apresentados no questionário, é possível analisar e mapear as principais questões que envolvem o ato de educar e ensinar durante a pandemia.

Percebe-se, por meio das pesquisas bibliográficas realizadas, que até o presente momento, há poucos estudos relacionados ao distanciamento social e seus efeitos no processo de alfabetização da criança na construção do desenvolvimento e aprendizagem em época de pandemia.

LIMITES E POSSIBILIDADES DA ALFABETIZAÇÃO DURANTE A PANDEMIA COVID 19

Algumas questões significativas nortearam a pesquisa de campo. Ao serem questionados se a interação social e a mediação do professor é fundamental para que ocorra a aprendizagem, os pesquisados afirmam, em unanimidade, que a escola, através das práticas dos professores, oportuniza a aprendizagem, que sem a mediação do professor, a aprendizagem ocorre de maneira deficitária. Percebe-se o impacto negativo do distanciamento social entre professor e aluno, com a ruptura do ensino presencial para o ensino remoto. Tal distanciamento, que não ocorre apenas na escola, mas nos demais espaços sociais dificultaram ainda mais as interações entre família e escola.

Conforme os pesquisados, a alfabetização durante a pandemia, foi prejudicada devido à limitação nas trocas de interações sociais para o desenvolvimento cognitivo dos alunos. Entendem que “a interação, a socialização, a afetividade, contato é muito importante com os alunos nas séries iniciais”. Segundo Wallon (apud DANTAS,1992), a afetividade é anterior ao

desenvolvimento, e as emoções têm papel predominante no desenvolvimento da pessoa, é por meio delas que o aluno exterioriza seus desejos e suas vontades.

As transformações fisiológicas de uma criança revelam traços importantes de caráter e personalidade. A raiva, a alegria, o medo, a tristeza, têm funções importantes na relação da criança com o meio, a emoção causa impacto no outro e tende a se propagar no meio social, pois é altamente orgânica. Portanto, nessa teoria, acredita-se que a afetividade é o ponto principal para o desenvolvimento do indivíduo.

A escola, como instituição formal de ensino, com função específica, atende que se encontram em diferentes situações sociais, econômicas e culturais. Em muitos momentos, a escola sente-se impotente diante dessas questões. A escolarização durante a pandemia, torna visível, as diferentes situações vivenciadas pelos alunos e suas famílias. Os professores pesquisados indicam que, “muitos educandos não têm acesso à internet e muitas famílias, não conseguiram suprir a necessidade de cada criança”, “não auxiliaram seus alunos (filhos) a realizarem as atividades” e a “carência de retorno das atividades de algumas famílias”. Por outro lado, no universo pesquisado, a maioria dos professores entendem que as famílias “não têm conhecimento pedagógico suficiente para alfabetizar, apesar da instrução da professora à distância”. Afirmam que “a leitura e escrita são prejudicadas por carência de intervenção do professor(a)”. Para Vygotsky (2003), a família assume um forte papel de mediador, tendo em vista que é o primeiro grupo social de que o ser humano faz parte, convive, aprende e é estimulado.

As salas de aula, compostas pela diversidade social presente em cada aluno-a, é outro fator preponderante nos resultados da pesquisa, tendo em vista que a aprendizagem ocorre de forma diferente em cada aluno. Tal aprendizagem é facilitada pela socialização, pela interação e ajuda mútua, o que ocorre durante as aulas presenciais, quando “um incentiva o outro e é mais fácil de identificar as dificuldades de cada um”. Por outro lado, a aula online dificulta a prática do professor por “não conhecer as dificuldades dos alunos” além de não saber em qual nível de aprendizagem e desenvolvimento o aluno está, se são alunos ou pais que fazem as atividades”.

Outro ponto que cabe ressaltar, diz respeito às condições de trabalho dos educadores, uma vez que percebeu-se que há pouco preparo desses profissionais quando o assunto refere-se ao ensino e aprendizagem envolvendo o contexto digital, ratificando uma gama de falta de assistência aos professores em tempo de pandemia pelas políticas públicas, sendo também um dos fatores para a falta de manejo, dificuldade de adaptação ao cenário de pandemia e levantar

estratégias de ensino mais diversificadas. Tal limitação também é apontada pela maioria dos pesquisados que se referem à “falta de domínio das tecnologias por parte dos educadores para planejar aulas mais dinâmicas”.

Por mais que se reconheça, no contexto de pandemia de Covid-19, a importância e relevância do ensino híbrido e de práticas e mídias digitais, consagrou-se também como insubstituível o ensino na modalidade presencial na educação básica e, se torna mais relevante, a discussão acerca da qualificação dos docentes, da formação digital, tanto em cursos de graduação quanto na formação continuada. Durante a formação na universidade, os profissionais da educação são preparados para a experiência presencial, poucos são capacitados para ministrar aulas a distância. Porém, todos precisam conviver e trabalhar de maneira remota no cenário atual.

Com base nos estudos, constata-se que a relação interpessoal de ensino aprendizagem de professor e aluno, de maneira presencial, é fundamentalmente importante e necessária para o desenvolvimento do aluno, bem como para que seja possível realizar avaliação diagnóstica de aprendizagem, perceber “se os alunos estão aprendendo”. Tendo em vista que, se o processo mediador não ocorre presencialmente, torna-se difícil avaliar a aprendizagem. Considera-se que a avaliação é um dos aspectos mais difíceis da profissão. Luckesi (2005), destaca que o papel da avaliação é diagnosticar a conjuntura da aprendizagem, tendo em vista contribuir para a tomada de decisão para a melhoria da qualidade do desempenho do educando.

Nesse contexto, a avaliação, segundo o autor, é processual e dinâmica. Na medida em que busca meios pelos quais todos possam aprender o que é necessário para o próprio desenvolvimento, é inclusiva. Sendo inclusiva é, antes de tudo, um ato democrático.

Por fim, os professores pesquisados apresentam as dificuldades no planejamento das como um “desafio todos os dias”, referindo-se ao que trabalhar, como fazer o envio das aulas, como organizar as atividades, como instruir para facilitar o entendimento dos alunos e manter o interesse dos mesmos pelas aulas. Para Menegolla (2001), o ato de planejar precisa desencadear em uma sequência lógica, para que o processo seja atingido e que se minimize, o máximo possível, as dificuldades encontradas ao longo do processo. Menegolla (2001 p.18), entende que processo significa “uma sucessão de etapas que se desencadeiam numa sequência lógica, obedecendo a normas, métodos e técnicas específicas para atingir algumas finalidades, metas ou objetivos”.

Diante de tantos desafios, é importante destacar que, os professores pesquisados utilizaram-

se de diferentes estratégias para alfabetizar, durante as aulas na pandemia: trabalharam assuntos e atividades de interesse dos alunos; aula através de vídeos explicativos, ligações de vídeo para os alunos com maior dificuldade de compreensão; preocuparam-se em manter um vínculo com a família para que pudessem auxiliar as crianças na construção do conhecimento; utilização de atividades lúdicas para despertar o interesse pela construção do conhecimento; utilizaram-se de diferentes metodologias e atividades; diálogo permanente com as famílias; utilização de material impressos e de livros didático; além de retomada permanente de conceitos.

Conforme os professores pesquisados, para garantir a qualidade da alfabetização em época de pandemia, é primordial planejar atividades com objetivos e metas específicas para cada disciplina; programar atividades lúdicas com desenhos, músicas e histórias; manter a parceria entre família e escola; fomentar o comprometimento de todos os envolvidos na educação para ampliar aprendizagens. Além disso, a direção das escolas, das equipes gestoras da secretaria da educação, devem oferecer os recursos necessários para que todas as crianças possam ser incluídas no acesso ao conhecimento e promover cursos de formação para auxiliar os educadores nesta nova realidade da educação à distância, o que significa disponibilizar apoio pedagógico, boa estrutura física, material e pessoal nas escolas.

Nesse período em que estamos vislumbrando a importância da escola como um espaço de aprendizagem, precisamos considerar o agir colaborativamente, o qual se tornou fundamental e necessário para o planejamento e a implementação orientações junto aos alunos. Pais tendo que se tornarem orientadores do saber, professores precisando ser assertivos no planejamento das atividades para que contribuíssem com a dinâmica da aprendizagem da criança. Muitas situações ocorrendo ao mesmo tempo, professores e pais/responsáveis se tornando aprendizes. Podemos assegurar que o principal resultado desse processo vivenciado é a identificação da importância de cada um no processo ensino e aprendizagem das crianças.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através deste trabalho, pode-se perceber a importância da mediação no ciclo da alfabetização. Com base nos estudos feitos, constata-se que a relação interpessoal de ensino aprendizagem de professor e aluno de maneira presencial é fundamentalmente importante e necessária para o desenvolvimento do aluno, bem como para que seja possível realizar avaliação diagnóstica de aprendizagem, tendo em vista que, se o processo mediador não ocorre presencialmente, torna-se difícil avaliar a aprendizagem.

As diferentes estratégias utilizadas no ciclo de alfabetização durante as aulas remotas na pandemia, não foram suficientes para garantir bons índices de aprendizagem de leitura e escrita, mesmo que os alunos tenham apresentados avanços significativos, apesar dessa modalidade de ensino. Tal situação retrata a importância do processo de mediação proposto por Vygotsky (2003).

Percebeu-se que, há pouco preparo dos professores quanto ao ensino e aprendizagem envolvendo o contexto digital. Por isso, há necessidade de discussão acerca da qualificação dos docentes, da formação digital, tanto em cursos de graduação quanto na formação continuada.

O ciclo de alfabetização consagra uma das fases cruciais ao desenvolvimento das crianças, em vários aspectos, sejam cognitivos, sociais, psicomotores, cognitivos. Desta forma, a proximidade entre os professores e os alunos torna-se essencial, pois tal desenvolvimento precisa ser analisado, acompanhado, mediado e avaliado.

REFERÊNCIAS

BORGES, Lucivanda Cavalcante; SALOMÃO, Nádya Maria Ribeiro. **Aquisição da Linguagem**: Considerações da Perspectiva da Interação Social. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 2003, 16(2), pp. 327-336. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/prc/v16n2/a13v16n2.pdf>. Acessado em: 29/06/2021.

MENEGOLLA, M.; SANT'ANNA, I.M. **Por que planejar, como planejar?**: currículo-área aula. 11ª ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

REGO, Teresa Cristina. **Vygotsky**: Uma perspectiva histórico-cultural da educação. Petrópolis, RJ: Vozes, 1995.

UNESCO; UNICEF. **ANÁLISE**: ensino a distância na educação básica frente à pandemia da COVID-19. Disponível em: https://www.todospelaeducacao.org.br/_uploads/_posts/425.pdf. Acessado em: 29/06/2021.

VIGOSTKY, Lev Semenovich; **Pensamento e Linguagem**, 2001, 2003.

CENÁRIOS ORGANIZACIONAIS: POSSIBILITANDO A ALAVANCAGEM COMPETITIVA, UM ESTUDO DE CASO¹⁹

Anaise Bruna Frank Carneiro, discente do curso de Ciências contábeis da UNETRI faculdades,
e-mail: anafrank014@gmail.com

Breno Ferreira De Lima, discente do curso de ciências contábeis da UNETRI faculdades,
e-mail: brenolima15_@hotmail.com

Maicon Alan Pitrowsky, discente do curso de ciências contábeis da UNETRI faculdades,
e-mail: Maicon.superior@hotmail.com

Dra. Raquel Antônia Sabadin Schmidt, professora e coordenadora do curso de Ciências Contábeis da
UNETRI Faculdades, e-mail: raquel_antonia@hotmail.com

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo os cenários organizacionais, onde por oportuno o estudo nos dá por conta a importância e a influência exercida pelos cenários para quando da definição das estratégias. A investigação Quanto às características, trata-se de um estudo de caso, numa empresa do segmento industrial de metalurgia, localizada em Barracão-PR. É no intuito de contribuir para com a gestão da empresa objeto de estudo de caso; considerando por base os elementos conceituais base ao estudo que permitirão uma visão mais abrangente. Estudo apresenta um modelo de diagnóstico de Schmidt (2017), que foi utilizado para identificar os resultados para elaboração a partir destas informações dos cenários organizacionais que por sua vez possibilitam a alavancagem competitiva.

Palavras-chave: Cenários Organizacionais. Alavancagem competitiva. Diagnóstico Organizacional.

1. INTRODUÇÃO

O presente tema apresentado neste trabalho, visa evidenciar a importância e a influência que os cenários organizacionais existentes exercem sobre a organização, moldando constantemente o campo estratégico da mesma. As organizações são distintas umas das outras em vários aspectos, por isso a análise dos cenários ao qual ela está inserida é de suma importância, já que através deles definiam-se as estratégias que são bases para traçar um bom planejamento.

Para Hamel e Prahalad (1995 apud Faller e Almeida, 2012), apontam que a construção de cenários é simular possíveis situações que podem vir a ocorrer com a empresa, auxilia na

¹⁹ Trabalho desenvolvido pelos discentes supramencionados do IV período de Contábeis, na disciplina de Contabilidade de Custos e Articulação da Ação Contábil, Profa. Dra. Raquel Antônia Sabadin Schmidt.

rápida identificação e estruturação de soluções que tenham como característica a consistência. Para Ribeiro (2010, p. 3), "cenário é uma ferramenta utilizada para ordenar a percepção de alternativas para o ambiente futuro, já que as decisões de hoje nela terão efeito". Desse modo, reforçando o pensamento de que o reconhecimento do ambiente é um ponto chave para um planejamento e estruturação de qualquer organização.

Baumann (2001, p.98 apud Alves, 2011, p.06) afirma, "uma economia é competitiva na produção de uma determinada mercadoria, quando consegue pelos menos igualar padrões de eficiência vigentes no resto do mundo, quanto à utilização de recursos e à qualidade do bem".

Corroborando Alves (2011), explicando que competitividade é, portanto, o resultado do desempenho de uma empresa em comparação aos seus concorrentes, baseada em uma exploração adequada dos recursos disponíveis. Nesse sentido, as adaptações para a construção estratégica e uma boa colocação no mercado, ainda que difíceis são fundamentais para o sucesso.

O presente estudo consiste em uma propositura no intuito de contribuir com a gestão das pequenas e médias empresas, em especial a objeto de estudo de caso, considerando por base os elementos conceituais oriundos da abordagem do referencial teórico associado ao estudo de caso, que nos permitirá ter uma visão mais abrangente do todo e não apenas de partes.

Neste norte, nosso *objetivo geral* consiste em identificar alguns dos indicadores de resultados que deverão ser trabalhados nos cenários organizacionais que possibilitam a alavancagem competitiva a partir da análise do diagnóstico organizacional, considerando um estudo de caso, numa indústria metalúrgica e vidraçaria, localizada em Barracão - PR.

Para o alcance do *objetivo geral* definimos os meios que se traduzem pelos nossos objetivos específicos: **(a)** Evidenciar os fundamentos teóricos norteadores do respectivo estudo, a considerar: cenários organizacionais e diagnóstico organizacional; **(b)** Identificar a partir de um diagnóstico organizacional, abordagens introdutórias aos aspectos organizacional; **(c)** Mapear a partir dos estudos e pesquisas realizadas na empresa que será objeto de estudo de caso; **(d)** Desenvolver um diagnóstico que permita obter uma compreensão do negócio, no tocante aos cenários organizacionais, objeto de estudo; **(e)** Sugerir a partir dos estudos alguns pontos que merecem atenção especial; e, **(f)** Levantar as demandas e expectativas das empresas para trabalhos futuros.

Nota-se que as empresas sofrem constantemente em decorrência das mudanças econômicas e de mercado, e que um bom gerenciamento pode ser um diferencial de progresso

em relação à concorrência, a partir do momento em que se tem um planejamento estratégico, trazendo uma significância ainda maior ao tema abordado.

Por isso, justifica-se a importância desse trabalho, na forma de auxiliar a empresa em que o estudo de caso está sendo feito e demais empresas que possam se beneficiar, identificando os cenários ao qual a empresa está inserida, trazendo uma análise de dados, identificando assim, formas e ferramentas que possam ser implantadas ou aperfeiçoadas, melhorando o desempenho da mesma, possibilitando meios de se diferenciar e crescer no mercado.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CENÁRIOS ORGANIZACIONAIS

O cenário organizacional é um dos pontos chaves para abertura e sucesso das empresas, independentemente do seu porte. Como o próprio nome já diz, cenário diz respeito ao ambiente, ou seja, é necessário fazer um estudo de mercado, onde se possa identificar pontos como: público alvo, localização da empresa, espaço competitivo, recobrando algum diferencial que a possa destacar.

Faller e Almeida (2014) corroboram pontuando que o resultado do estudo detalhado de mercado, concede a empresa o conhecimento prévio sobre situações que podem ou não ocorrer, já que as informações são baseadas em projeções reais do negócio, direcionando o melhor caminho, a fim de torná-lo estável e capaz de se sobressair em meio às incertezas.

Para Ribeiro (2010, p. 3, apud Cardozo, 2011, p. 28) "cenário é uma ferramenta utilizada para ordenar a percepção de alternativas para o ambiente futuro, já que as decisões de hoje nela terão efeito". As empresas sempre estão em busca por soluções, à procura de suposições plausíveis para as eventuais incertezas que podem vir a refletir na estrutura da organização, essas mudanças podem ocorrer de forma econômica, no modo como os concorrentes, consumidores e até mesmo o governo começam a agir. Em vista disso, o estudo dos cenários organizacionais e o feedback do mesmo tem por objetivo direcionar a empresa, dando-a sustentabilidade mesmo em momentos de incertezas.

O estudo dos cenários organizacionais é fundamental para compreender os processos que as organizações, diante disso podemos adquirir a compreensão de valores básicos da

cultura, bem como se comportam perante diferentes grupos diante deste. (GABRIELLE ARMBRUST, 2021).

Para Schwartz (2000) cenários são instrumentos capazes de nos auxiliar a ter uma visão mais ampla sobre as mudanças que ocorrem frequentemente em nosso ambiente. Dessa forma, seremos capazes de discerni-las e nos moldar junto delas.

Desse modo, uma organização precisa apresentar bem estar para a sociedade, confiança, honestidade, integridade, ter propósito, sentir que ela contribui e faz a diferença na vida de seus clientes e não apenas “lucro”. Como diz o autor e palestrante motivacional, as pessoas não vão comprar de pessoas que não confiam. (BELFORT, 2020).

2.2 DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

O diagnóstico organizacional tem como função fundamental trazer ao conhecimento dos gestores os pontos fracos e fortes da empresa, pois é feito a partir de várias pesquisas e análises. Podemos relacioná-lo a medicina, quando um médico avalia um paciente, ele passa um diagnóstico, ou seja, a situação ou doença atual do paciente.

Swee (2003, apud Carvalho e Costa, 2013, p. 3):

Em seu artigo descreve uma ferramenta de diagnóstico para a melhoria de referência na capacidade de aprendizagem de uma organização ao longo do tempo. Esta ferramenta de diagnóstico utilizada nas organizações leva a desenvolverem um programa de mudança para melhorar a sua capacidade de aprendizagem.

Logo, pode-se dizer que o diagnóstico é um conjunto de informações a respeito do negócio, com o incentivo de fazer avaliações profundas e trazer inovação às organizações, encontrando as soluções mais precisas para a problematização existente e ao mesmo tempo alavancar e aprimorar os pontos em que a empresa já se destaca.

No meio empresarial onde a competição é acirrada, os gestores precisam realizar frequentemente ações que visam a sustentabilidade da empresa, de modo a crescer num futuro de incertezas. Em nossa caixinha de ferramentas, o diagnóstico organizacional não pode faltar, pois esse possibilita ao gestor gerir as informações e dessa criar estratégias de forma a favorecer a empresa. (OLIVEIRA, 2016)

Na análise organizacional o diagnóstico é a mais importante fase do processo, pois possibilita a tomada de decisão com assertividade. Segundo Coopers e Lybrand (1996, p.119 apud Acosta, 2010, p.13):

O diagnóstico de uma empresa é a atividade de, usando a experiência de um analista e uma metodologia conveniente, melhorar o conhecimento sobre a empresa para, a partir daí, indicar soluções adequadas para as questões levantadas.

Através do diagnóstico organizacional, é feito o levantamento e a análise dos “sintomas” da empresa em busca de identificar os principais riscos ou ameaças existentes de modo a serem avaliados. Dessa forma, o gestor terá condições de formular ações de desenvolvimento capaz de dar continuidade aos negócios.

3. METODOLOGIA

Para o desenvolvimento inicial do trabalho foi feito um estudo detalhado sobre cada tópico citado no referencial teórico, tendo a metodologia para investigação classificada como qualitativa. Quanto às características, trata-se de um estudo de caso, numa empresa do segmento industrial de metalurgia, a qual se identificou como empresa B, localizada em Dionísio Cerqueira- SC.

Segundo Oliveira (2001, p. 02) “A amostragem é uma etapa de grande importância no delineamento da pesquisa capaz de determinar a validade dos dados obtidos”.

Como base a empresa B em que o estudo de caso está sendo aplicada, caracterizando-se como uma amostra não probabilística, onde conforme pontua o autor é um modelo de amostra em que os resultados obtidos serão válidos para uso e aprimoramento da amostra, não podendo ser estendidos a população total de forma generalizada.

Quanto aos fins o estudo é identificado como pesquisa descritiva, pois conforme corrobora Gil (1999, apud Raupp e Beuren, 2006), o mesmo se caracteriza por descrever uma determinada amostra e as variáveis existentes, por tanto o caráter descritivo do trabalho se dá na apresentação da análise feita através dos dados coletados e expostos em forma de tabelas.

A coleta de dados é a forma prática como são extraídas as informações para que se possa construir uma ideia a respeito de algo, visualizando de forma mais aprofundada cada detalhe para se obter uma resolução, sendo assim, a respeito do estudo feito foi-se utilizado do procedimento de pesquisa bibliográfica em: sites, artigos científicos publicados, livros, informações disponibilizadas pelo SEBRAE e demais materiais de apoio, disponíveis da

matéria cursada de Articulação da Ação Contábil e Contabilidade de Custos, no portal de educação da Faculdade UNETRI.

O levantamento de dados obtidos através do Sintegra, logo após os mesmos serviram de base para uma primeira reunião com a administradora do negócio.

Em seguida, foi feita a aplicação de um questionário em formato eletrônico pela plataforma Google Drive, com o intuito de entender melhor os pontos que a empresa considera de suma importância para aprimoramento, bem como confirmação de alguns dados, após isso, em uma entrevista com os dois sócios administradores, tivemos um reconhecimento do layout do negócio e a utilização de um formulário de diagnóstico para reconhecimento de cenário.

Neste caso, o processo da *análise dos dados* é de suma importância para um bom planejamento a longo prazo, conforme pontua Sharda et al. (2019, p. 23) dizendo que “[...] a análise de dados pode ser vista como o processo de desenvolvimento de decisões ou recomendações práticas para ações [...]”. Os mesmos autores ainda pontuam que ela “[...] representa a combinação de tecnologia computadorizada, técnicas de ciência administrativa e estatística para solucionar problemas reais”.

Sendo assim, os dados coletados nesse estudo através da aplicação do formulário de diagnóstico sintético foram categorizados em: Não tem ou não aplica, Deficiente, Razoável, Bom e Ótimo.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL - ABORDAGENS AOS ASPECTOS ORGANIZACIONAIS QUE PERMITEM UMA COMPREENSÃO DO NEGÓCIO

Os resultados adquiridos através do diagnóstico utilizado o modelo de Schmidt (2017) estão divulgados e explicados abaixo por categorias para um melhor entendimento, considerando os indicadores abaixo representados no quadro 1. Esses dados obtidos foram de suma importância para a validação e o levantamento situacional existente na organização.

Quadro 1- Diagnóstico Sintético Organizacional

	Processos De Gestão	Item	Avaliação do Desempenho das Seguintes Ferramentas	INDICADORES DE RESULTADO				
				NÃO TEM OU NÃO APLICA	DEFICIENTE	RAZOÁVEL	BOM	ÓTIMO
ARTEFATOS MODERNOS E TRADICIONAIS E OUTROS	ESTRUTURA	1	Visão, missão e valores	X				
		2	Organograma hierárquico das partes da estrutura organizacional	X				
		3	Normas, regras, regulamentos, procedimento, instruções para a realização do trabalho	X				
		4	Ações desenvolvidas diariamente por cada empregado	X				
		5	Layout (organização do espaço físico - otimização produção/ melhora rotina de trabalho)			X		
		6	Critérios estabelecidos que visam a organização e higiene do estabelecimento	X				
		7	Critérios estabelecidos que visam a prevenção e segurança dos empregados e emprego dos EPI	X				
		8	Programa de qualidade implantado	X				
	FINANCEIRO	1	Controle de contas a pagar			X		
		2	Controle de contas a receber				X	
		3	Critérios para concessão de crédito				X	
		4	Fluxo de caixa (controle e eficácia)		X			
		5	Reserva de contingência					X
	ESTOQUES E PRODUÇÃO	1	Planejamento de compras		X			
		2	Controle de estoque	X				
		3	Controle de giro de mercadorias				X	
		4	Curva ABC de mercadorias		X			
		5	Calcula obsolescência do estoque				X	
		6	Plano de produção		X			
		7	Capacidade instalada de produção é toda utilizada					X
		8	Existe ociosidade	X				

	9	Perdas de produção e /ou serviços são calculadas	X				
CUSTO e DESPESAS - PONTO DE EQUILÍBRIO - PREÇO DE VENDA	1	Controle eficaz na apuração de custos				X	
	2	Custos por centro de custos					X
	3	Custos fixos e custos variáveis - controle				X	
	4	Margens de contribuição	X				
	5	Despesas - controles					X
	6	Controle de imobilizado/ depreciação	X				
	7	Determinação do ponto de equilíbrio					X
	8	Formação dos preços de venda	X				
	9	Avalia preços de mercado antes de compor PV	X				
OUTRAS FERRAMENTAS UTILIZADAS NO PROCESSO DE GESTÃO	1	Orçamento				X	
	2	Planejamento estratégico		X			
	3	Outros controles relacionados a gestão				X	
	4	Demonstrações contábeis	X				
	5	Análise das demonstrações contábeis	X				
	6	Análise de investimentos (indicadores financeiros, análise vertical, horizontal ...)	X				
	7	Retorno sobre investimento	X				
	8	Análise swot	X				
	9	Outras ferramentas desenvolvidas	X				

Fonte: Schmidt. (2017).

Na categoria de Estrutura, podemos observar que a empresa não tem formalizado sua missão, visão e valores, assim como o desenho do plano de cargos e setores (organograma), no entanto os colaboradores têm ciência de suas atividades diárias e sua situação de subordinado ou chefe. Podemos destacar também, que a empresa não possui critérios para o uso de EPIs, organização e higiene, não há instrução para a realização das atividades em geral destacado em algum lugar da mesma e, por fim, não se tem o programa de qualidade instalado. Quanto ao seu layout, a empresa destaca como um ponto razoável, apesar de estar bem organizado o espaço acaba por ser pequeno.

Com relação ao Financeiro, podemos ver que a organização apresenta maior eficiência, pois reconhece a importância da reserva de contingência e pratica um controle regular de contas a pagar e receber, no entanto, sempre há o que melhorar e, por isso, a mesma destaca que o controle com eficácia em seu fluxo de caixa pode ser melhorado, pois possui os quatro segmentos existentes em sua empresa de forma conjunta.

No quesito Estoque e Produção, o planejamento de compras foi descrito como deficiente, podendo ser uma consequência de não se ter um controle de estoque eficaz, como

demonstrado na tabela. Por outro lado, a empresa consegue utilizar toda a estrutura e capacidade de produção possível ao seu favor e, dessa forma, aproveita ao máximo a mão de obra presente, e como resultado não existe ociosidade. Ainda na categoria de Estoque e Produção, a empresa sabe qual o produto que mais gira e também está ciente dos produtos que são o carro chefe e aqueles que menos saem, portanto, o controle sobre os mesmos é algo que tem que ser melhorado, assim como as perdas de mercadorias e produção, pois a empresa não possui esse controle.

Na categoria Custos, Despesas, Ponto de Equilíbrio e Preço de Venda, ficou nítido que a organização possui controle de seus custos e são todos calculados, apesar de seu sistema demonstrar de forma conjunta os quatro segmentos, a empresa consegue separá-los bem. Ainda podemos observar através do ponto de equilíbrio estabelecido, consegue saber o quanto deve vender para se obter lucro ou minimizar prejuízos durante o mês. E agora que os administradores reconhecem a existência do desgaste em decorrência do uso ou do tempo, estão cientes que devem rever a despesa com depreciação de seus imóveis, assim como ter uma visão mais ampla do mercado, para assim formar o seu preço de venda.

E na última categoria, a que vem ao encontro com outras ferramentas utilizadas para a gestão organizacional, conseguimos concluir que a empresa tem pouco acesso as informações fidedignas da contabilidade, porém a mesma acaba vendendo muito a partir de pedidos, logo consegue fazer orçamentos com facilidade e que também faz uso de outros controles relacionados a gestão dos processos, por exemplo a empresa utiliza-se bastante do Excel.

4.2 CENÁRIOS DOS PONTOS QUE MERECEM ATENÇÃO

Neste tópico evidenciado no quadro 2, ressaltamos novamente os pontos que merecem mais atenção de acordo com os resultados que tivemos, não significa que os outros pontos venham a ser descartáveis, mas esse serão analisados no primeiro momento os que a empresa não tem – são esses que dedicaremos a inicialização da investigação considerando o cenário que se apresenta por intermédio do diagnóstico.

Quadro 2- Diagnóstico Sintético Organizacional com pontos de atenção

MODERNOS E TRADICIONAIS	Processos De Gestão	Item	Avaliação do Desempenho das Seguintes Ferramentas	INDICADORES DE RESULTADO
				NÃO TEM OU NÃO APLICA
ESTRUTURA		1	Visão, missão e valores	X
		2	Organograma hierárquico das partes da estrutura organizacional	X

		3	Normas, regras, regulamentos, procedimento, instruções para a realização do trabalho	X
		4	Ações desenvolvidas diariamente por cada empregado	X
		5	Critérios estabelecidos que visam a organização e higiene do estabelecimento	X
		6	Critérios estabelecidos que visam a prevenção e segurança dos empregados e emprego dos EPI	X
		7	Programa de qualidade implantado	X
	ESTOQUE E PRODUÇÃO	1	Controle de estoque	X
		2	Perdas de produção e /ou serviços são calculadas	X
	CUSTO e PONTO DE EQUILIBRIO - PREÇO DE VENDA	1	Margens de contribuição	X
		2	Controle de imobilizado/ depreciação	X
		3	Formação dos preços de venda	X
		4	Avalia preços de mercado antes de compor PV	X
	OUTRAS FERRAMENTAS UTILIZADAS NO PROCESSO DE GESTÃO	1	Demonstrações contábeis	X
		2	Análise das demonstrações contábeis	X
		3	Análise de investimentos (indicadores financeiros, análise vertical, horizontal ...)	X
		4	Retorno sobre investimento	X
		5	Análise swot	X
		6	Retorno sobre investimento	X
		7	Análise swot	X
		8	Outras ferramentas desenvolvidas	X

Fonte: Adaptado de Schmidt (2017).

4.3 AS DEMANDAS E EXPECTATIVAS DAS EMPRESAS PARA TRABALHOS

FUTUROS

Com vista ao todo apresentado, nota-se a necessidade de se dar sequência aos estudos desenvolvidos “in loco” na empresa, vez que pelo diagnóstico efetuamos o mapeamento dos possíveis cenários organizacionais que serão trabalhados, tendo por inicialização o que foi evidenciado no quadro 2 supratranscrito, na segunda fase da investigação definiremos através dos cenários levantados, as metas representadas pelas estratégias e colocadas em prática por intermédio das ações.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nessa parte serão feitas algumas considerações relacionadas a essa pesquisa, evidenciando de forma resumida todo o processo que temos que melhorar, os pontos positivos que tivemos e algumas sugestões.

Em suma, são numerosos os resultados obtidos através dos instrumentos utilizados nessa pesquisa, ao considerar que se trata de uma pesquisa qualitativa, sempre há uma forma de realizar os processos com mais automação, economia de tempo e com o mesmo desempenho, quiçá melhor. Para as pequenas e médias empresas, trabalhar com seriedade e dedicação e utilizar das ferramentas disponíveis assim como as oportunidades que os ambientes as oferecem, traz novamente a esperança de que podem competir com empresas maiores e expandir cada vez mais o seu negócio, pois a competitividade não está apenas atrelada ao tamanho da organização, mas também como a mesma é administrada.

Saber buscar ajuda nos lugares certos é essencial para o crescimento de uma entidade, assim como avaliar o capital intelectual existente e buscar aprimorá-lo são de suma importância para manter-se ativo e próspero no mercado atual, que passa por constantes mudanças. Com o levantamento do diagnóstico organizacional podemos observar alguns gargalos que coexistem na entidade e dessa forma criar e estabelecer um conjunto de ações que possam auxiliar a empresa no seu processo de desenvolvimento.

Alguns dos pontos positivos do nosso estudo foram: Excelente receptividade da empresa; Confiança dos administradores em nossos serviços; Transparência; Evolução da empresa desde sua abertura até os dias atuais; Interesse em melhorar a competitividade; e, Conhecimento adquirido através da pesquisa.

Sugere-se a discussão dos dados aqui levantados para tabulação dos cenários com as metas e um plano de ação em conformidade com as necessidades atuais da empresa, isso será acordado com os gestores onde será estipulado um prazo determinando se o plano realmente funciona na prática.

O conhecimento nos permite realizar junto às empresas que estão abertas a receber acadêmicos com o propósito de apoio na sua gestão. Corrobora Schmidt (2017, p.11), preconizando que:

O conhecimento nos remete a uma busca constante, onde o limite é a nossa força de vontade, e o preço a ser pago, é com a moeda do tempo despendido, e é na ânsia de cada dia poder construir um legado de contribuição científica que ofereça a possibilidade de algo melhor e desperte o interesse de pensar, é gratificante; e esse é nosso papel, servir, servir os gestores de informações, cabendo a eles a principal tarefa - da decisão, à decisão que pode decidir o futuro de suas empresas.

Por fim, evidencia-se como fator limitante, o curto espaço de tempo para nos acadêmicos desfrutar do pujante conhecimento proporcionado por estas metodologias de ensino, que nos permitem fazer a diferença junto à empresa objeto do estudo de caso.

REFERÊNCIAS

ALVES, F. **Competitividade das Empresas Brasileiras no Mercado Internacional: Estratégias através de Novos Indicadores Mercadológicos**. VIII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. 2011.

CARDOSO, OSCAR VALENTE: **Cenários Estratégicos**. Administradores.com. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/cenarios-estrategicos>, mar.2011. Acessado em: 10/08/2021.

CARVALHO, Jorge Rodrigues/ COSTA, Stella Regina Reis: **A Contribuição do Diagnóstico Organizacional como Ferramenta para Auxiliar na Tomada de Decisão**. IX Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Disponível em: <https://www.inovarse.org/filebrowser/download/15424>, 20, 21 e 22 de junho de 2013. Acessado em: 10/08/2021.

FALLER, L. P.; ALMEIDA, M. I. R. **Planejamento por cenários: preparando pequenas empresas do varejo de móveis planejados para um futuro competitivo**. R.Adm., São Paulo, v.49, n.1, p.171- 187, jan./fev./mar. 2014.

OLIVEIRA, Tânia Modesto Veludo: **Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado FECAP: Administração On Line Prática Pesquisa Ensino Volume 2 Número 3: Amostragem não Probabilística de Situações para uso e Limitações de amostras por Conveniência, Julgamento e Quotas**. Disponível em: https://gvpesquisa.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/veludo__amostragem_ao_probabilistica_adequacao_de_situacoes_para_uso_e_limitacoes_de_amostras_por_conveniencia.pdf. Julho/ Agosto/ Setembro 2001. Acessado em 10/08/2021.

OLIVEIRA, João. **Forças da competição empresarial**. Administradores.com. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/forças-da-competição-empresarial>. Acesso em: 25 de maio de 2021.

OLIVEIRA, Wallace. **Entenda definitivamente o que é Análise Swot**. Heflo. Disponível em: <https://www.heflo.com/pt-br/swot/o-que-e-analise-swot/>. Acesso em 07 de junho de 2021.

RAUPP, F. M., & BEUREN, I. M. **Metodologia da pesquisa aplicável às ciências**. Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática. São Paulo: Atlas, 76-97. 2006.

SHARDA, R., DELEN, D., & TURBAN, E. **Business Intelligence e Análise de Dados para Gestão do Negócio-4**. Bookman Editora. 2019.

SCHMIDT, Raquel Antônia Sabadin. **Estratégias de gestão aplicadas às pequenas e médias empresas importadoras com enfoque na gestão contábil gerencial**. XXX Congresso Internacional de Administração: Conhecimento a alavancagem do futuro - Ponta Grossa, PR, Brasil, 25 a 29 de Setembro de 2017. Disponível em: <http://www.admpg.com.br/2017/selecionados.php>. Acesso em: 10 ago. 2021.

COMUNICAÇÃO ASSERTIVA E SISTEMAS DE INFORMAÇÃO: A CHAVE PARA A INTERAÇÃO E A PRODUTIVIDADE EM ORGANIZAÇÕES DA TRIFRONTTEIRA

PICCININN, Rosana Salete²⁰

BARRETO, Eduarda Carolina da Costa²¹

LIMA, Andressa Juliana Zeni²²

RESUMO

No mundo corporativo a comunicação é constantemente necessária, podendo atuar estrategicamente nas relações do trabalho e nos negócios. Para isso, a comunicação deve ser objetiva e bem direcionada, transparecendo segurança e confiança, melhorando os relacionamentos e trazendo vantagens competitivas para a empresa. Este artigo tem como objetivo especificar a aplicação da gestão comunicativa nas organizações e as ferramentas utilizadas para promover a interação entre todos os envolvidos. A metodologia de pesquisa utilizada foi a bibliográfica, com abordagem exploratória e descritiva, com a finalidade de compreender e analisar a real importância da comunicação assertiva, bem como os sistemas de informação como processos de interação e produtividade nas empresas. Por meio dos dados pesquisados foi possível identificar que a comunicação é importante para a saúde da empresa, onde há um nível de comunicação assertiva elevada percebe-se a conquista de colaboradores mais engajados e satisfeitos. Por outro lado, empresas onde a comunicação acontece de forma inadequada, os colaboradores tendem a se desmotivar e os números de erros, conseqüentemente, podem aumentar.

Palavras-chave: Comunicação; Informação; Organização; Assertividade.

1 INTRODUÇÃO

Na sociedade existe multiplicidade de pessoas e isso também acontece nas organizações. Toda organização é formada por pessoas heterogêneas, ou seja, pessoas que buscam um objetivo, e através desses objetivos surge uma variedade de necessidades e, dentre elas, está a comunicação assertiva. Ou seja, devido “às limitações individuais, os seres humanos são obrigados a cooperar uns com os outros, formando organizações para alcançar certos objetivos que a ação individual isolada não conseguiria alcançar. [...]”. (CHIAVENATO, 2015, p.6).

Progressivamente, frente ao cenário em que as organizações se encontram surgem dúvidas sobre o que torna uma organização inteligente? Quais informações são necessárias para proporcionar o bom desenvolvimento da organização? O que as empresas precisam fazer?

²⁰ Mestre em Letras pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná UNIOESTE, Professora e Coordenadora de Pós, Pesquisa e Extensão na Unetri Faculdades, em Barracão – PR e professora na Faculdade Senac em São Miguel do Oeste – SC, E-mail: piccininn.ro@hotmail.com

²¹ Graduanda do 8º período do Curso de Administração da Unetri Faculdades, em Barracão – PR, E-mail: carolinaeduarda800@gmail.com

²² Graduanda do 8º período do Curso de Administração da Unetri Faculdades, em Barracão – PR, E-mail: andressadelima62@gmail.com

Por certo, a comunicação assertiva apresenta-se como ferramenta chave para proporcionar o desenvolvimento da organização, sendo a principal responsável por influenciar no ambiente organizacional. Pessoas motivadas e comunicativas produzem com maior eficiência, sendo assim, fique atento aos detalhes da comunicação que tanto fazem a diferença.

Ademais, a comunicação e seus sistemas de informação envolvem fatores internos e externos, pois nas organizações o *marketing* que envolve a relação direta entre empresa e cliente estabelece a imagem da empresa e não apenas com clientes, mas também com fornecedores.

É importante destacarmos que, equipes motivadas e engajadas, trabalham melhor, com mais eficiência e eficácia, o que corrobora no resultado final, seja do produto ou do serviço prestado. Tal motivação, leva em consideração muitos fatores, como clima e ambiente organizacional, cadeia de necessidades e, principalmente, as relações com a gestão da empresa.

Uma equipe que trabalha motivada deixa de apenas fazer o possível e começa a fazer o melhor que ela tem. Como enfatiza Mario Sergio Cortella (2018), todos devem fazer o seu melhor nas condições que tem, isso enquanto não tem condições melhores para realizá-las de uma forma melhor ainda.

A partir dessa consciência, de forma geral, elaboramos nossa problemática de investigação: Como desenvolver uma comunicação assertiva que traga interação e produtividade à organização?

Considerando a problemática, partimos para nosso objetivo geral, que tem por propósito utilizar mecanismos facilitadores para a efetividade da comunicação assertiva, utilizando os sistemas de informação, no processo do trabalho organizacional.

Por oportuno com vista de elucidação dos meios em que o estudo irá percorrer, temos os seguintes objetivos específicos: **a)** Abordar as teorias que são bases fortalecedoras da investigação; **b)** Diagnosticar quais são os principais sistemas de informação utilizados no processo da comunicação organizacional; **c)** Propor os mecanismos de maior relevância que potencializam a comunicação organizacional, tendo como centro as organizações da Tri fronteira.

De acordo com Bueno (2009, p. 144), “a comunicação efetivamente estratégica pressupõe um trabalho de planejamento para gerenciar momentos difíceis, como toda crise costuma ser”, neste norte esta investigação justifica-se, inicialmente primando pela abordagem teórica e, posteriormente, entender e diagnosticar algumas das principais chaves para o desenvolvimento da comunicação e da informação assertivas no contexto organizacional.

2 JUSTIFICATIVA

Não importa qual o ramo ou segmento de uma empresa, uma boa comunicação no ambiente de trabalho deve ser necessária para uma corporação se manter e prosperar no mercado competitivo atual.

Diante do exposto, justificamos a escolha da referida pesquisa nas organizações visando demonstrar suas interferências em todos os processos, que estão presentes no dia a dia de todos os envolvidos. Menciona-se a necessidade de estudos que se aperfeiçoem frequentemente e tragam práticas aplicáveis nas organizações, visando proporcionar, maior desenvolvimento nos fluxos organizacionais.

Isto porque a comunicação aliada aos sistemas de informação é responsável em aprimorar a rotina de trabalho. Ela é uma ferramenta de grande relevância em todas as suas faces e, através dela, desenvolvemos uma boa avaliação de desempenho. É fato que temos diversas formas de estabelecer relações pessoais e profissionais, a fim de gerar compreensão e engajamento. E no ambiente corporativo, as empresas precisam se adequar às gerações contemporâneas que possuem sua própria maneira de se comunicar e trabalhar.

3 COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL ASSERTIVA

A comunicação é de vital importância para o sucesso de uma empresa, pois contribui para a criação de uma cultura organizacional sólida, fortalecendo a imagem e aproximando seus colaboradores dos ideais propostos pela mesma. Entretanto, embora se objetive muito uma comunicação clara, eficiente e assertiva, percebe-se que o desafio é grande.

Diante desta premissa, cabe evidenciar a palavra assertividade, que vem de “asserto” e significa afirmar, manter, clamar direitos sobre algo. Portanto, agir com assertividade nada mais é que ser autêntico e ter segurança, sem medo de demonstrar suas opiniões, comunicando-as de forma objetiva, transparente e honesta, com maturidade e autoestima e sem ofender ou se submeter aos outros. (HILSDORF, 2013). Ainda a atitude assertiva demonstra autoconfiança e credibilidade e tem sua comunicação expressa “calmamente, racionalmente, com um tom de voz neutro e contato visual tranquilo”. (GILLEN, 2001, p. 16).

Consequentemente, o trabalho em equipe é a organização de um grupo, a união de esforços para alcançar metas e resolver problemas. Todos pensam e agem de forma diferente, o que é um ponto positivo em relação aos resultados do trabalho da equipe, por exemplo, ao detectar um determinado problema na organização a equipe terá várias soluções para o

respectivo problema, uma vez que cada colaborador pensa de uma forma, o que leva a rápida ação do gestor. Desta forma, essa união é essencial para a organização.

Seguindo o viés da afirmativa anterior, segundo Daft (2016), os blocos básicos das organizações são as equipes, onde os membros da equipe trabalham juntos para realizar tarefas e, naturalmente a estrutura da comunicação influencia tanto o desenvolvimento da equipe, quanto a satisfação do empregado, que se sente motivado para realizar sua função, alcançando assim metas e objetivos.

Contudo, um dos grandes desafios, hoje é compreender que nos espaços existem diferentes formas de pensar. Sendo assim, a comunicação nas organizações é um assunto de grande relevância, pois comunicar vai muito além da fala, compreende também gestos, olhares e expressões.

Frente ao cenário que estamos vivendo, as empresas precisam ter uma comunicação assertiva, a fim de se manter no mercado concorrente. À vista disso, o primeiro benefício da comunicação assertiva no contexto organizacional é a possibilidade da empresa se tornar ainda mais competitiva no mercado, visto que ela saberá se comunicar com seu público, interno e externo, mesmo em um cenário de mudanças constantes. Já o segundo benefício advindo com a comunicação assertiva é a minimização dos conflitos internos, visto que haverá maior transparência e sinceridade ao comunicar seus processos, políticas e valores.

Em conformidade com o Maximiano (2011, p. 234), a comunicação assertiva na conjuntura da gestão é: “o ingrediente que faz funcionar os processos da administração e das formas de trabalho de grupo”, logo, podemos afirmar que ela é um processo e uma competência básica para seu papel de administrador.

4 SISTEMAS DE INFORMAÇÃO E SUA EVOLUÇÃO

Com as constantes evoluções tecnológicas que dominam a atualidade, principalmente no que concerne ao contexto empresarial, é imprescindível que as empresas acompanhem tal crescimento, bem como utilizem as mesmas a seu favor, em sinal de uma maximização de gestão de tempo, visando resultados eficientes e eficazes. (TEÓFILO, 2007).

Diante desta proposição, cabe revelar que os sistemas de informação sempre existiram nas organizações, independente de qual o ramo da organização, sendo ela familiar, empresarial, religiosa e muitas outras. Na Bíblia há relatos, em que os seus personagens eram sempre informados sobre seus negócios e a criação de animais e outros produtos. Mesmo sendo o

sistema anônimo, as organizações sempre tiveram algum tipo de sistema de informação gerencial, esses sistemas eram informais nas suas utilizações.

Segundo Rezend (2016), os sistemas foram evoluindo até a chegada do século XVIII, quando outros tipos de sistemas marcaram época: começamos com Taylor (1890) com administração científica e os processos administrativos, Fayol (1900), sistema de centralização e organização formal e pessoal e Weber (1910), com o sistema de burocracia empresarial.

A partir de 1950 e 1970, com a chegada de novos concorrentes e a mudança nos perfis de consumidores e mercado, as indústrias viram a necessidade de se transformarem, precisaram inovar e, com isso, começaram a investir em tecnologia. E a tiveram junto com a tecnologia da informação e comunicação, a qual iria auxiliar na inovação e no desenvolvimento tecnológico, usando-se assim como ferramenta gerencial. Com a globalização, o avanço da tecnologia, a invenção do computador e da internet, esses processos começaram a ficar registrados, passando consequentemente de informal para formal.

O Sistema de Informação Gerencial (SIG) é usado como uma ferramenta que apoia, através da interação das pessoas, tecnologia e procedimentos a obter informação necessária para que seus gestores tomem uma decisão assertiva e que possibilite à organização a atingir suas metas e objetivos. Ademais, segundo Oliveira (2014, p. 26) “Sistema de Informação Gerencial – SIG – é o processo de transformação de dados em informações que são utilizadas na estrutura decisória da empresa, proporcionando, ainda, a suspensão administrativa para otimizar os resultados esperados.

O Sistema de Informação Gerencial é a base para toda a empresa. Entretanto ele precisa ser claro e objetivo para trazer benefícios para a empresa, pois através dos sistemas de informação os gestores irão fazer o gerenciamento com maior assertividade possível e, em decorrência deles, ocorrerá o crescimento ou o declínio da empresa.

5 SISTEMAS DE INFORMAÇÃO E CONHECIMENTO

Como se tem ciência, os sistemas de informações dentro das organizações se referem a um processo que consiste na entrada de dados, que processados se tornam em informações e, que progressivamente, geram conhecimentos. Segundo Sordi (2015, p. 12), “ao manipular dados, organizando-os e consolidando-os, ou seja, dando-lhes um propósito o que genericamente se denomina “processamento de dados” geram-se informações”.

Desta forma, tais informações serão utilizadas como auxílio para tomar decisões, gerenciar equipes, gerar valor em produtos e serviços. Progressivamente, sendo as pessoas o

principal ativo das organizações destaca-se a cada vez, a importância do gestor aplicar seus esforços em comunicação, gestão com pessoas e *marketing* interno. Sordi (2015, p.15), afirma que “o conhecimento organizacional é aquele que pode ser considerado um ativo da organização, ou seja, aquele que mais facilmente agrega valor na organização”.

Ainda, quanto aos sistemas de informação e o conhecimento, é de suma importância afirmar que com um bom gerenciamento da informação e do conhecimento, poderemos obter vantagem competitiva através da valorização dos bens, como o próprio conhecimento se enquadra. Porque,

o principal benefício que a tecnologia da informação traz para as organizações é a sua capacidade de melhorar a qualidade e a disponibilidade de informações e conhecimentos importantes para a empresa, seus clientes e fornecedores. Os sistemas de informação mais modernos oferecem às empresas oportunidades sem precedentes para a melhoria dos processos internos e dos serviços prestados ao consumidor final. (BEAL, 2001).

Muitas tecnologias são utilizadas para o avanço das empresas, e gestores da informação e do conhecimento devem conhecê-las, a fim de que as fontes do conhecimento cheguem aos interessados de forma rápida, segura e formatada. Entretanto, não poderá ocorrer o excesso de investimento em sistemas de informação em detrimento do esquecimento ao contato pessoal, da interação, porque o momento de partilha de conhecimento gera muito mais desenvolvimento, assumindo uma nova dinâmica existente no contexto organizacional. Em razão de que “as tecnologias deverão ser vistas como úteis para a Gestão do Conhecimento, pois proporcionam a integração das pessoas, facilitam a superação das fronteiras entre unidades de negócio, [...] e permitem criar redes globais para a partilha do conhecimento”. (MIRANDA, 2011).

Partindo dessa premissa, compreendemos que infelizmente os sistemas de informação utilizados não são suficientes para interagir os funcionários/colaboradores, algumas organizações procuraram meios para obter aquilo que a “máquina” não consegue alcançar. Assim, tiveram algumas ideias como fazer reuniões durante o almoço, se utilizar do “*benchmarking*” interno para gerar o compartilhamento de informações, fazer grupos de pesquisas para levantar informações entre o público interno e externo da organização e avaliações periódicas.

Um dos maiores desafios da tecnologia usada em ambientes de trabalho que se utiliza de capital intelectual é ser o suporte nessa prática de partilha de ideias e experiências. Várias empresas que não querem perder esse aliado procuram ou produzem agora softwares específicos, a fim de que ela seja um facilitador nesta dinâmica do conhecimento e um elo que possa ajudar na organização das atividades essenciais para a evolução de sua empresa. Assim,

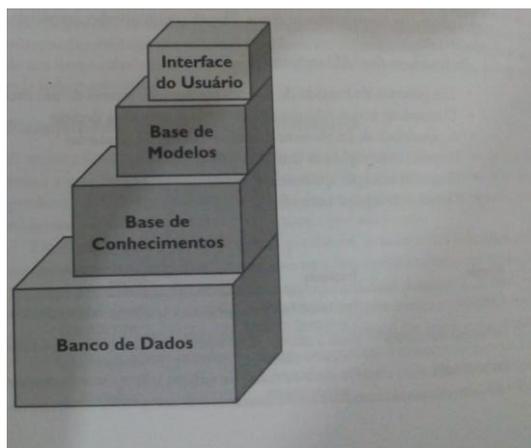
um Gestor da Informação e do Conhecimento, deve estar atento às necessidades de sua organização e utilizar-se da tecnologia como uma ferramenta para a evolução e o progresso da mesma, desenvolvendo um conhecimento coletivo e dando suporte a seus funcionários. Desta maneira o gestor pode fazer a relação entre pessoa e máquina, sem que uma permita a falha da outra.

Diante de tantas necessidades de comunicação organizacional, como agilidade e assertividade, imagine-se uma empresa que não utiliza sistemas eficientes de informação, em uma linha constante de produção, quando uma simples falha na comunicação entre os responsáveis pelo setor e o operador da máquina, poderá ocasionar em problemas nos produtos o que afeta diretamente no ambiente interno, ou seja, nas relações interpessoais, progressivamente interfere nos clientes e fornecedores. Então é fato de que uma simples divergência na comunicação transforma completamente o ambiente organizacional, o tornando em um verdadeiro caos.

Nesse viés, Rezende (2014, p. 72), afirma que “a partir de processos de interações dinâmicas entre as pessoas, o conhecimento é criado e expande pela organização, atravessando níveis e fronteiras Inter organizacionais.”

Sendo assim, existem nas organizações diversos sistemas de fácil aplicação que se caracterizam por sua eficiência. A utilização de intranets, por exemplo, evita as tão famosas fofocas dentro das empresas na intranet são realizadas publicações sobre as diversas atividades realizadas, novidades e informações relevantes, como avisos sobre atualizações de procedimentos.

Complementarmente, a utilização e publicação em murais, editais informativos, redes sociais, além de evitar ruídos mantém os colaboradores integrados em todos os processos administrativos. Segundo Staven e Judith (2015, p. 260) “os sistemas de apoio à decisão incluem um banco de dados, uma base de conhecimentos, uma base de modelos e uma interface de usuários”, conforme se pode observar na imagem abaixo:



Fonte: GORDAN, Steven, GORDAN, Judithi. **Sistemas de Informação:** uma abordagem gerencial. Rio de Janeiro: LTC, 2015.

Desta forma, uma ciência de informação que tem auxiliado os gestores a tomar decisões à pesquisa operacional (PO), conhecida por sua eficiência e quase nula margem de erros dá suporte ao gestor a tomar decisões, baseando suas conclusões através de análise e coleta de dados de todos os setores da empresa, o que além de gerar eficiência nos resultados promove as relações interpessoais e a interação entre as equipes.

Conseqüentemente, os gestores precisam atentar-se a forma mais adequada de compartilhamento de informações, principalmente quando se trata de informações que irão percorrer todos os setores. As palavras e expressões utilizadas precisam ser de fácil entendimento, pois algumas palavras e expressões utilizadas pelo administrativo da empresa podem ser desconhecidas por outros colaboradores, o que gera ruídos quando mal interpretados.

Corroborando Sordi (2015, p.11) que “uma informação de qualidade para organização deve estar corretamente indexada, caso contrário, não poderá ser considerada uma informação já obtida e pronta para distribuição e compartilhamento”.

Sendo assim, o sistema de informação e o conhecimento envolvem muitos fatores que vão desde à confecção do documento comunicativo até seu meio de divulgação, além de sua importante influência na tomada de decisões.

6 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A intenção desta seção é apresentar a metodologia da pesquisa, demonstrando de forma detalhada os passos seguidos e os procedimentos adotados à condução do estudo, coleta, tratamento e análise dos dados. Logo, permitir uma melhor compreensão e entendimento do trabalho.

Mediante o contexto acima, cabe trazer que o método é “o caminho ou a maneira para se chegar a determinado fim ou objetivo”, e a metodologia pode ser entendida como “os procedimentos e regras utilizadas por determinado método”. (RICHARDSON, 1999, p. 22). Corroborado por Gil (1999), que evidencia que o método científico é um conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos utilizados para atingir o conhecimento.

Em relação ao tipo de pesquisa, ao objetivo, aos fins, se classifica como descritiva e exploratória, uma vez que segundo Oliveira (2013), a pesquisa descritiva exige que ocorra um planejamento rigoroso quanto à definição dos métodos e das técnicas para coleta e análise de dados, uma vez que se é recomendado à utilização das informações obtidas por meio de estudos exploratórios; isto porque a pesquisa exploratória aprofunda os conhecimentos das características de determinado fenômeno, a fim de procurar explicações das suas causas e consequências. (RICHARDSON, 1999).

Ainda, o procedimento e coleta de dados, que “são um conjunto de preceitos ou processos de que se serve uma ciência; são, também, as habilidades para usar esses preceitos ou normas, na obtenção de seus propósitos”. (LAKATOS & MARCONI, 2000, p. 107).

Também quanto aos instrumentos de coleta de dados que faremos uso será um questionário aplicado utilizando o *google forms*, com questões semiestruturadas e perguntas fechadas. O universo foi composto por 53 respondentes, colaboradores de empresas da Trifronteira, no período de julho de 2021. Após coletados os dados, passamos para a próxima fase, a análise. Nesta fase serão tratados por intermédio de planilhas eletrônicas, onde se buscou descrever e avaliar as questões acerca da problemática e objetivo geral proposto na investigação.

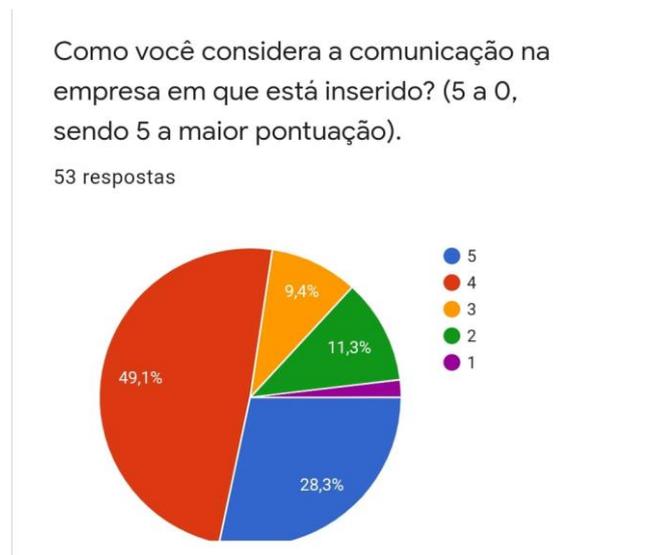
7 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para engrandecer esta pesquisa apresentamos os resultados da pesquisa de campo, por oportuno é a partir dessa que aprofundaremos nossos estudos, considerando a base do referencial teórico com a prática evidenciada, considerando as análises quantitativas aqui apresentadas.

Nossa pesquisa de campo teve a participação de cinquenta e três (53) colaboradores, com o objetivo de entender a comunicação dentro de suas organizações, vindo ao encontro dos problemas levantados nesta pesquisa.

Sendo assim, constatou-se que menos de 30% dos entrevistados considera que a comunicação em sua empresa acontece com excelência, ou seja, sentem a falta de utilização de

ferramentas eficazes de informação, o que desmotiva os colaboradores e causa falhas nos processos organizacionais. Conforme expressa o gráfico.



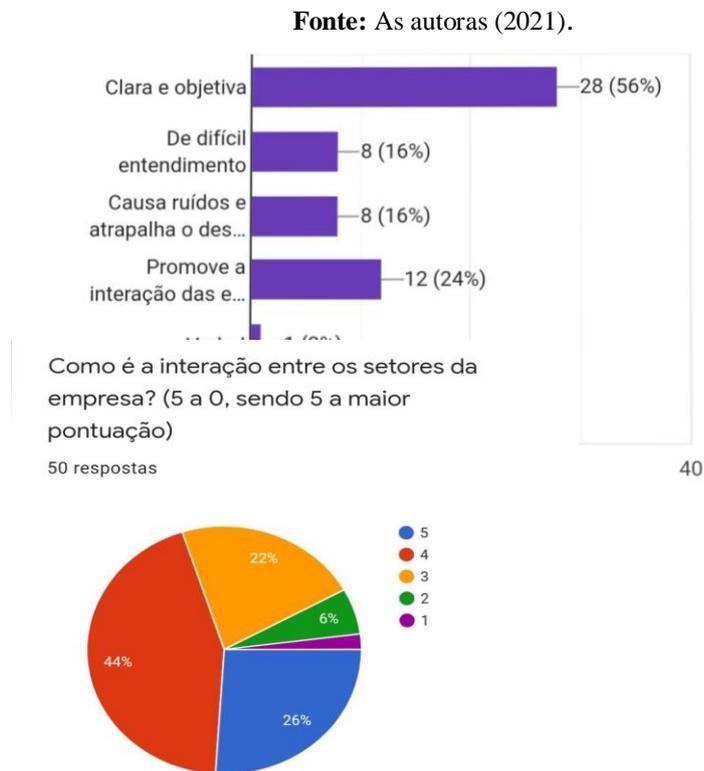
Fonte: As autoras (2021).

Quando levantado sobre as ferramentas utilizadas na comunicação da empresa, 88% dos entrevistados responderam que a principal ferramenta utilizada é o whatsapp, apenas 2% deles utiliza reuniões de alinhamento como comunicação. Apesar dessas ferramentas como whatsapp, serem eficazes pela agilidade podem gerar ruídos através de uma mensagem mal interpretada. Progressivamente, percebe-se a falta de atenção dos gestores com a comunicação, que claramente está mal integrada no planejamento estratégico das organizações.



Fonte: As autoras (2021).

Conseqüentemente, 32% dos entrevistados consideram a comunicação em suas empresas, como sendo de difícil entendimento e que causa ruídos e atrapalha o desenvolvimento da equipe. Neste viés 56% deles considera a comunicação como sendo clara e objetiva. E 24%, consideram que está promovendo a interação entre equipes. Conforme gráfico:

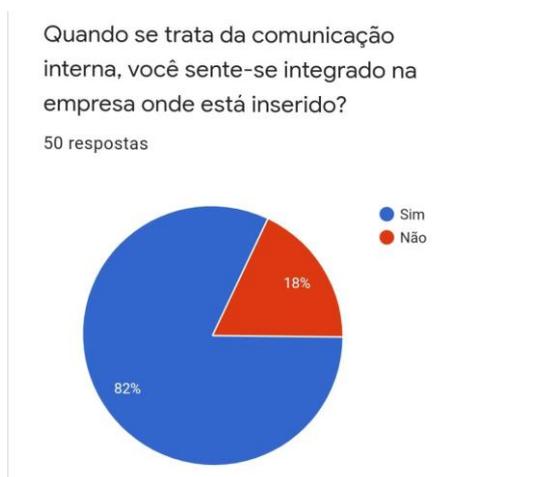


Em relação à interação entre setores, apenas 26% dos entrevistados consideram que essa interação acontece com excelência. Percebe-se por parte dos colaboradores uma necessidade de interação entre os membros de todas as equipes, gerada pela falta de comunicação. Conforme gráfico da pesquisa.

Fonte: As autoras (2021).

Por fim, 82% dos entrevistados afirmam que se sentem integrados com a empresa onde estão inseridos, quando se trata da comunidade interna, conforme indicado no gráfico a seguir.

Fonte: As autoras (2021).



Sendo o que se apresenta, percebe-se que nas práticas administrativas não há muito investimento em ferramentas que garantem a veracidade e a segurança na comunicação, o que gera insegurança e desmotivação dos colaboradores.

Assim, uma ação eficaz para as organizações é a realização de reuniões periódicas de alinhamento para tratar sobre todos os assuntos pertinentes ao desenvolvimento dos processos organizacionais. Para isso, é importante envolver todos os colaboradores nestas reuniões, ou pelo menos, o responsável por cada um.

Progressivamente, é essencial o uso de linguagem clara, objetiva e de fácil entendimento por todos, ainda mais quando se utilizam ferramentas informais, pois a comunicação não pode gerar duplo sentido, fazendo com que a mensagem seja mal interpretada, gerando ruídos que causam falha nos processos e desmotivação da equipe.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo utilizar mecanismos facilitadores para a efetividade da comunicação assertiva, utilizando os sistemas de informação, no processo do trabalho organizacional, em organizações da Trifronteira. Na realização do trabalho foi observado em que aspectos as relações interpessoais poderão contribuir ou afetar no desenvolvimento do trabalho organizacional.

O estudo voltou-se na perspectiva de que a comunicação deve ser objetiva e bem direcionada, transparecendo segurança e confiança, melhorando os relacionamentos e trazendo vantagens competitivas para a empresa. Visto que, no mundo corporativo a comunicação é constantemente necessária, podendo atuar estrategicamente nas relações do trabalho e nos negócios.

Diante do exposto, podemos analisar através desse trabalho, o quanto existem falhas por parte dos gestores nas organizações. Não é utilizado sistemas de informações para facilitar a comunicação o que progressivamente traz muitas falhas e prejuízos para a empresa, pois abre portas para inverdades.

Portanto, uma boa comunicação é essencial para que as empresas consigam atingir suas metas e objetivos. Também uma boa comunicação entre os colaboradores faz com que todos se mantenham unidos diante às dificuldades e as superem, se tornando ainda mais fortes e motivados. Isto porque o mundo vive em constantes mudanças e o acesso às informações está cada vez mais presente no cotidiano das pessoas, assim as empresas podem utilizar da comunicação como uma ferramenta estratégica, ganhando vantagem competitiva frente aos seus concorrentes.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA NETO, Rivadávia Correa Drummond. **Gestão de conhecimento em organizações**: proposta de mapeamento conceitual interativo. São Paulo: Saraiva, 2008.

BEAL, Adriana. **Introdução à gestão de tecnologia da informação**. Disponível em: Acesso em: 01 jun. 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**: O capital humano das organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GORDAN, Steven, GORDAN, Judithi. **Sistemas de Informação**: uma abordagem gerencial. Rio de Janeiro: LTC, 2015.

HILSDORF, C. **Trabalhar em equipe**. In: Revista vencer. Ano VII, n. 83, 2006.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991. 270 p.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à Administração**. 8ª ed São Paulo: Atlas.

MIRANDA, Nadia. **Tecnologias eficazes promovem uma eficiente Gestão do Conhecimento**. Disponível em: Acesso em: 01 jun. 2011.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Sistemas de Informações Gerenciais**. 16 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

OLIVEIRA, Maria Marly de. **Como fazer pesquisa qualitativa**. 5. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2013.

REZENDE, Denis Alcides. **Planejamento de sistemas de informação e informática: guia prático para planejar a tecnologia da informação integrada ao planejamento estratégico das organizações**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

REZENDE, José. **Gestão do conhecimento, capital intelectual e ativos intangíveis: teorias, métodos e debates sobre a geração de valor nas organizações contemporâneas**. 1 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SORDI, José Osvaldo. **Administração da informação: fundamentos e práticas para uma nova gestão do conhecimento**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

TEÓFILO, Romero Batista; DE FREITAS, Lucia Santana. O uso de tecnologia da informação como ferramenta de gestão. **IV Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (SEGET). Resende, Rio de, p. 1-12, 2007.**

NEWSTROM, John W. **Comportamento Organizacional O Comportamento Humano no Trabalho**. 12. Ed. São Paulo: Copyright, 2008.

WATANABE, C. (2009 19 de Setembro). **Comunicação Formal e Informal**. (Texto colocado no Blog rpjr.blogspot.com) enviado para <http://rpjr.blogspot.com/2009/09/comunicacao-formal-e-informal.html>. Acessado em 26 de outubro de 2009. Citada em: <http://www.vivaintra.com/novidades/post/77/9-barreiras-que-impedem-osucesso-da-comunicacao-interna> > Acessado em 08 de agosto de 2018.

AS INFLUÊNCIAS DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS NA QUALIDADE DO TRABALHO EM COLABORADORES DE ORGANIZAÇÕES DA TRIFRONTIEIRA

PICCININN, Rosana Salete²³

BERTOTTI, Daniel Luiz²⁴

CARNEIRO, Edevaldo²⁵

RESUMO

O presente artigo científico trata de uma pesquisa do tipo descritiva e exploratória, voltada ao contexto das influências das relações interpessoais na qualidade do trabalho. Esta investigação foi realizada com colaboradores que atuam em organizações da Trifronteira; Barracão – PR, Bom Jesus do Sul – PR e Dionísio Cerqueira – SC. A problemática trata das influências das relações interpessoais sobre a qualidade do trabalho desenvolvido pelos colaboradores. O propósito centrou-se em analisar em que aspectos as relações interpessoais poderão contribuir ou afetar no desenvolvimento do trabalho organizacional. O estudo voltou-se na perspectiva da razão e da emoção nos relacionamentos, a relação interpessoal e o trabalho em equipe, como também o trabalho em equipe como estratégia de relacionamento interpessoal salutar. Enfim, as informações coletadas na pesquisa e análise das influências das relações interpessoais no trabalho de uma organização, demonstrou que elas poderão colocar os colaboradores em situação proativa e ajudar na qualidade do trabalho e produto oferecido, como também poderão afetar o clima organizacional por meio da comunicação não assertiva e falta de motivação.

Palavras-chave: Relações interpessoais; Trabalho; Comunicação; Colaboradores.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho busca analisar as relações interpessoais, estabelecidas no ambiente de trabalho e sua influência na realização do trabalho. Percebe-se que, a forma com que os colaboradores se relacionam, influencia na qualidade do trabalho realizado, o que poderá tanto acarretar falhas no processo produtivo, quanto auxiliar no desenvolvimento do trabalho com a mais alta qualidade.

²³ Mestre em Letras pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná UNIOESTE, Professora e Coordenadora de Pós, Pesquisa e Extensão na Unetri Faculdades, em Barracão – PR e professora na Faculdade Senac em São Miguel do Oeste - SC, E-mail: piccininn.ro@hotmail.com

²⁴ Graduando do 8º período do Curso de Administração na Unetri Faculdades, em Barracão - PR, E-mail: daniel.luizbortotti@hotmail.com

²⁵ Graduando do 8º período do Curso de Administração na Unetri Faculdades, em Barracão - PR, E-mail: edevaldoze4@gmail.com

A pesquisa foi realizada por meio do aplicativo de *whatsapp*, pela ferramenta *Google Forms*, com colaboradores que atuam em organizações da Trifronteira, Barracão – PR, Bom Jesus do Sul – PR e Dionísio Cerqueira – SC.

As relações interpessoais, estabelecidas no ambiente de trabalho, a partir da organização informal, não podem ser desprezadas pela gestão, uma vez que pode desencadear inúmeras formas de organização, pois uma organização é composta de várias pessoas, cada um com uma personalidade diferente, que faz com que a forma de se relacionar seja, muitas vezes, um problema e em outras vezes, uma solução, para os problemas da organização.

Nesse sentido, vale destacar que as pessoas passam a maior parte de suas vidas, no ambiente de trabalho, onde a maioria das suas relações se estabelece. O trabalho realizado em uma organização, sempre que realizado por duas ou mais pessoas, além das tarefas predeterminadas, envolve, também, sentimentos e emoções, que são imprescindíveis para a realização de qualquer tarefa como: o respeito, a cooperação entre os colegas, a comunicação, a amizade e o espírito de equipe.

À medida que o trabalho é realizado, as interações entre as pessoas acontecem, o que, nem sempre, podem ser agradáveis. Diante de vários sentimentos despertados nas relações de trabalho, esses sentimentos vão influenciar, tanto de forma positiva, quanto de forma negativa, o processo produtivo. Assim, a qualidade do trabalho pode ser considerada uma variável dependente das relações interpessoais. Diante do exposto, o presente trabalho se propõe a responder a seguinte pergunta de pesquisa: Quais são as influências das relações interpessoais sobre a qualidade do trabalho desenvolvido pelos colaboradores?

Quanto aos objetivos, especificamente ao objetivo geral é analisar as Relações Interpessoais e suas influências na qualidade do trabalho realizado pelos colaboradores de organizações da Trifronteira. Em relação aos objetivos específicos vamos: **a)** Identificar como se estabelecem as relações interpessoais na organização; **b)** Verificar se as relações estabelecidas excedem o ambiente de trabalho; **c)** Analisar se as relações de comunicação contribuem com a qualidade do trabalho desenvolvido pelos colaboradores; **d)** Pesquisar a forma como as relações interpessoais influenciam o trabalho dos colaboradores.

2 JUSTIFICATIVA

Frente ao exposto justificamos a escolha pela referida pesquisa no ambiente organizacional para a realização deste artigo, com a finalidade de valorizá-la, registrá-la e

difundi-la. Isto porque ele poderá contribuir com as organizações, no sentido de ressaltar a importância das relações interpessoais, no ambiente de trabalho. Justifica-se a necessidade de um estudo que analise como essas relações interpessoais podem colaborar para a melhoria das relações entre os colaboradores e, conseqüentemente, a qualidade do trabalho, tanto para a organização, quanto para os colaboradores.

Cabe destacar que as informações coletadas na pesquisa e análise das influências das relações interpessoais no trabalho de uma organização podem colocá-la em situação proativa, fazendo com que as relações de trabalho sejam produtivas, apresentando uma relevância nas relações entre os colaboradores no ambiente de trabalho e na qualidade do produto oferecido. As relações interpessoais é um dos assuntos de grande importância nas organizações e na gestão de recursos humanos.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O conhecimento de um objeto de estudo requer a compreensão de contextos dos quais o mesmo é parte integrante, entretanto sem a seção de elementos ou condicionantes sociais, históricos e científicos pertinentes ou mesmo o destaque de um segmento em detrimento destes; a não ser é claro, que metodologicamente se haja inclinado para esta opção, destacando – se tão somente elementos pontuais que sejam parâmetros para outras considerações, que não necessariamente o conhecimento inicialmente referido.

3.1 RAZÃO E EMOÇÃO NOS RELACIONAMENTOS

As pessoas são comandadas pelas emoções e tudo o que acontece provoca emoções diversas a cada momento. No meio corporativo não é diferente, os relacionamentos com as pessoas no trabalho podem não ser afetivas, mas causam emoções e razões diferentes a cada indivíduo, dependendo da personalidade. “É inevitável que as pessoas não reajam emocionalmente no ambiente de trabalho”. (SPECTOR, 2012, p. 259). Segundo o autor, a maioria das pessoas tem o trabalho como componente de vida e não somente de recursos financeiros, tornando o ambiente de trabalho como propósito de contato social.

O autor ressalta a importância de distinguir o estado emocional e o estado de espírito, por exemplo: uma repreensão excessiva do superior pode causar um estado emocional, reação imediata, raiva ou medo. As emoções segundo Leitão, Fortunato e Freitas (2006) estabelece o domínio de manifestações em que promove a aceitação do outro no convívio social. Portanto a

aceitação do próximo no ambiente organizacional está relacionada às diversidades comumente encontradas na sociedade e que são inseridas no ambiente organizacional, juntamente com a cultura, idade, formação e ideologia de cada colaborador.

De acordo com os autores, as organizações devem se preocupar em gerenciar as emoções e os comportamentos dos gestores e colaboradores nos ambientes de trabalho, porque as emoções penetram nas organizações associada às tarefas e com a preocupação de constituir resultados satisfatórios. Desta forma, muitas vezes o relacionamento muitas vezes fica acalorado devido a desempenhos e atitudes de profissionais que não se ajustam ao andamento dos processos.

Contrapondo o fator emocional, temos o fator racional, que é algo próprio de todo o ser humano, o qual faz o Homem ser diferente dos animais pela capacidade de julgar situações e tomar decisões. Segundo Bruno (2002), ao analisar a história, podem ser encontrados “fatores que podem ser considerados marcos relacionados com a “origem” da razão, enquanto racionalidade, raciocínio humano”. (BRUNO, 2002 p. 44).

No ambiente organizacional, tanto a emoção quanto a razão, são indispensáveis para o alinhamento das pessoas, portanto, o equilíbrio entre os dois fatores é o que faz a diferença no resultado satisfatório, considerando que em algumas situações a emoção prevalece, mas na maioria das vezes as decisões são tomadas embasadas na racionalidade, porém devem ser levados a sério os princípios e os valores da sociedade.

3.2 RELACIONAMENTO INTERPESSOAL E O TRABALHO EM EQUIPE

O ambiente corporativo tem se desafiado cada vez mais para atingir suas metas e alcançar seus objetivos, com isso tem buscado maneiras eficientes de alinhar as pessoas, com a finalidade de facilitar a integração da equipe e proporcionar um ambiente favorável para todos. Partindo dessa premissa, destaca-se o relacionamento interpessoal como fator fundamental para o bom andamento da organização.

Sabendo da importância de se relacionar de forma saudável com as pessoas Wagner e Hollenbeck (2012) citam o processo de comunicação sendo a parte que une e integra as pessoas em papéis diferentes, segundo os autores as pessoas compartilham de grandes variedades de inter-relações, o próprio ambiente onde trabalham exige a associação entre si como parte regular para desempenhar seu cargo, portanto “ligações desse tipo tornam as relações interpessoais um

aspecto muito importante para a vida organizacional”. (WAGNER, HOLLENBECK, 2012 p. 227).

Seguindo na mesma linha de pensamento, Carvalho 2009, apud Fonseca et al (2016) ressaltam, que quando há a interação entre os membros de uma equipe, aumenta o poder do trabalho executado e por haver o compartilhamento de ideias a assertividade na tomada de decisão é maior e, conseqüentemente, a influencia positivamente nos resultados da organização. Assim,

O relacionamento interpessoal entre o líder e os membros da equipe é um dos fatores mais relevantes na facilitação ou bloqueio de um clima de confiança, respeito e afeto, que possibilite relações de harmonia e cooperação. (CARVALHO, 2009 apud FONSECA, et al, 2016 p. 6).

No que tange aos relacionamentos, é indispensável que a interação entre colaboradores e gestores seja de maneira saudável e ética, no entanto no ambiente de trabalho deve predominar o relacionamento profissional, independentemente do relacionamento afetivo e pessoal, que possa haver entre membros que compõem a equipe. Portanto, se define como relacionamento profissional, as atitudes que estão alinhadas com as funções e estratégias da organização, que devem ser tratadas com seriedade e respeito por todos, destacando que a intenção de tirar proveito pessoal de situações favorecedoras tanto por parte de gestores, quanto por parte de colaboradores pode comprometer todo o clima organizacional desestruturando a equipe e com isso afetando negativamente os resultados da organização.

No contexto organizacional, para o bom funcionamento, depende de um sistema totalmente alinhado com um propósito comum de gerar resultados sustentáveis para a empresa e suas partes interessadas, nesse cenário organizacional muito se fala de trabalho em equipe. Chiavenato (2014) traz conceitos bem definidos a respeito de equipe, segundo o autor, “equipe é um conjunto distinto de dois ou mais indivíduos que interagem independentemente e adaptativamente para alcançar objetivos compartilhados, específicos e valorizados”. (CHIAVENATO, 2014, p.187).

Quando se fala de equipe destaca-se a visão sistêmica que causa a diferença entre uma equipe e um grupo de trabalho, “o grupo de trabalho tem um forte e único líder, enquanto a equipe tem papéis compartilhados de liderança”. (CHIAVENATO 2014, p.186). Segundo o autor, elas não nascem prontas e acabadas, para chegar ao nível de excelência, precisam de vários estágios de desenvolvimento e longo aprendizado de seus membros para que ocorra o desenvolvimento e interação entre as pessoas.

A construção de uma equipe de alta *performance*, não tem sido tarefa fácil para gestores que precisam executar tarefas complexas frente a situações desafiadoras. Chiavenato (2007) ressalta que o supervisor deve considerar quatro aspectos essenciais para criar e desenvolver uma equipe, começando pela escolha da equipe, modelagem do trabalho em equipe, preparação, condução, motivação e recompensa da equipe.

Contudo, todos esses cuidados precisam levar a resultados concretos. Sabemos que hoje a administração não é somente desempenho, boa vontade ou dedicação, é bem mais que tudo isso. Na verdade, administração significa oferecer resultados. (CHIAVENATO 2007, p. 328).

A capacidade de trabalhar em equipe é o diferencial dos profissionais que estão inseridos em organizações que buscam objetivos e geração de valor em mercados competitivos, visão sistêmica, empatia e comunicação assertiva são atributos requeridos para fazer a grande diferença no resultado do trabalho da equipe. Portanto, quando uma tarefa é executada por um determinado membro da equipe, deve ser feita de maneira que facilite para a tarefa subsequente que será realizada por outro membro da equipe e a soma de tudo isso estará em um resultado final com excelência.

3.3 TRABALHO EM EQUIPE COMO ESTRATÉGIA DE RELACIONAMENTO INTERPESSOAL SALUTAR

O trabalho em equipe surge nas organizações com o objetivo de promover o desenvolvimento e crescimento, sendo uma ferramenta da gestão das pessoas que compões essa equipe. A equipe representa o potencial que a organização tem em buscar seus objetivos. Uma equipe bem formada, motivada e comprometida pode solucionar problemas com rapidez, fazendo com que os objetivos sejam alcançados. Sabemos que,

Equipes de alto desempenho não acontecem simplesmente. Elas são criadas com indivíduos talentosos comprometidos com a realização de algumas coisas que acreditam ser importante, que têm meio de criar um contexto de trabalho que melhora, não prejudique, os esforços da equipe. (MOSCOVIVI, p. 10, 2003).

Consequentemente, para que as organizações tenham à sua disposição equipes bem treinadas, engajadas e comprometidas com a empresa, ela necessita ter líderes que tenham espírito de liderança e venham motivar a equipe com argumentos corretos, bem como que conheçam os integrantes de sua equipe, sabendo as qualidades de cada um e podendo extrair o máximo da capacidade produtiva de seus integrantes. Isto porque estes indivíduos agem de forma individual, somando com as melhores qualidades e, se relacionando com os outros indivíduos, para assim obterem o melhor resultado individual e coletivo.

Ademais, quando a equipe está engajada e adere à ideia da empresa, os integrantes “personalizaram a meta da equipe, seus membros adquirem um sentimento de posse sobre seu trabalho e acreditam estar trabalhando um para os outros, bem como para o líder da equipe e da organização”. (CAPRONI, 2002, p. 240). Por conseguinte, o resultado do trabalho será sempre de qualidade e existirá a preocupação com a satisfação do cliente, o bem estar de cada integrante da equipe e havendo sempre uma interação entre eles.

3.4 A COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

A comunicação no ambiente de trabalho é um dos temas mais complexos que podemos abordar. LACOMBE (2009) afirma que podemos dizer que existem inúmeros tipos de comunicação, bem como: ordens para subordinados, prestação de contas para superiores, comunicação oficial da empresa para os colaboradores, comunicação formal e informal. A comunicação é um desafio para todos dentro das organizações, mas também “[...] é um esporte de contato. Comunicamo-nos para consolar e magoar, influenciar e resistir, coordenar e criar o caos, unir as pessoas e desuni-las, dar-nos a nos conhecer e esconder-nos por trás de nossas palavras”. (CAPRONI, 2002, p. 93).

No contexto organizacional, independente do ramo da atividade, o grande diferencial para que o profissional consiga ter um bom desempenho em suas tarefas e desenvolver com mais assertividade possível, a empresa precisa possuir um bom planejamento de comunicação, pois ela precisa ser assertiva e objetiva. Ademais,

[...] O ser humano constrói o seu espaço de ser e deixa emergir, por meio da linguagem verbal e não verbal, o legado de sua história e de sua verdadeira identidade. A comunicação possibilita ao homem deixar sua marca, o testemunho de sua época, sua imagem e contribuição pessoal. (CARVALHO, 2009, p. 127).

A comunicação pode influenciar na construção de saberes, onde há troca e adquirem-se expressões, informações, palavras, gestos que caracterizam cada indivíduo. Segundo Carvalho (2009), no relacionamento, a comunicação tem um papel importante, pois ajuda a esclarecer problemas, resolver conflitos e expressar sentimentos. Diante deste contexto, fica evidente que a comunicação é uma “ferramenta muito poderosa para o comando, tanto que é considerada uma das competências essenciais para o êxito profissional. Nos relacionamentos humanos tem seu valor potencializado”. (ALBUQUERQUE, 2012, p. 104).

Cabe evidenciarmos que, uma má comunicação pode gerar distorção de informações no ambiente de trabalho, fazendo com que os relacionamentos se desestabilizem. Quando a comunicação é eficaz, os resultados se tornam positivos, gerando satisfação.

Outrossim, por muitas vezes, encontramos dificuldades em nos comunicarmos com o próximo e precisamos de recursos que nos aproximem dessa habilidade de nos comunicar, pois compreender o outro, exige uma percepção de sentimentos que envolve a preocupação em transmitir a ideia assertiva do assunto. E muito mais do que falar, comunicar-se é saber ouvir. Isto porque “o desenvolvimento de competência interpessoal exige a aquisição e o aperfeiçoamento de certas habilidades de comunicação para facilidade de compreensão mútua”. (MOSCOVICI, 2011, p. 102).

Enfim, “Comunicar-se bem significa conseguir “entregar” a mensagem a seu destinatário, pois esse é o objetivo da comunicação”. (CARVALHO, 2009, p. 106). Desta maneira, com a comunicação interpessoal assertiva é possível resolver muitos problemas que afetam o relacionamento no ambiente de trabalho, como também visualizar aspectos que impactam na motivação, no desempenho e nos resultados das organizações.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O propósito desta seção é apresentar a metodologia da pesquisa, demonstrando de forma detalhada os passos seguidos e os procedimentos adotados à condução do estudo, coleta, tratamento e análise dos dados. Dessa forma, permitir uma melhor compreensão e entendimento do trabalho.

Diante da premissa acima, cabe trazer que o método é “o caminho ou a maneira para se chegar a determinado fim ou objetivo”, e a metodologia pode ser entendida como “os procedimentos e regras utilizadas por determinado método”. (RICHARDSON, 1999, p. 22). Corroborado por Gil (1999), que evidencia que o método científico é um conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos utilizados para atingir o conhecimento.

Quanto ao tipo de pesquisa, ao objetivo, aos fins, se classifica como descritiva e exploratória, uma vez que segundo Oliveira (2013), a pesquisa descritiva exige que ocorra um planejamento rigoroso quanto à definição dos métodos e das técnicas para coleta e análise de dados, uma vez que se é recomendado à utilização das informações obtidas por meio de estudos exploratórios; isto porque a pesquisa exploratória aprofunda os conhecimentos das

características de determinado fenômeno, a fim de procurar explicações das suas causas e consequências. (RICHARDSON, 1999).

Ademais, o procedimento e coleta de dados, que “são um conjunto de preceitos ou processos de que se serve uma ciência; são, também, as habilidades para usar esses preceitos ou normas, na obtenção de seus propósitos”. (LAKATOS & MARCONI, 2000, p. 107).

Também quanto aos instrumentos de coleta de dados que faremos uso será um questionário aplicado utilizando o *google forms*, com questões semiestruturadas e perguntas fechadas. O universo foi composto por 82 respondentes, colaboradores de empresas da Trifronteira, no período de julho de 2021. Após coletados os dados, passamos para a próxima fase, a análise. Nesta fase serão tratados por intermédio de planilhas eletrônicas, onde se buscou descrever e avaliar as questões acerca da problemática e objetivo geral proposto na investigação.

5. ANÁLISE E RESULTADOS

Para enaltecer esta pesquisa apresentamos os resultados da pesquisa de campo, por oportuno é a partir dessa que aprofundaremos nossos estudos, considerando a base do referencial teórico com a prática evidenciada, considerando as análises quantitativas aqui apresentadas.

Nossa pesquisa de campo teve a participação de oitenta e dois (82) colaboradores de organizadores da Trifronteirado, especificamente dos municípios de Barracão – PR, Bom Jesus do Sul – PR e Dionísio Cerqueira – SC, localizados no extremo oeste de Santa Catarina e Sudoeste do Paraná.

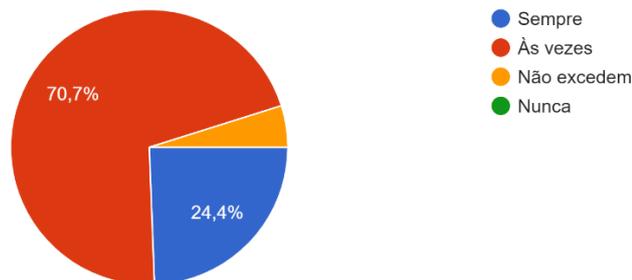
A primeira pergunta foi a respeito das relações de comunicação, em que aspectos elas contribuem para a qualidade do trabalho desenvolvido pelos colaboradores, como opção de respostas eram os seguintes itens: clima organizacional sadio com 9,8% das respostas, troca de experiência 4,90%, trabalho em equipe 6,1%, comunicação assertiva 2,4%, de todos os respondentes 76,8% concordam que todos os itens contribuem para a qualidade do trabalho, conforme demonstrado no gráfico abaixo.

82 respostas



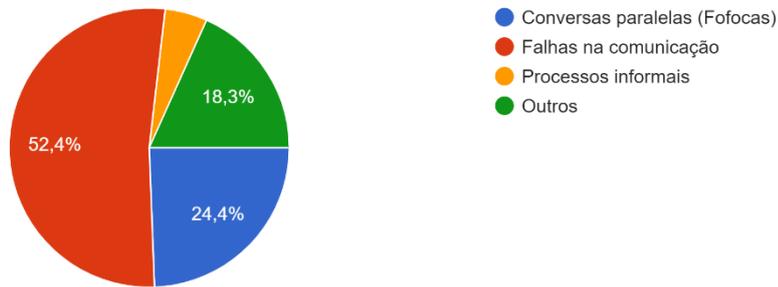
A pergunta de número dois tinha o intuito de saber quando as relações interpessoais excediam o ambiente de trabalho, como percentuais de respostas tivemos 24,4% que responderam que as relações sempre excedem o ambiente de trabalho, 4,9% não excedem, 70,7% excedem às vezes e na opção “nunca”, não obtivemos nenhuma resposta.

82 respostas



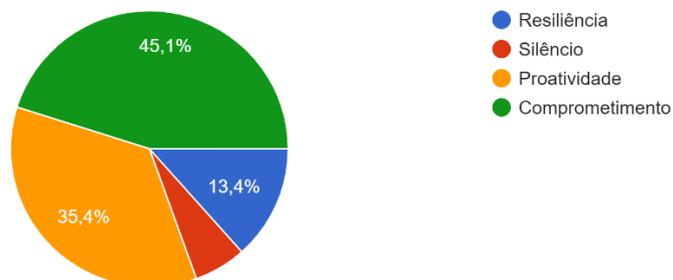
A questão três perguntava aos colaboradores quais acontecimentos interferiam no relacionamento interpessoal no ambiente organizacional, de todas as respostas destacou-se a falha de comunicação, sendo a maior causa de interferência nas relações, com 52,4% das respostas. Em segundo lugar as conversas paralelas com 24,4% da opinião dos colaboradores, os processos informais interferem 4,9%, enquanto 18,3% dos entrevistados indicaram que outros tipos de acontecimentos interferem nos relacionamentos.

82 respostas



Com a finalidade de saber como os colaboradores agem para contribuir, a fim de que o clima organizacional seja agradável e tenha uma relação de convivência harmoniosa com seus colegas, esta questão foi respondida destacando o comprometimento. Este como o item mais apontado através de um percentual de 45,1% das respostas, proatividade com 35,4% das escolhas, resiliência 13,4% e o silêncio com 6,1% da opinião dos colaboradores.

82 respostas



Como última questão da pesquisa pedimos para o entrevistado deixar seu comentário, indicando ou opinando sobre que estratégias poderão contribuir para as melhorias no relacionamento interpessoal, dentro das organizações. Como respostas nos trouxeram a necessidade de comprometimento e responsabilidade por parte de todos os colaboradores. Realização de *feedbacks* constantes, interação entre as equipes de trabalho, confirmação e assertividade no repasse das informações, bem como proporcionar aos colaboradores momentos para troca de informações e relacionamentos interpessoais.

Em análise geral, os resultados da pesquisa apontaram a comunicação assertiva como ferramenta de maior relevância e contribuição para o clima organizacional, troca de experiência, trabalho em equipe, comunicação assertiva, esta também destacada na questão três, como a

maior causa de interferência no relacionamento entre os colaboradores. As relações interpessoais no trabalho, para a maioria dos colaboradores, só às vezes ultrapassam o ambiente de trabalho. No tange à harmonia do ambiente de trabalho, o destaque foi o comprometimento como fator principal, a fim de uma boa convivência entre as pessoas.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar em que aspectos as relações interpessoais poderão contribuir ou afetar no desenvolvimento do trabalho organizacional, em organizações da Trifronteira. Na realização do trabalho foi observado em que aspectos as relações interpessoais poderão contribuir ou afetar no desenvolvimento do trabalho organizacional.

O estudo voltou-se na perspectiva da razão e da emoção nos relacionamentos, a relação interpessoal e o trabalho em equipe, como também o trabalho em equipe como estratégia de relacionamento interpessoal salutar. Através dele foi possível verificar que a relação interpessoal no ambiente de trabalho pode impactar nos resultados da organização, pois o trabalho em equipe bem desenvolvido através de métodos de gestão eficazes resulta no sucesso da organização, aumentando o desempenho e a motivação dos colaboradores.

Assim, para solucionar os problemas que surgem sugere-se que a prática da discussão em equipe, através da comunicação assertiva, onde todos tenham acesso às informações necessárias, com transparência e clareza. O objetivo é fazer com que a equipe participe, opine, tenha maior conhecimento interpessoal, fortalecendo o trabalho e chegando ao bom desempenho das atividades, o que resultará em melhorias para a organização e os colaboradores.

Enfim, as informações coletadas na pesquisa e análise das influências das relações interpessoais no trabalho de uma organização, demonstrou que elas poderão colocar os colaboradores em situação proativa e ajudar na qualidade do trabalho e produto oferecido, como também poderão afetar o clima organizacional por meio da comunicação não assertiva e falta de motivação.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Jamil. **A arte de lidar com pessoas: a inteligência interpessoal aplicada**. 2ª ed. São Paulo: Planeta, 2012.

BRUNO, Adriana Rocha, **A Linguagem Emocional Em Ambientes Telemáticos: Tecendo A Razão E A Emoção Na Formação De Educadores**, PUC/SP, 2002.

CAPRONI, Paula J, **Treinamento gerencial: Como dar um salto significativo em sua carreira profissional**. São Paulo, Makron Books, 2002.

CARVALHO, Maria do Carmo Nacif de. **Relacionamento Interpessoal: como preservar o sujeito coletivo**. Rio de Janeiro: LTC, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto, **Administração: teoria, processos e práticas/ 4. ed.** Rio de Janeiro, Elsevier, 2007.

FACHIN, O. **Fundamentos de metodologia**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

FONSECA Luciana, Rosa Reis, Kelly Mesquita, Andreia Oliveira Alcântara **Relacionamento Interpessoal & Trabalho Em Equipe: Impactos Num Ambiente Organizacional** 2016.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

LACOMBE, FRANCISCO E HEIBORN GILBERTO. **Administração: Princípios e Tendências**, São Paulo: Editora Saraiva, 2009.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991. 270 p.

LEITÃO Sergio Proença, Graziela Fortunato, Angilberto Sabino de Freitas, **Relacionamentos interpessoais e emoções nas organizações: uma visão biológica**, Professor associado do IAG/PUC-Rio, doutor em educação e mestre em administração. Endereço: Rua Comendador Francisco Leal, casa 122 — Itanhangá — CEP 22641-180, Rio de Janeiro, 2006.

MOSCOVICI, Fela. **Equipes Dão Certo: a multiplicação do talento humano**. 9ª ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2003.

WAGNER, Johnm A., 1952 **Comportamento organizacional: criando vantagens competitivas**, John A. Wagner III, John R. Hollenbeck; tradução Silvio Floreal Antunha. São Paulo: Saraiva, 2012.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas Organizações**, Paul E. Spector, tradução Cristina Yamagami, 4 ed. São Paulo, Saraiva, 2012.

COMPETÊNCIAS E HABILIDADES NAS PRÁTICAS PEDAGÓGICAS DOS PROFESSORES PERANTE A PANDEMIA DO SÉCULO XXI: UMA REFLEXÃO NECESSÁRIA

PICCININN, Rosana Salete²⁶

LIPPI, Pamela Rafaela²⁷

RESUMO

O presente artigo científico trata de uma pesquisa de campo, voltada ao contexto da formação do pedagogo. Esta investigação foi realizada na trifronteira, entre os países: Brasil e Argentina, bem como, nos estados brasileiros Paraná e Santa Catarina, dentro dos municípios de Barracão, Bom Jesus do Sul e Dionísio Cerqueira, juntamente com a província Argentina de Misiones, contemplando a cidade de Bernardo de Irigoyen. A problemática de investigação trata do questionamento de como preparar os profissionais da educação para trabalharem com assertividade as novas ferramentas tecnológicas no contexto educacional. O propósito centrou-se em apresentar a importância das habilidades e competências frente às reflexões e às mudanças necessárias na atualidade, a partir do uso das tecnologias da informação e comunicação. O estudo percorreu a teoria de Perrenoud (2000), como base na investigação realizada, destacando quais dificuldades, bem como, habilidades e competências os professores mais evidenciaram no período de pandemia na trifronteira e quais serão as possíveis e necessárias habilidades e competências a serem desenvolvidas pelos professores na pós-pandemia, enfatizando a importância das TICs no processo de ensino-aprendizagem. Portanto, se vivemos na era das tecnologias móveis e da conectividade, o que conseqüentemente, trouxe para as relações sociais e educacionais um novo patamar e, isso com a pandemia nos impulsionou a pensar que não é mais possível deixar as tecnologias fora do contexto do ensino escolar, no sentido de que elas precisam estar articuladas ao currículo e à prática pedagógica.

Palavras-Chave: Pandemia. Competências-Habilidades. Tecnologias. Prática Pedagógica.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo científico trata de uma pesquisa de campo de iniciativa acadêmica, voltada ao contexto da formação do pedagogo. A proposta de realização deste surgiu na disciplina de Estágio Supervisionado da Educação Infantil e Ensino Fundamental - Séries Iniciais.

Atualmente falar em educação e, principalmente, Educação Infantil e Ensino Fundamental - Séries Iniciais as quais foram base para escrituração deste artigo, se faz necessário ressaltarmos as habilidades e competências exigidas para o exercício da tão importante função do professor, ainda mais em momentos de pandemia que estamos vivendo, onde todo o cenário educacional precisou ser readaptado.

²⁶ Mestre em Letras pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná UNIOESTE, Professora e Coordenadora de Pós, Pesquisa e Extensão na Unetri Faculdades, em Barracão – PR e professora na Faculdade Senac em São Miguel do Oeste - SC, E-mail: piccininn.ro@hotmail.com

²⁷ Acadêmica do Curso de Pedagogia da UNETRI Faculdades de Barracão-PR.

Neste sentido, para a realização deste artigo se utilizou como metodologia a pesquisa de campo. Esta investigação foi realizada na trifronteira, entre os países: Brasil e Argentina, bem como, nos estados brasileiros Paraná e Santa Catarina, dentro dos municípios de Barracão, Bom Jesus do Sul e Dionísio Cerqueira, juntamente com a província Argentina de Misiones, contemplando a cidade de Bernardo de Irigoyen. Contudo, a intencionalidade populacional foi de 100 pessoas em um percentual de 100%, que fossem profissionais da Educação Infantil e ou Ensino Fundamental - Séries Iniciais, entretanto, até o momento foi possível obter dados de uma população que contempla 4,6%. Desta forma, a investigação está ocorrendo através de um formulário de questionamentos, compartilhados por aplicativos de *WhatsApp* nos grupos de professores das redes municipais dos municípios citados acima, em referência à formação do pedagogo na e pós-pandemia: a partir das mudanças necessárias, buscando levantar dados sobre as maiores dificuldades encontradas por estes profissionais na atual educação em períodos de pandemia.

É neste viés de pesquisa que surge a discussão da importância das habilidades e competências trazidas por Perrenoud (2000), pois, cada vez mais são necessários profissionais que “saibam fazer” não apenas sujeitos que reproduzem algo. É preciso professores ativos e atualizados, para que tenhamos alunos críticos e criativos e, conseqüentemente, cidadãos que realmente exerçam seu papel de cidadania. Desta forma, essa pesquisa é de grande valia à sociedade em geral, principalmente à Educação e à Pedagogia, pois proporcionará um incentivo maior para discussões acerca de temáticas tão importantes como esta.

Ainda, não é impossível nos depararmos com uma pandemia mundial, pois encontramos um período, onde o isolamento social tornou-se uma das maneiras mais seguras de prevenção ao Coronavírus que, conseqüentemente, exigiu muitas mudanças e adaptações em toda a sociedade. Dentre elas, na educação, a qual não estava preparada a uma mudança tão repentina, sofrendo um baque bem grande em todo o sistema educacional.

A partir dessa consciência, de forma geral, elaboramos nossa problemática de investigação: Como preparar os profissionais da educação para trabalharem com assertividade as novas ferramentas tecnológicas no contexto educacional?

Partindo da problemática evidenciamos as hipóteses que são as suposições apresentadas como respostas plausíveis e provisórias para a problemática, considerando: **H1:** As Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) contribuem positivamente para o sucesso do ensino-aprendizagem e a incorporação do papel principal dos docentes. **H2:** As habilidades e competências trazidas por Perrenoud (2000) foram evidenciadas pelos docentes. **H3:** O

comprometimento coletivo e a formação para os professores desperta de forma positiva o interesse na participação, bem como proporciona a motivação no processo de ensino e aprendizagem.

Considerando a problemática partimos para nosso objetivo geral que tem por propósito apresentar a importância das habilidades e competências frente às reflexões e às mudanças necessárias na atualidade, a partir do uso das tecnologias da informação e comunicação.

Por oportuno com vista de elucidação dos meios em que o estudo irá percorrer, temos os seguintes objetivos específicos: *a)* Abordar a teoria de Perrenoud (2000), como base na investigação realizada. *b)* Destacar quais dificuldades, bem como, habilidades e competências os professores mais evidenciaram no período de pandemia na trifronteira. *c)* Descrever com base na investigação quais serão as possíveis e necessárias habilidades e competências a serem desenvolvidas pelos professores na pós-pandemia. *d)* Enfatizar a importância das TICs no processo de ensino-aprendizagens.

Conforme Tezani (2017, p.04) “a evolução social está atrelada às tecnologias desenvolvidas no período, que podem ser reconhecidas pelo avanço tecnológico atribuído a sua respectiva época”. Consequentemente, este estudo volta-se aos objetos e materiais como também ao comportamento humano distinto de um grupo social como um todo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Talvez nem em piores pesadelos a humanidade imaginaria que ao decorrer dos primeiros meses do ano de 2020 fosse declarada uma Pandemia Mundial contra um vírus, abalando todos os sistemas da sociedade e fazendo com que a única alternativa fosse o isolamento social.

Em meio a multidões, encontravam-se os professores que por hora não sabiam o que fazer, porém, não puderam parar, tiveram que criar metodologias que contemplassem o distanciamento social e o ensino-aprendizagem. A tarefa não foi e não está sendo fácil, pois, mudou-se o ambiente escolar para a casa de cada aluno e professor.

No decorrer de observações e leituras, ressalta-se uma frase antiga de Perrenoud (2000), que contempla a realidade vivida atualmente “Decidir na incerteza e agir na urgência” e ainda complementa que essa é uma maneira de caracterizar a especialização dos professores, que de três profissões fazem uma, “impossível” segundo Freud (apud PERRENOUD, 2000), porque o aprendiz resiste ao saber e à responsabilidade. Isto posto,

Essa análise da natureza e do funcionamento das competências está longe de terminar. A especialização, o pensamento e as competências dos professores são objeto de inúmeros trabalhos, inspirados na ergonomia e na antropologia, na psicologia e na

sociologia do trabalho, bem como na análise das práticas. (PERRENOUD, 2000, p. 10).

Por conseguinte, ao pensar na definição de competência evidenciamos como um conceito complexo, mas que está extremamente associado à utilização de saberes, a um conjunto de capacidades ou características dos seres humanos. A competência se revela e se desenvolve na ação, criada num processo contínuo passível de alterações ao longo do desenvolvimento de cada sujeito, implicando a capacidade de mobilização do saber, dentro de um dado contexto. Bem como, as habilidades podemos dizer que nada mais são que nosso fazer. Então, competências e habilidades é saber-fazer.

Neste viés, faz-se necessário refletirmos sobre as competências e habilidades dos professores, parar e pensar como estou diante destes conceitos tão importantes. Observa-se que, muitos professores “pararam no tempo”, pois, utilizaram sempre as mesmas metodologias e acomodaram-se. Conseqüentemente, podemos dizer que a pandemia veio reafirmar sobre a necessidade de instituímos novas habilidades e competências frente às dificuldades encontradas neste período.

Em consequência a tantas exigências e cobranças, a ansiedade torna-se um dos sentimentos mais presentes nesses últimos tempos. Sem dúvidas a formação do professor está sendo mais do que nunca muito desafiadora. Pensar em uma formação em meio ao caos que a humanidade está passando, na incerteza do dia seguinte, mas com a esperança de um dia melhor. Que a sociedade possa conscientizar-se de que precisamos cuidar um do outro, que principalmente neste momento o respeito com o próximo deveria prevalecer, porém, como ressalta Perrenoud (2000) as pessoas resistem ao saber e à responsabilidade.

Outrora, como podemos ver na história da formação dos professores, em curto espaço de tempo, evoluíram muito e aceleradamente tanto o papel da profissão docente quanto as exigências para seu exercício. Olhando para a história, vemos que,

Os professores sempre foram chamados para resolver problemáticas sociais. Também agora, quando a família e os valores morais estão em crise sem precedentes, o contexto produtivo exige um perfil de pessoa com cérebro pensante e capaz de responder, com competência, aos desafios propostos e apela, novamente, de forma muito incisiva, ao trabalho do professor. (HENG MÜHLE, 2014, p.85).

Neste momento, enquanto precisam rapidamente desenvolver metodologias e planejamentos para aulas a distância, os professores, por vezes, deparam-se com a falta de habilidades e competências, o saber-fazer, o saber utilizar a tecnologia como recurso metodológico, por exemplo. Diante disso, perguntamos novamente: como estão os professores frente suas habilidades e competências, principalmente neste período de pandemia?

Perrenoud (2000) sugere que é necessária a busca por parte do professor do domínio de competências técnicas profissionais, capazes de possibilitar uma mudança de concepção que venha ao encontro das necessidades educacionais da atualidade. Dentre elas estão as competências básicas que cabem ao educador, como:

Organizar e dirigir situações de aprendizagem; Administrar a progressão das aprendizagens; Conceber e fazer evoluir os dispositivos de diferenciação; Envolver os alunos em sua aprendizagem e em seu trabalho; Trabalhar em equipe; Participar da administração da escola; Informar e envolver os pais; Utilizar novas tecnologias; Enfrentar os deveres e os dilemas éticos da profissão; Administrar sua própria formação contínua. (PERRENOUD, 2000, p. 12).

Neste sentido, Perrenoud (2000) contribui que, deve-se conhecer a disciplina, os conceitos essenciais a serem ensinados e sua tradução em objetivos de aprendizagem, também é necessário conhecer seus alunos e trabalhar a partir das representações deles, partindo dos erros e seus obstáculos à aprendizagem. Construindo e planejando dispositivos e sequências didáticas, envolvendo os alunos em atividades de pesquisa e projetos de conhecimento. É preciso conceber e administrar situações-problemas ajustadas ao nível e às possibilidades dos alunos, adquirindo conseqüentemente, uma visão longitudinal dos objetivos do ensino. Estabelecendo laços com as teorias subjacentes às atividades de aprendizagem. Observando e avaliando os alunos em situações de aprendizagem, de acordo com uma abordagem formativa. Fazendo balanços periódicos de competências e tomar decisões de progressão. Administrando a heterogeneidade no âmbito de uma turma, ampliando a gestão da classe para um espaço mais vasto. Fornecendo apoio integrado, trabalhando com alunos portadores de grandes dificuldades. Desenvolvendo a cooperação entre os alunos e certas formas simples de ensino mútuo. Suscitando o desejo de aprender, explicitar a relação com o saber, o sentido do trabalho escolar e desenvolver na criança a capacidade de autoavaliação. Favorecendo a definição de um projeto pessoal do aluno. Elaborando um projeto de equipe e restaurações comuns. Possibilitando administrar crises e conflitos interpessoais. Envolvendo os pais na construção dos saberes. Desenvolvendo o senso de responsabilidade, a solidariedade e o sentimento de justiça.

Nesta perspectiva, é importante ressaltar as competências sugeridas por Perrenoud (2000), em referência às novas tecnologias necessárias como: utilizar editores de textos e vídeos, como também explorar as potencialidades didáticas dos programas em relação aos objetivos do ensino. Sabendo comunicar-se a distância por meio da telemática e utilizando as ferramentas multimídia no ensino.

Portanto, espera-se que, para ser professor no século XXI, é necessário desenvolver novos papéis e novas realidades educacionais, estar aberto às mudanças legais, às novas tendências pedagógicas e às inovações tecnológicas. Fazendo-se refletir para a necessidade de

novas metodologias de ensino-aprendizagem, notadamente apontadas ao domínio de competências e habilidades profissionais que possibilitem ao professor pleno domínio sobre sua área de atuação.

3 HABILIDADES E COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS NO PERÍODO DA PANDEMIA

A investigação realizada na trifronteira, entre os países: Brasil e Argentina, bem como, nos estados brasileiros Paraná e Santa Catarina, dentro dos municípios de Barracão, Bom Jesus do Sul e Dionísio Cerqueira, juntamente com a província Argentina de Misiones, contemplando a cidade de Bernardo de Irigoyen, nos oportunizou destacar quais dificuldades, bem como, habilidades e competências os professores da Educação Infantil e, ou Ensino Fundamental - Séries Iniciais, mais evidenciaram no período de pandemia nestes municípios.

3.1 MÉTODO CIENTÍFICO

Richardson (1999, p. 22) declara que método é “o caminho ou a maneira para se chegar a determinado fim ou objetivo”, e a metodologia pode ser entendida como “os procedimentos e regras utilizadas por determinado método”. Corroborado por Gil (1999), que evidencia que o método científico é um conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos utilizados para atingir o conhecimento.

O tipo de pesquisa *quanto ao objetivo*, aos fins se classifica numa pesquisa descritiva e exploratória, uma vez que segundo Oliveira (1999), a pesquisa descritiva exige que ocorra um planejamento rigoroso quanto à definição dos métodos e das técnicas para coleta e análise de dados, uma vez que se é recomendado a utilização das informações obtidas por meio de estudos exploratórios; isto porque a pesquisa exploratória aprofunda os conhecimentos das características de determinado fenômeno, a fim de procurar explicações das suas causas e consequências. (RICHARDSON, 1999).

O procedimento e coleta de dados, que “são um conjunto de preceitos ou processos de que se serve uma ciência; são, também, as habilidades para usar esses preceitos ou normas, na obtenção de seus propósitos”. (LAKATOS & MARCONI, 2000, p. 107).

Quanto *aos meios* faremos uso da pesquisa bibliográfica. Para Fonseca (2002, p. 32) “a pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos”; bem como pesquisa de campo, uma vez que a pesquisa de campo tem como objetivo principal conseguir informações, conhecimentos

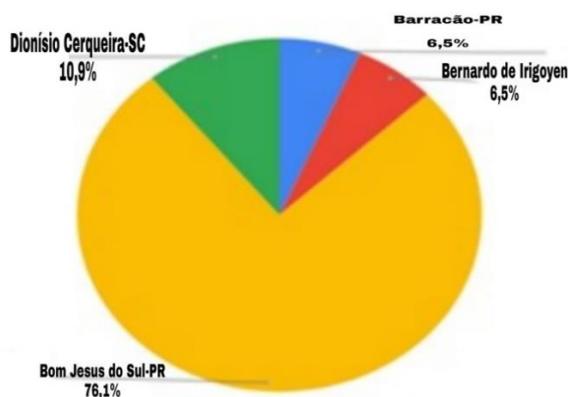
relacionados à problemática, para o qual se procura uma resposta - hipótese, que se queira comprovar. (LAKATOS E MARCONI, 1991).

Os *instrumentos de coleta de dados* que faremos uso será um questionário aplicado utilizando o *google forms*, com questões semiestruturadas e perguntas fechadas. Neste norte, a coleta de dados é realizada através de questionários que apresentam variáveis distintas, cujas análises são geralmente apresentadas através de tabelas e gráficos. (FACHIN, 2003).

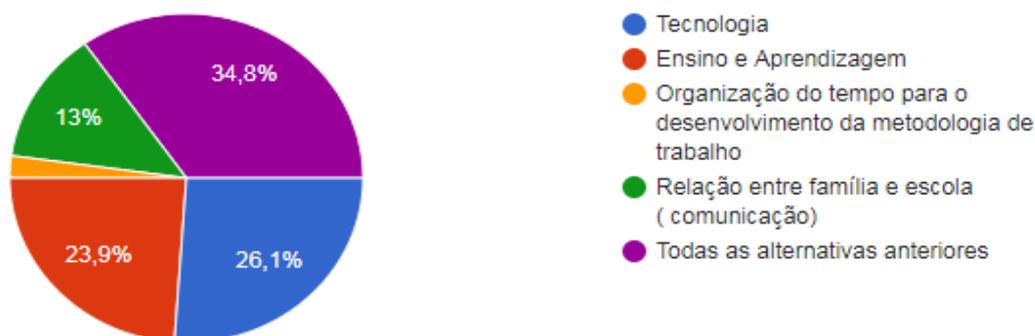
3.2 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para engrandecer esta investigação apresentamos os resultados da pesquisa de campo, por oportuno é a partir dessa que aprofundaremos nossos estudos, considerando a base do referencial teórico com a prática evidenciada, considerando as análises quantitativas aqui apresentadas.

Nossa pesquisa de campo, se comparado a um percentual de 100% (100 pessoas), a população dos referidos municípios que participou da investigação, acompanha em um percentual relativo à 4,6%. Segue no gráfico abaixo:



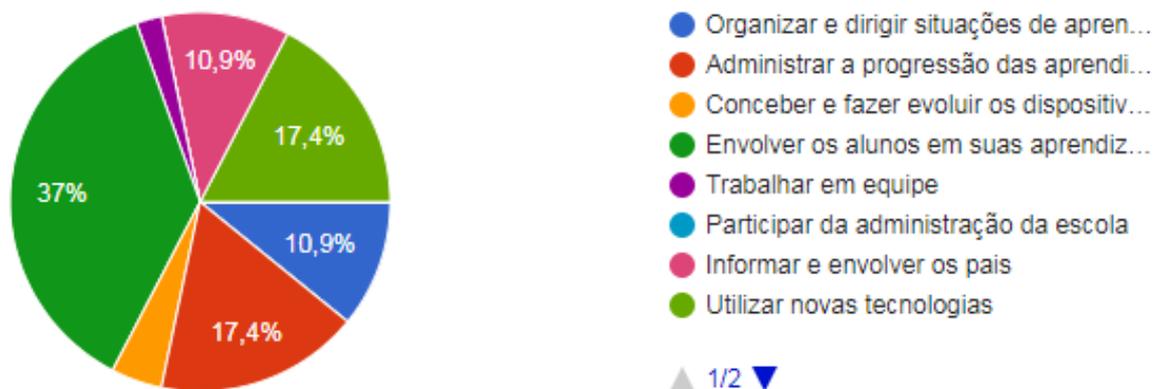
Contudo, neste período de pandemia as maiores dificuldades encontradas por estes profissionais estiveram presentes na:



É possível perceber que os profissionais encontraram dificuldades em um todo, como: relacionado à tecnologia, ao ensino e à aprendizagem, à organização do tempo para o desenvolvimento da metodologia de trabalho e, a relação entre família e escola, mas especificamente na comunicação entre ambas. No entanto, verificou-se que a maior dificuldade foi com a tecnologia, pois, ela se tornou uma das únicas alternativas de distanciamento social e, nada mais eram as metodologias sem as tecnologias digitais, porém, muitos profissionais e a educação em si não estavam dando a devida importância às habilidades e competências para a utilização das TDICs, as Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação para o ensino.

Neste viés, pensamos em como é possível ter cidadãos ativos, inovadores e atualizados se nem a base educacional está atualizada? Assim, como ressalta Tezani (2017) vivemos na era das tecnologias móveis e da conectividade, o que conseqüentemente, trouxe para as relações sociais e educacionais um novo patamar e, isso com a pandemia nos impulsionou a pensar que não é mais possível deixar as tecnologias fora do ensino escolar, no sentido das tecnologias digitais articuladas ao currículo na prática pedagógica.

Não somente as dificuldades, mas também as habilidades e competências trazidas por Perrenoud (2000) em sua obra “Dez Novas Competências para Ensinar”, as quais foram base do questionamento e verificação na prática por estes profissionais neste momento de pandemia. Desta forma, as opções da questão estavam atreladas na referida obra, sendo: a) Organizar e dirigir situações de aprendizagem; b) Administrar a progressão das aprendizagens; c) Conceber e fazer evoluir os dispositivos de diferenciação; d) Envolver os alunos em sua aprendizagem e em seu trabalho; e) Trabalhar em equipe; f) Participar da administração da escola; g) Informar e envolver os pais; h) Utilizar novas tecnologias; i) Enfrentar os deveres e os dilemas éticos da profissão; j) Administrar sua própria formação contínua.



Nesta questão foi evidenciada a quarta competência trazida por Perrenoud (2000), “envolver os alunos em sua aprendizagem e em seu trabalho”. Os professores da Educação

Infantil e Anos Iniciais do Ensino Fundamental, que participaram desta pesquisa, elencaram como uma das competências mais exigidas no período de pandemia.

Perrenoud (2000) ressalta que deve suscitar o desejo de aprender, explicitar a relação com o saber, o sentido do trabalho escolar e desenvolver na criança a capacidade de autoavaliação, além de instituir e fazer funcionar um conselho de alunos e negociar com eles os diversos tipos de regras e contratos. O autor também sugere, que o docente ainda pode oferecer atividades opcionais de formação e favorecer a definição de um projeto pessoal do aluno.

Portanto, as competências e habilidades que antecedem a pandemia não foram suficientes para vencer os obstáculos trazidos por ela. Como uma forma de reafirmar que a educação precisa de mudanças e, que as tecnologias digitais e educação devem ser aliadas e não separadas. Desta forma, mais uma vez fica evidenciada que a educação e seus profissionais necessitam urgentemente de mais formações voltadas para a utilização de novas tecnologias de informação e comunicação para o ensino-aprendizagem.

Em consequência, aos quase dois anos de pandemia pela Covid-19, somente agora os casos de contaminação por este terrível vírus estão diminuindo. A sociedade em geral, está tentando se reerguer, depois do terrível caos que a humanidade passou e está passando. Entretanto, muitas foram as sequelas deixadas na educação, mais precisamente no ensino-aprendizagem de nossas crianças e adolescentes.

Precisamos pensar maneiras de reparar os danos causados pela pandemia na educação. Então, ainda com base nos retornos dos professores por meio da investigação, verificam-se as habilidades e competências descritas por eles, sendo importantes para serem desenvolvidas nos alunos na pós-pandemia. Desta forma, segue abaixo exatamente as sugestões refletidas e compartilhadas por eles, para conosco: Atendimento individual; Trabalhar de forma que os alunos consigam desenvolver da melhor forma possível o ensino aprendizagem, levando em consideração o tempo que ficaram sem o acompanhamento direto do professor; Al regreso a clases se evidenció la importancia de la presencialidad en la Escuela. Los alumnos aprenden mejor en un entorno alfabetizado. Con docentes y compañeros de su misma edad; Desenvolver e cuidar o emocional. Saber e aprender a ouvir mais o nosso aluno, não só se preocupar com a aprendizagem, mas também, com a afetividade e a parte emocional; Progressão das aprendizagens; Trabalhar limites e regras; Desenvolver a socialização; Avaliação com diagnóstico; Trabalhar a indisciplina; Inteligência emocional; Reforço escolar; Aprendizagem; Gosto e apreço pelas atividades de limites e regras visando os

protocolos de segurança estabelecidos, pois se deve preocupar muito com a saúde de todos os envolvidos; Retomada de autonomia dos educandos sobre a sua própria aprendizagem e buscar subsídios para atender a defasagem adicional dos alunos; Explicar o que sempre ensinamos não pode mais ser feito, como por exemplo: abraçar e compartilhar, pois agora é uma questão de cuidar um dos outros; Tornar o alunos cada vez mais ativo em alcançar sua capacidade de pesquisa e desenvolvimento alternativo permanente; Exercitar a curiosidade intelectual e elaborar planejamentos diferenciados suprimindo as necessidades de cada aluno; Será um trabalho minucioso para dar conta das competências e habilidades da BNCC que neste período perdeu-se; Envolver os alunos em suas aprendizagens e em seu trabalho. Buscar ajuda diante das dificuldades encontradas; Muita pesquisa, porque longe da escola terão grande defasagem de conteúdo e, conseqüentemente, terão que buscar muito; La autonomia de los alumnos. Que trabajen por su cuenta. Una vez comprendido el tema; O convívio social a interação com demais colegas e a comunidade escolar; Primeiramente um diagnóstico. Após isso trabalhar as dificuldades dos alunos; Organizar e dirigir situações de aprendizagem para com os educandos; Ter empatia, trabalhar em grupo, respeito, coletividade e cooperação; Reabilitar a aprendizagem do educando através de novas tecnologias; Desenvolver maior e melhor o aprendizado dos educandos; Desenvolver as habilidades presenciais novamente; Socialização com restrições aos cuidados sociais; A escrita, oralidade, vocabulário e socialização; Todas as possíveis habilidades e competências, pois, serão alunos com atrasos; Organizar situações que facilitem a aprendizagem; Utilizar de um diagnóstico de aprendizagem; Autonomia, desenvolvimento social e emocional; Responsabilidade, interesse e participação; Pensamento crítico a respeito da pandemia; Atenção, concentração e o querer aprender; Envolver os alunos novamente nas aulas; Competências de leitura e escrita; Uso de tecnologia, em sala de aula; Desenvolvimento da aprendizagem; Propor momentos de socialização; Autoconhecimento e autocuidado. Neste sentido, acima foi trazido as sugestões deixadas pelos professores investigados na trifronteira, como as possíveis e necessárias habilidades e competências a serem desenvolvidas pelos docente para com os alunos na pós-pandemia.

É possível destacar que na educação, muitas coisas não poderão ser como eram antes da pandemia. Teremos que nos utilizar do que antes era bom, o que foi bom e o que será bom em nossas metodologias, para trabalhar da melhor forma possível, o processo de ensino-aprendizagem. Ademais, refletiremos que antes da pandemia as tecnologias digitais eram restritas e, em muitos casos, separadas das metodologias de ensino, porém, as tecnologias

digitais, foram uma solução encontrada para a continuidade das atividades na educação no período de pandemia, entretanto, agora não devemos deixar de utilizar algo que foi bom e voltar apenas aos modelos de educação que tivemos ao longo dos anos, já passou da hora da educação entrar na era das tecnológicas móveis e da conectividade, assim, como ressalta Tezani (2017) não é mais possível deixar as tecnologias fora do ensino escolar, no sentido das tecnologias digitais articuladas ao currículo na prática pedagógica.

Em todo o percurso da investigação, foi notado que a tecnologia tomou grande destaque, porém, já dito que a pandemia de uma forma ou de outra, veio reafirmar o que a tempos autores como Perrenoud (2000, p.123) ressaltava que, “A escola não pode ignorar o que se passa no mundo. Ora, as novas tecnologias da informação e da comunicação (TIC ou NTIC) transformam espetacularmente não só nossas maneiras de comunicar, mas também de trabalhar, de decidir, de pensar”. O autor critica que, na escola de ensino fundamental, a informática geralmente não é proposta como uma disciplina a ser ensinada por si mesma, talvez isso, porque as competências esperadas pelos professores desta etapa não são da ordem de uma “didática da informática”. É inevitável dizer que ninguém pensa que, utilizando um quadro-negro ou quadro-branco em aula, estará preparando os alunos para usá-lo na vida, entretanto, se utilizarmos o computador é diferente, pois, ele não é um instrumento próprio da escola, bem ao contrário, podendo esperar que, ao utilizá-lo neste âmbito, os alunos aprendam a fazê-lo em outros contextos.

Neste sentido, como afirma Antonio e Lemos (2014, p.207) “a eficácia na utilização das novas tecnologias na educação está amplamente ligada ao planejamento e à adequação de sua utilização de acordo com as necessidades educacionais”. Para tanto, destaca Silveira (2013, p.39) que, “para o desenvolvimento de sua prática pedagógica, o professor precisa empreender um trabalho comprometido com uma nova realidade tecnológica, apropriando-se das novas tecnologias e criando novas metodologias de ensino que tenham como ponto de partida o contexto da instituição de ensino e as características do aluno”.

Portanto, não se pode mais negar a importância de utilizar as tecnologias e as tecnologias digitais como ferramentas que devem ser aliadas do professor em benefício ao ensino-aprendizagem. Importante também, capacitar e proporcionar mais formações aos professores para que se sintam mais confiantes nas suas competências, a fim de adquirirem mais habilidades em realizarem metodologias inovadoras, criativas e atualizadas aos contextos existentes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A educação que estamos vivenciando não pode ser um processo descontextualizado. Neste século onde existe a predominância do censo democrático, cabe tão somente ao indivíduo o poder da decisão, de escolha e, para que ocorra o processo de construção dos saberes, é necessário que os discentes e docentes estejam unidos, em prol da promoção do conhecimento, principalmente no que tange às novas habilidades e competências necessárias à construção do conhecimento.

As tecnologias devem ser adotadas como sendo uma proposta prática pedagógica voltada à inovação, usufruindo dos meios tecnológicos, uma vez que as competências, habilidades e conhecimentos são transformados numa velocidade antes nunca vistas. O tempo passa rapidamente, por conseguinte, a otimização do tempo, a definição de estratégias que possibilitam ao docente o exercício da autonomia e gerenciamento no processo de construção do conhecimento é cada vez mais exigido.

É neste contexto de incertezas e complexidades que se insurgem a necessidade de *SER* ativado pela busca constante, onde muito além da motivação, exige-se algo que seja pleno e contínuo, que nos mova permanentemente e o conhecimento tem esse poder de ativação, por entendemos que a ferramentas tecnológicas possibilitam o propósito de formar pessoas melhores em conhecimento e em convívio social.

No tocante ao que propomos no nosso objetivo geral, ficou evidenciada a importância de uma constante e necessária reflexão por parte dos professores sobre suas competências e habilidades em suas práticas pedagógicas, pois, a atualidade exige mudanças voltadas aos conceitos de eficácia e eficiência, principalmente com o uso de novas tecnologias. Ou seja, não basta saber: é preciso fazer. Em outras palavras, não basta ter conhecimento, pois, é preciso apresentar resultados, ainda mais depois de momentos tão complicados como o qual estamos passando. As crianças e adolescentes precisam muito de professores bem preparados para amenizar os danos causados pela pandemia em suas aprendizagens.

O problema proposto neste estudo teve como propósito trazer um pouco da realidade encontrada nestes municípios de fronteira. Sugerindo então, que é preciso o comprometimento coletivo e mais formações voltadas aos profissionais da educação, para trabalharem com assertividade as novas ferramentas tecnológicas no contexto do ensino escolar, articulando ao currículo e à prática pedagógica.

Contribui Perrenoud (2000) com todo o estudo realizado nesta pesquisa. Contudo, ressalta que “se não se ligar, a escola se desqualificará” atribuiu Patrick Mendelsohn (apud PERRENOUD, 2000, p.123), duas declarações que merecem ser deixadas aqui para reflexão:

“as crianças nascem em uma cultura em que se clica, e o dever dos professores é inserir-se no universo de seus alunos” e, conseqüentemente, “se a escola ministra um ensino que aparentemente não é mais útil para o uso externo, corre um risco de desqualificação. Então, como vocês querem que as crianças tenham confiança nela?”.

Eis que a chave do processo de ensino e aprendizagem é a assertividade e a busca constante na utilização das tecnologias. Sim, uma variável que merece atenção, com isso, a mensagem que queremos deixar é de que o conhecimento é uma construção que nos remete a uma eterna busca e, conseqüentemente, a ativação precisa ser uma constante em nossas vidas, por certo, o assertivo se tem quando a soma dos resultados apresentam vencedores em ambas os lados (docentes e discentes), desta forma teremos ativação assertiva no processo de construção dos saberes.

REFERÊNCIAS

- ANTONIO, Rosely e LEMOS, Camila. **As competências do professor do século XXI: a tecnologia como instrumento de apoio**. UNISANTA Humanista – p. 201-209; Vol. 3 nº 2, 2014.
- FACHIN, O. **Fundamentos de metodologia**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 1999.
- _____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999. 206 p.
- HENGEMÜHLE, Adelar. **Formação de Professores: Da função de Ensinar ao Resgate da Educação**. 3.ed.- Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.
- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991. 270 p.
- OLIVEIRA, Maria Marly de. **Como fazer pesquisa qualitativa**. 5. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2013.
- PERRENOUD, Phelippe. **Dez Novas Competências para Ensinar**. Trad. Patricia Chittoni Ramos. Porto Alegre: Artmed, 2000.
- RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- SILVEIRA, Emerson Lizandro Dias. **O Perfil do Professor do Século XXI: Uma Reflexão Necessária**. Revista de Educação Dom Alberto, n.3, v.1, jan./jul. 2013.
- TEZANI, Thaís, **Tecnologias da Informação e Comunicação no Ensino**. São Paulo: Pearson. 2017.

MERCADO DE CAPITAL: PERFIL E CARACTERÍSTICAS PREPONDERANTES DOS INVESTIDORES DA BOLSA DE VALORES²⁸

Juliana Medeiros Guimarães, discente do curso de Ciências Contábeis, da UNETRI faculdades, e-mail
juliana_medeiros@outlook.com

Natália Cristina Paz Kayser, discente do curso de Ciências Contábeis da UNETRI
Faculdades, e-mail nathykayser28@gmail.com

Dra. Raquel Antônia Sabadin Schmidt, orientadora do estudo, professora e coordenadora do curso de Ciências
Contábeis da UNETRI Faculdades, raquel_antonia@hotmail.com

RESUMO

No presente estudo busca-se levantar o percentual de acadêmicos e professores da Unetri Faculdades que são investidores na bolsa de valores, analisar o perfil e as características preponderantes dos mesmos, além de apresentar alguns fatores relevantes que os motivam a investir, de toda sorte conhecer os principais pontos que os impedem de ingressarem neste mercado que está em constante evolução. Para atingir este fim, inicialmente foi realizada uma pesquisa bibliográfica abordando temas referentes a investidores, mercado de capital e bolsa de valores. Em seguida, aborda-se sobre Governança Corporativa, os fatores que motivam a investir na bolsa de valores, e perfil e características predominantes dos investidores. A abordagem foi de natureza quantitativa e qualitativa, ocorrendo de forma descritiva e exploratória. A coleta de dados se deu por meio de um formulário, visando a obtenção de informações para comparar com a teoria apresentada. Ao término, identificou-se que a maior barreira restritiva evidenciada por 48% dos respondentes e a falta de conhecimento que os impede de ser investidos, confirma os demais resultados surpreendentes desta investigação.

Palavras-chave: Mercado de capitais. Bolsa de valores. Governança corporativa. Investidores.

INTRODUÇÃO

Diante deste novo cenário que estamos vivendo com a pandemia Covid-19, o mundo tem sentido grandes impactos sociais, políticos, culturais e econômicos. Mudamos drasticamente nossas rotinas, foi preciso nos adaptar com a nova realidade imposta pela pandemia. Além dos tamanhos dos danos causados à saúde, outro fator foi fortemente afetado, nossa economia. Comércio, escolas e outros serviços foram fechados parcial ou totalmente, causando assim diminuição dos lucros e até mesmo demissões, afetando de forma significativa a renda mensal das famílias. Foi necessário analisar algumas situações e colocar tudo na ponta do lápis, fazer o controle das despesas de uma forma mais eficaz.

²⁸ Trabalho avaliativo B1 desenvolvido na disciplina de Governança Corporativa, Profa. Dra. Raquel Antônia Sabadin Schmidt.

Com isso, também foi preciso buscar e aprender novas formas de investimentos como ações e outras aplicações de renda variável, na tentativa de conseguir uma rentabilidade melhor em um momento de tanta escassez. ... o que mostra a pesquisa Letramento Financeiro - Medindo Percepções e Hábitos Financeiros Entre os Brasileiros, realizada pelo Instituto Locomotiva em parceria com a Xpeed - braço de educação financeira da Xp Investimentos (2021 apud Ferrari, 2021), que entrevistou 1501 pessoas em outubro de 2020 e constatou que a pandemia impactou diretamente expectativas e hábitos financeiros dos brasileiros, aumentando a preocupação com os gastos, mas também a vontade de aprender a investir dinheiro.

Reflexo disso foi observado na bolsa de valores que recebeu milhares de novos investidores em menos de um ano. Com essa maior presença dos brasileiros na bolsa de valores, isso vem transformando a renda variável no país, proporcionando uma retomada na economia. Conforme pesquisa realizada pela B3 (2020, p.3), “a Descoberta da Bolsa Pelo Investidor Brasileiro”, de 1 para 3, essa realidade transbordou. O número de pessoas que investem em bolsa saltou de 1 milhão em maio de 2019, para quase 3,2 milhões em outubro de 2020.

Perante a importância do exposto, e buscando conhecer melhor algumas características e variáveis dos investidores da bolsa de valores B3, desenvolvemos o presente estudo, cujo objetivo geral visa: Identificar o perfil e as características preponderantes dos investidores do mercado de capitais, considerando como público alvo os acadêmicos da Faculdade UNETRI dos cursos de Ciências Contábeis, Pedagogia e Administração.

Nesse norte, alicerçados pelo objetivo geral, definimos os *objetivos específicos*, como sendo: *a)* Levantar o referencial teórico que servir de base de sustentação para a investigação a considerar: Conceito de Investidores, mercado de capitais e bolsa de valores; Governança Corporativa; Fatores que motivam a investir; Perfil e características predominantes dos investidores; *b)* Abordar as principais motivações que levam as pessoas deste estudo a investir na bolsa de valores; *c)* Diagnosticar o perfil do público investidor objeto de nossa investigação; *d)* Levantar as principais barreiras restritivas que impedem as pessoas a investir na bolsa de valores.

Conforme Saccól (2018, apud Paiva et.al., 2020), vez que os investidores atuantes no mercado financeiro possuem características distintas, cada investidor possui uma maneira única de agir, sendo que suas ações se manifestam diretamente sobre seus resultados dos investimentos realizados. Neste norte, cada investidor seleciona seus investimentos à medida que se encaixam em seu perfil de risco.

Com isso, a motivação maior pela qual justifica a realização deste estudo é conhecer o perfil investidor dos acadêmicos da Unetri Faculdades de Barracão/PR. Temos a pretensão de confirmar pelos dados estatísticos e pesquisas o percentual de acadêmicos investidores, de quais cursos são, faixa etária predominante e outras características relevantes.

Este trabalho, além da introdução, está composto de: (i) Referencial teórico; (ii) Metodologia; (iii) Resultados e Discussões; e, (iii) Considerações finais, por fim as referências bibliográficas.

1. REFERENCIAL TEÓRICO

É notória que são inúmeras as variáveis que levaram as pessoas a repensar nos seus investimentos, e se questionarem quanto ao que é mais atrativo, neste contexto, insurge uma das alternativas o mercado de capitais, em que pese neste momento de crise o mercado de capitais mostra-se mais atrativo frente aos demais investimentos, nesse contexto passamos a evidenciar a base teórica que norteia esta investigação.

2.1 INVESTIDORES, MERCADO DE CAPITAIS E BOLSA DE VALORES

Investidores são pessoas físicas ou jurídicas que investem em investimentos de renda variável, com o objetivo de obter um rendimento maior do que as poupanças podem oferecer, correndo assim maiores riscos na volatilidade de preços, entretanto podendo obter maiores rendimentos.

Segundo (CVM, 2017, p. 303): “Os investidores são as pessoas, físicas ou jurídicas, que acessam o mercado para negociar valores mobiliários de emissores, por meio das entidades integrantes do sistema de distribuição ou privadamente”.

De acordo com o site BTG PACTUAL (2021):

Um investidor é uma pessoa que aplica os seus recursos na compra de ativos financeiros negociados no mercado de capitais, em busca de rentabilidade. No Brasil, uma das classes de investimento mais comum é a da renda fixa. Nela, o investidor compra títulos públicos ou privados e recebe um rendimento predeterminado, que pode ser: pós-fixado (atrelado a um índice de rentabilidade); prefixado (juro fixo anual); híbrido (juro fixo mais a variação da inflação).

Os investidores antes de investir devem analisar a segurança, a rentabilidade e a liquidez, tendo em mente os riscos inerentes que correm por conta das oscilações do mercado e da cotação do valor das ações.

As compras, vendas e negociações das ações ocorrem através do mercado de capital, que faz parte do sistema financeiro. Segundo Santos (2013, p. 35)

O mercado de capitais pode ser definido como um conjunto de instituições e de instrumentos que negociam com valores mobiliários (títulos), objetivando a canalização dos recursos dos agentes compradores para os agentes vendedores; Ou seja, o mercado de capitais representa um sistema de distribuição de valores mobiliários que tem o propósito de viabilizar a capitalização das empresas e dar liquidez aos títulos emitidos por elas.

Conforme Pinheiro (2014, apud Carvalho, 2014, p. 35), “esse mercado surgiu para atender a uma demanda que o mercado de crédito não era mais capaz de sustentar, objetivando garantir um fluxo de recursos nas condições adequadas em termos de prazos, custos e exigibilidades [...]”.

O investidor precisa cercar-se de meios que lhe ofereçam segurança, dessa forma partindo dos órgãos reguladores, tem-se por premissa o que estabelece pela Resolução nº 39 do Banco Central do Brasil (1966, p. 1):

Art. 1 As Bolsas de Valores são associações civis, sem finalidades lucrativas, tendo por objeto social: I - manter local adequado ao encontro de seus Membros e à realização, entre eles, de transações de compra e venda de títulos e valores mobiliários, em mercado livre e aberto, especialmente organizado e fiscalizado por seus Membros e pelas autoridades monetárias; II - dotar permanentemente o referido local de todas as facilidades necessárias à pronta e eficiente realização e liquidação dessas transações; III - estabelecer sistemas de negociação que propiciem continuidade de preços e liquidez ao mercado de títulos e valores mobiliários; IV - preservar elevados padrões éticos de negociação e comportamento para seus Membros e para as sociedades emissoras de títulos e valores mobiliários, fiscalizando seu cumprimento e aplicando penalidades aos Membros e às sociedades emissoras que deixarem de corresponder aos referidos padrões; V - divulgar as operações nelas realizadas, com rapidez, amplitude e pormenorizadamente; VI - exercer outras atividades que não contrariem este Regulamento e a legislação vigente, podendo inclusive conceder a seus Membros crédito operacional relacionado com o objeto social ora declarado.

Segundo Stefani et al. (p. 5):

As Bolsas de Valores têm seu patrimônio representado por títulos pertencentes às sociedades corretoras. Mesmo possuindo autonomia financeira, patrimonial e administrativa estão sujeitas à supervisão e conferência da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e devem obedecer as políticas do Conselho Monetário Nacional. Por meio das bolsas de valores é possível realizar negociações de compra e venda de títulos e valores mobiliários de forma clara, visto que disponibilizam de sistemas e condições necessárias. Estas bolsas possuem papel importante no mercado, desde informações e orientações sobre cotação de títulos até mesmo a fiscalização dos serviços prestados por seus intermediários.

2.2 GOVERNAÇÃO CORPORATIVA

Em decorrência das mudanças econômicas constantes na sociedade houve a necessidade de se criar uma nova versão na gestão das empresas, buscando de uma forma mais assertiva as empresas garantirem aos seus investidores, acionistas e outras partes interessadas a sua boa gestão e transparência nas estratégias.

Desta forma, a governança corporativa vem para contribuir neste papel, pois segundo a CVM (2002, p.1):

Governança corporativa é o conjunto de práticas que tem por finalidade otimizar o desempenho de uma companhia ao proteger todas as partes interessadas, tais como investidores, empregados e credores, facilitando o acesso ao capital. A análise das práticas de governança corporativa aplicada ao mercado de capitais envolve, principalmente: transparência, equidade de tratamento dos acionistas e prestação de contas.

Assim, a governança visa alinhar a relação entre os gestores e acionistas, tentando minimizar as divergências nas relações.

De acordo com o Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa editado pelo IBCG (2015, p. 20-21 apud Schmidt, 2021, p.15), os princípios básicos de governança corporativa:

- A) Transparência: Consiste no desejo de disponibilizar para as partes interessadas as informações que sejam de seu interesse e não apenas aquelas impostas por disposições de leis ou regulamentos. Não deve restringir-se ao desempenho econômico-financeiro, contemplando também os demais fatores (inclusive intangíveis) que norteiam a ação gerencial e que conduzem à preservação e à otimização do valor da organização.
- B) Equidade: Caracteriza-se pelo tratamento justo e isonômico de todos os sócios e demais partes interessadas (*stakeholders*), levando em consideração seus direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativas.
- C) Prestação de Contas (*accountability*): Os agentes de governança devem prestar contas de sua atuação de modo claro, conciso, compreensível e tempestivo, assumindo integralmente as consequências de seus atos e omissões e atuando com diligência e responsabilidade no âmbito dos seus papéis.
- D) Responsabilidade Corporativa: Os agentes de governança devem zelar pela viabilidade econômico-financeira das organizações, reduzir as externalidades negativas de seus negócios e suas operações e aumentar as positivas, levando em consideração, no seu modelo de negócios, os diversos capitais (financeiro, manufaturado, intelectual, humano, social, ambiental, reputacional etc.) no curto, médio e longos prazos.

O Instituto Brasileiro de Governança Corporativa - IBGC, conceitua a Governança Corporativa como:

As boas práticas de governança corporativa convertem princípios básicos em recomendações objetivas, alinhando interesses com a finalidade de preservar e otimizar o valor econômico de longo prazo da organização, facilitando seu acesso a recursos e contribuindo para a qualidade da gestão da organização, sua longevidade e o bem comum. (IBGC, 2015, p. 20 apud Schmidt, 2021, p.5).

2.3 FATORES QUE MOTIVAM A INVESTIR NA BOLSA DE VALORES

Desafios com vista a maior rentabilidade são um dos fatores que mais incentivam as pessoas a investir na bolsa de valores.

Conforme, Bolsa De Valores, Mercadorias e Futuros De São Paulo (2013 apud Torres, 2014, p.8):

Destacam-se algumas vantagens dos investimentos realizados no mercado de renda variável: i) a geração de rentabilidade em longo prazo; ii) o recebimento de dividendos periódicos; iii) a quantia necessária para o início de investimento acessível em relação aos parâmetros brasileiros; iv) a compra ou venda dos ativos, que podem ser realizadas de acordo com o desejo do investidor; v) a realização e o gerenciamento dos investimentos por meio da internet, fazendo uso de programas conhecidos como *homebroker*; e, vi) a eficiência tributária, ou seja, o imposto de renda reduzido em casos específicos.

STEFANI et.al. (2013, p.10), destaca que “existem companhias oferecendo segurança e rentabilidade aos seus acionistas. Sem dúvida, ações compradas criteriosamente estão entre os investimentos mais sólidos e tradicionais que existem”.

Bolsa de Valores, Mercadorias e Futuros de São Paulo (2013 apud Torres, 2014, p.8),

No mercado de renda fixa, as principais vantagens são: i) o **baixo risco do investimento realizado**, devido ao comprometimento do Governo Federal; ii) a previsibilidade, permitindo que o investidor possa calcular o **retorno do recurso aplicado**; iii) a **alta liquidez** são investimentos realizados podem ser resgatados antes do prazo de vencimento ou de acordo com a vontade do indivíduo; e, iv) a realização de **investimentos com pequenas quantias de dinheiro**, sem que haja a necessidade do pagamento de taxas para efetivar a operação. (Grifos nossos).

Outro fator considerado de extrema relevância foi a queda da Taxa Selic em 2020, conforme o site R7 notícias (2021), a taxa foi cortada em todas as reuniões seguintes do Copom (Comitê de Política Monetária), do BC (Banco Central), até chegar a 2% ao ano, valor atual definido no encontro de agosto deste ano. Essa baixa da Selic ao menor nível histórico e a busca por novos investimentos mais rentáveis fizeram com que muitos entrassem no mercado de renda variável.

2.4 PERFIL E CARACTERÍSTICAS PREDOMINANTES DOS INVESTIDORES

É de extrema importância que o investidor conheça seu perfil antes de investir, para identificar quais riscos está disposto a correr, o quanto está disposto a investir e a perder, e qual o retorno almejado.

Conforme Luquet (2000 apud Torres; Barros, 2014, p. 45):

O método mais comum para analisar o perfil de um investidor é por meio do risco envolvido na operação. Conhecendo o perfil adequado e os riscos envolvidos, um indivíduo terá mais facilidade para determinar qual investimento é mais apropriado de acordo com seu objetivo. [...] Outro fator relevante para determinar qual investimento é o mais adequado é a condição financeira de uma pessoa.

Existem três tipos de perfil, o conservador, o moderado e o arrojado.

As pessoas classificadas no perfil conservador buscam por segurança possuindo baixa tolerância de risco, preservando sempre seu capital, prezando pelos investimentos com um retorno de curto prazo. Segundo Oliveira (2013 apud Lourdes, 2020, p. 16): “Pessoas que se enquadram em um perfil conservador, são aquelas que possuem em suas aplicações baixos riscos e também não suportam perdas, suas aplicações costumam ser em investimentos com rentabilidade pré-definida, curto prazo e alta liquidez”. De acordo com o Banco Do Brasil (2015): temos por *Conservador*: o que prioriza a segurança como ponto decisivo para as suas aplicações, o ideal é manter percentual maior da sua carteira de investimentos em produtos de baixo risco, mas pode investir uma pequena parcela em produtos que ofereçam níveis de riscos diferenciados, com objetivo de atingir ganhos no longo prazo, características preponderante deste perfil de investidor.

O perfil *moderado* prioriza a segurança, mas está aberto a correr riscos investindo a médio prazo. Segundo Oliveira (2013 apud Lourdes, 2020, p. 17), nesse “perfil as pessoas se interessam em aplicações que apresentam médios riscos, suportando pequenas perdas, normalmente as aplicações tendem a ter resgate a médio prazo”. Conforme a Caixa Econômica Federal (2014), “o investidor moderado aceita correr um pouco mais de risco, mas sem exageros. Ele faz investimentos que garantam segurança ao seu patrimônio, mas que podem gerar retornos acima da média”.

O perfil *arrojado* é um perfil mais agressivo, que está disposto a correr um elevado risco em troca de maiores retornos financeiros, com investimentos de longo prazo. Segundo Oliveira (2013 apud Lourdes, 2020, p. 18), “investidores de perfil arrojado, possuem interesse em aplicações de alto risco e suportam grandes perdas, em busca de um retorno alto ou até mesmo acima do mercado, aplicações geralmente escolhidas para esse perfil são em ações e ativos de renda variável”. Corroborado com o Banco Do Brasil (2015), que evidencia o perfil Arrojado:

o investidor que busca possibilidade de maiores ganhos no longo prazo, para isso aceita correr mais riscos. Para proteger seu patrimônio, o indicado É aplicar parte de seus investimentos em produtos de baixo risco, orientação desta instituição financeira.

2. METODOLOGIA

O presente estudo divide-se em duas etapas, sendo: (i) primeira etapa composta essencialmente de pesquisas bibliográficas, com intuito inicialmente partimos pela busca do referencial teórico sobre o tema, produzindo o referencial teórico buscamos essencialmente em artigos publicados, livros, revistas, dados de pesquisas estatísticas realizadas pela B3 e demais estudos; (ii) na segunda etapa dos estudos, faremos a pesquisa de campo no intuito de avaliar os resultados para conhecer o perfil e as características dos acadêmicos e professores investidores na bolsa.

Segundo Gil (2007, p. 17) pesquisa é definida como: “(...) procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos. A pesquisa desenvolve-se por um processo contínuo de várias fases, desde a formulação do problema até a apresentação e discussão dos resultados”.

A pesquisa tem caráter qualitativo e quantitativo, considerando que a principal diferença entre esses dois tipos É que na pesquisa quantitativa É baseada em cálculos matemáticos e números, já na qualitativa tem caráter subjetivo, com ênfase em tendências de pensamentos e opiniões. (BARROS E LEHFELD, 2007 apud SCHMIDT, 2020).

Utilizaremos um questionário on-line por intermédio com perguntas fechadas e abertas. A pesquisa ter· como POPULAÇÃO todos os acadêmicos da Faculdade Unetri, envolvendo todos os cursos e professores, considerando um total de 27 professores e 95 acadêmicos, estes estão divididos em 22 acadêmicos de administração, 60 de Ciências Contábeis e 13 de Pedagogia, e será desenvolvida através da ferramenta *Google forms*. O questionário será disponibilizado aos mesmos por meio eletrônico pela disponibilização via grupos de *whatsapp* de um *link*. O período da realização da pesquisa ser· na primeira quinzena de agosto de 2021.

Por intermédio da coleta de dados utilizando-se dos instrumentos abordados, após tabulação e análise gráfica, encontraremos respostas para questões como: perfil do respondente, perfil do investidor, motivações que levam a investir no mercado de capitais e barreiras impeditivas para quem ainda não é um investidor.

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A partir dos resultados abaixo serão discutidas e apresentadas as informações obtidas através da pesquisa a qual foi destinada aos acadêmicos e professores da Unetri Faculdades.

4.1 COMPOSIÇÃO DA POPULAÇÃO

Constatou-se um total de 95 acadêmicos e 27 professores nos cursos de graduação da Unetri Faculdades no município de Barracão - Paraná, obtivemos um percentual de respondente de aproximadamente 35%.

4.2 PERFIL DO RESPONDENTE

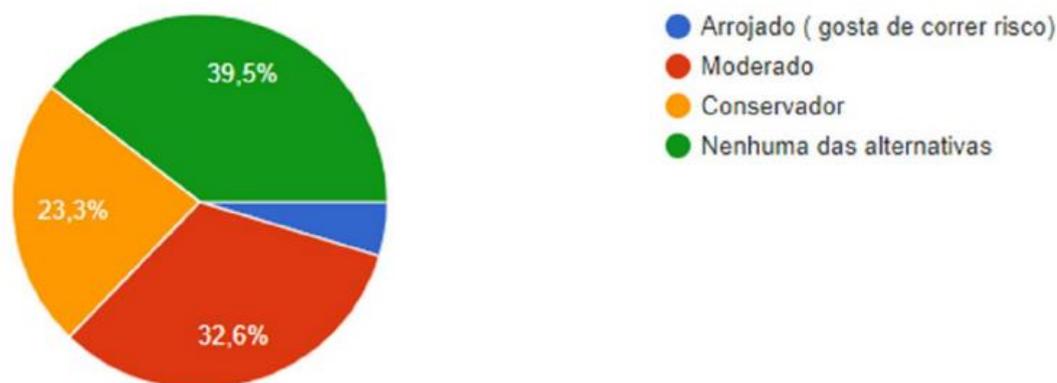
Esse bloco de perguntas tem por objetivo identificar algumas das características dos respondentes, que por sua vez as respostas nos servem para ponderar algumas variáveis que têm relação com o perfil.

Levantamos um percentual de respondentes de 52,4% discentes do curso de Ciências Contábeis; 9,5% discentes do curso de Administração; 4,8% discentes do curso de pedagogia e 33,3% docentes da instituição. Sendo que destes 50% são do gênero feminino e 50% do gênero masculino, com faixa etária predominante entre 17 e 35 anos que representou 56%.

4.3 PERFIL DO INVESTIDOR NA BOLSA DE VALORES

Neste bloco analisamos o perfil dos investidores na bolsa de valores, sendo que 23,3% são conservadores não gostam de correr risco, 32,6% são moderados estão abertos a correr médios riscos, 4,7% arrojado que é um perfil mais agressivo e gosta de correr um risco alto, sendo o restante 39,5% pessoas que não investem, conforme gráfico 1.

Gráfico 1 – Perfil do investidor na bolsa de valores



Fonte: Elaboração própria (2021).

Observou-se que 39,5% optou em nenhuma alternativa, dado ao fato de vir de encontro ao que se apresenta na tabela 1, no tocante aos respondentes que nunca investiram na bolsa de valores.

4.2 MOTIVAÇÕES QUE LEVAM A INVESTIR NA BOLSA DE VALORES

Este bloco de perguntas tem por objetivo identificar as principais motivações que levam a investir no mercado de capitais, considerando alguns fatores predominantes pelo seu grau de relevância, desatacando-se como o de maior relevância com 44% o de pessoas que nunca investiram, em seguida a rentabilidade que obteve um percentual de 16%, e com 14% os que gostam de correr risco, seguindo o restante conforme a tabela abaixo.

Tabela 1 - Motivações que levam a investir no mercado de capitais

Variáveis	n	%
Nunca investiu	19	44%
Rentabilidade	7	16%
Gostar de correr riscos (adrenalina)	6	14%
Rápida taxa de retorno sobre o valor investido	2	5%
Transparência	2	5%
Inovar	2	5%
Outras opções	2	5%
Desafio	1	2%
Melhor opção de investimento disponível hoje	1	2%
Acessibilidade e facilidade para se investir	1	2%
Total	43	100%

Fonte: Elaboração própria (2021)

O propósito de se identificar o perfil e características dos investidos delimitados ao que foi proposto nesta investigação, se apresenta de forma decisiva pela tabela 1.

Considera-se no tocante ao mapeamento quantitativo de investidores que segundo a tabela 1 44% nunca investiu, dessa forma a grande maioria dos respondentes que corresponde a 66% são investidores.

4.2 BARREIRAS IMPEDITIVAS PARA NÃO INVESTIDORES

Este bloco conteve pergunta aberta para que pudessem descrever livremente suas concepções no tocante as barreiras restritivas que impedem de começarem a investir, com isso obtivemos um percentual de 48% de pessoas que não investem por falta de conhecimento do assunto, 23% por falta de dinheiro, 16% por falta de tempo e 13% por insegurança ou medo.

Tabela 2 - Barreiras impeditivas para quem ainda não é um investidor

Variáveis	n	%
Ausência de Conhecimento	15	48%
Dinheiro	7	23%
Falta de Tempo	5	16%
Insegurança	4	13%
Total	31	100%

Fonte: Elaboração própria (2021)

Nos tempos atuais como se observou pelo estudo o mercado de capital tem assumido uma hegemonia no tocante a rentabilidade, frente aos resultados, representados por rentabilidade das aplicações em ativos de renda fixa, dessa forma, conhecer o que impede as pessoas de investir é fundamental para criação de estratégias.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do atual cenário que estamos enfrentando, a pandemia da COVID-19, foi preciso nos reinventar, buscar soluções para nos adequar à nova realidade. Neste contexto podemos perceber o grande destaque e expansão do mercado de capitais, com milhares de novos investidores na B3 nos últimos 2 anos.

O presente estudo nos possibilitou encontrar resposta ao objetivo geral, conhecer e analisar os perfis existentes dos investidores na faculdade Unetri, com isso conseguimos identificar o perfil moderado como sendo o destaque entre os respondentes. Além de verificar algumas vantagens e motivações para quem investe na B3, considerando que o principal motivo apontado foi a rentabilidade que este mercado proporciona.

Ao conhecer os tipos de perfil e as características pessoais de investimentos dos discentes e docentes, por meio de questionário, foi possível alcançar o objetivo geral.

Constatou-se também que a maioria dos respondentes não investem na bolsa de valores, alguns motivos relevantes apresentados pelos mesmos foi a falta de informação sobre o assunto, este citado pelo maior percentual de respondentes e na sequência a falta de dinheiro, insegurança, falta de tempo entre outras considerações.

Nesse sentido, a partir dos estudos fica como sugestão que a própria Faculdade Unetri desenvolva um projeto de qualificação e aperfeiçoamento aos acadêmicos interessados em se tornar investidores, tentando suprir a falta de informação apontada pelos respondentes,

capacitando-os e incentivando-os a estar envolvidos neste cenário que vem ganhando cada vez mais força.

Por fim, aos investidores e futuros investidores: permitam-se desafiar-se, desafiam-se, ao novo, as mudanças, a inovação; a hegemonia só será alcançada no momento em que o conhecimento chegar ao seu nível máximo, por vezes, no infinito do tempo; não se corrompa intelectualmente não buscando o melhor para a sua vida, faça e diferença e seja a diferença!

REFERÊNCIAS

BANCO DO BRASIL. **Análise de Perfil do Investidor**. Disponível em: <https://www.bb.com.br/pbb/pagina-inicial/voce/produtos-e-servicos/investimentos/analise-de-perfil-do-investidor#/>. Acesso em: 14 de ago. 2021.

Banco do Brasil. **Resolução nº 39, de 20 de outubro de 1996**. Disponível em: https://www.bcb.gov.br/pre/normativos/busca/downloadNormativo.asp?arquivo=/Lists/Normativos/Attachments/40060/Res_0039_v1_O.pdf. Acesso em: 08 de ago. 2021.

BTG PAGTUAL DIGITAL. **O que é e quem pode ser um Investidor Qualificado (IQ)?** Disponível em: <https://www.btgpactualdigital.com/como-investir/artigos/investimentos/o-que-e-investidor-qualificado>. Acesso em: 10 de ago. 2021.

B3. **A descoberta da bolsa pelo investidor brasileiro**. Disponível em: <http://www.b3.com.br/>. Acesso em: 10 ago.2021.

CAIXA ECONOMICA FEDERAL. **Que tipo de investidor você é?** Disponível em: <https://www.caixa.gov.br/investimentos/Paginas/default.aspx>. Acesso em: 14 de ago. 2021.

CMV **Comissão de Valores Mobiliários, Junho 2002**. Recomendações da CVM Sobre Governança Corporativa. Disponível em:

<http://www.cvm.gov.br/export/sites/cvm/decisoes/anexos/0001/3935.pdf>. Acesso em: 18 de fev. 2020.

CARVALHO, Francisco Bonadio de. **A Importância do Mercado de Capitais: considerações das teorias econômica e financeira**. 2014. Monografia (Departamento de Economia da Faculdade de Ciências e Letras). - Faculdade de Ciências e Letras Campus de Araraquara, São Paulo, 2014. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/124344/000829995.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 10 de ago.2021.

FERRARI, Vanessa. 2021. **Pandemia aumenta o interesse em investir dinheiro;** entenda comportamento. Disponível em:<

<https://www.consumidormoderno.com.br/2021/03/26/pandemia- interesse-investir-dinheiro-entenda-comportamento/>>. Acesso em 15 agosto 2021.

LOURDES, Eduarda Gomes. **Principais investimentos realizados no Brasil e o perfil do Investidor brasileiro**. 2020. Monografia (Curso de Administração de Empresas) - Faculdade Evangélica de Rubiataba, Goiás, 2020. Disponível em:

<http://45.4.96.19/bitstream/aee/17905/1/2020%20-%20TCC%20-%20EDUARDA%20GOMES%20LOURDES.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2021

R7 NOTÍCIAS. **Queda da Selic motiva entrada de novos investidores na Bolsa**.

Disponível em: <<https://noticias.r7.com/economia/economize/queda-da-selic-motiva-entrada-de-novos-investidores-na-bolsa-21082020>>. Acesso em: 18 ago. 2021.

SANTOS, Maria do Socorro C.. **Mercado de Capitais**. Disponível em:

[http://files.ccuninoveturma20112.webnode.com/200000074-](http://files.ccuninoveturma20112.webnode.com/200000074-0d73b0e6bc/Material%20de%20apoio_Mercado%20de%20capitais.pdf)

[0d73b0e6bc/Material%20de%20apoio_Mercado%20de%20capitais.pdf](http://files.ccuninoveturma20112.webnode.com/200000074-0d73b0e6bc/Material%20de%20apoio_Mercado%20de%20capitais.pdf). Acesso em: 10 ago. 2021. SCHIMIDT, Raquel Antônia Sabadin. Apostila de governança corporativa. 2021.

STEFANI, Débora Mendes et all. **A bolsa de valores sob a Ótica dos Investidores francanos: estudo preliminar**. Disponível em:

<<https://periodicos.unifacel.com.br/index.php/forumadm/article/download/779/712>>. Acesso em: 05 ago.2021

PAIVA, Raiane Thain. **O perfil do investidor individual no mercado financeiro**.

Disponível em: <https://www.viannasapiens.com.br/revista/article/view/694/363>. Acesso em: 05 ago. 2021.

R7 ECONOMIZE. **Queda da Selic motiva entrada de novos investidores na Bolsa**.

Disponível em: <https://noticias.r7.com/economia/economize/queda-da-selic-motiva-entrada-de-novos-investidores-na-bolsa-21082020>. Acesso em: 08 ago.2021.

TORRES, Inácio Alves. BARROS, Fábio Segatto. **Investimentos financeiros: uma análise dos alunos investidores de uma Instituição de ensino superior de Brasília - DF**. Brasília, v. 4, n.1. 2014. Disponível em:

<https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/gti/article/download/2804/2401>. Acesso em: 08 de ago.2021.

COMPETÊNCIAS E DISCUSSÕES ACERCA DA INCLUSÃO ESCOLAR DE CRIANÇAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA NA EDUCAÇÃO BÁSICA

PICCININN, Rosana Salete²⁹
SURDI, Dulcelei³⁰
LAZAROTTO, Leandra Caroline³¹

RESUMO

Este trabalho é de cunho bibliográfico e tem por objetivo compreender o Transtorno do Espectro Autista, a partir da análise de sua inclusão na educação básica. Também como a relação ensino-aprendizagem ocorre e sua inserção com a didática pedagógica; analisando que para que haja a inclusão escolar é necessário o envolvimento da escola, comunidade e família a fim de atender as necessidades e garantir o acesso/permanência da criança com autismo. Dentre as discussões deste contexto estão as adaptações curriculares, tão necessárias para desenvolver a independência do autista, como também superar seus déficits sociais, com o propósito de alavancar novos conceitos e comportamentos. O estudo do autismo e da inclusão contribui para a disseminação do conhecimento nessa área, mas é necessário formar profissionais da educação básica na perspectiva da inclusão escolar. A rotina da criança deve ser estruturada, pois mudanças podem afetar seu comportamento. A educação de crianças autistas é uma prática que inclui muitas habilidades sociais, visuais, comportamentais e rotineiras.

Palavras-chave: Educação básica; Autista; Inclusão; Formação.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como tema “Competências e discussões acerca da inclusão escolar de crianças com transtorno do espectro autista na educação básica”. Tendo como principal objetivo, compreender o Transtorno do Espectro Autista, partindo da análise de sua inclusão dentro da Educação Básica. Ainda como objetivos específicos: fomentar discussões acerca da inclusão dos transtornos de aprendizagem e sua relação com a didática pedagógica; analisar que competências são necessárias para que haja a real inclusão do portador do TEA, dentro do espaço escolar.

Partindo do pressuposto que tem sido cada vez maior a presença de crianças autistas nas salas comuns das redes regulares de ensino, acreditamos e defendemos a inclusão escolar desses

²⁹ Mestre em Letras pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná UNIOESTE, Professora e Coordenadora de Pós, Pesquisa e Extensão na Unetri Faculdades, em Barracão – PR e professora na Faculdade Senac em São Miguel do Oeste - SC, E-mail: piccininn.ro@hotmail.com

³⁰ Graduanda do 8º período do Curso de Pedagogia na Unetri Faculdades, em Barracão - PR, E-mail: dulceleisurdi@hotmail.com

³¹ Graduanda do 6º período do Curso de Pedagogia na Unetri Faculdades, em Barracão - PR, E-mail: leandalazarotto@gmail.com

sujeitos, por reconhecermos as vantagens que a escola regular pode trazer no desenvolvimento dos mesmos. Contudo, o professor que se depara com tal demanda, tem a obrigação de atendê-las, em um ambiente onde já esteja estabelecida uma metodologia de ensino específica, criada para o perfil do aluno incluso.

Assim, partimos da hipótese de que o professor enfrenta muitas dificuldades para incluir um aluno com TEA na escola, e que estas dificuldades, muitas vezes, estão relacionadas com a formação inicial que não proporciona ao professor um conhecimento necessário sobre o tema. Do mesmo modo, acreditamos que quando há um conhecimento satisfatório sobre o assunto, conseqüentemente, o professor encontra mais possibilidades de realizar a inclusão do aluno com TEA na escola, pois utiliza os meios adequados para promover sua socialização, aprendizagem e interação.

Esta pesquisa tem como metodologia o estudo bibliográfico e será realizada por meio de levantamento da produção científica na área, através de artigos e livros referentes ao tema.

Na primeira parte deste estudo será abordado acerca das deficiências em geral na educação básica, o conceito de autismo, assim como, diagnóstico e tratamento. A segunda parte trata da Educação Escolar Inclusiva. A terceira parte aborda mais especificamente sobre a prática pedagógica na escola regular e inclusiva.

Considerando as possibilidades e perspectivas de inclusão, a problemática que se propôs foi: quais são as possibilidades de desenvolvimento destas crianças diante da realidade da educação a elas ofertada?

2 JUSTIFICATIVA

O interesse pelo tema surgiu a partir de experiências que obtivemos durante o desenvolvimento de estágio supervisionado na Educação Infantil e por termos nos identificado com a temática. Além disso, o tema autismo foi muito debatido durante o curso de pedagogia e isso despertou nossa curiosidade e interesse em ampliar nosso conhecimento, o que nos instigou a pesquisar sobre esta temática, reforçando ainda mais o interesse a partir de leituras feitas sobre o tema. Acreditamos que, ampliar o entendimento sobre o TEA e a inclusão, contribui para a prática educativa.

Desta forma, esse estudo será de fundamental importância para nossa prática pedagógica, pois de nada adianta termos um aluno com necessidades educacionais especiais frequentando a escola regular se não houver pessoas comprometidas e capacitadas para

trabalhar com estas crianças. Neste sentido, temos que nos empenhar para garantir o desenvolvimento e aprendizado de todos, independentemente de ter deficiências ou não.

3. DEFICIÊNCIAS E EDUCAÇÃO

O assunto sobre deficiência tem ocupado cada vez mais espaço nas políticas públicas brasileiras, pois é algo que faz parte da vida de grande quantidade de pessoas e resulta de mudanças no que se define por deficiência, como também a forma de se entender como a sociedade é responsável por ela. Esse fator é de grande importância para os formuladores de políticas, pois há implicações diretas na determinação do conteúdo das políticas e de seu público-alvo.

A pessoa com deficiência tem, como qualquer outra pessoa, dificuldades e potencialidades. O processo de estimulação compreende em reforçar e favorecer o desenvolvimento, proporcionar o apoio necessário às suas dificuldades, assim como alavancar suas potencialidades.

A escola é um meio de estimulação tanto social e motor, quanto cognitivo, no qual a criança tem maiores possibilidades de ampliar seu desenvolvimento integral. Isto porque, legalmente é obrigação do Estado o

Atendimento educacional especializado gratuito aos educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação, transversal a todos os níveis, etapas e modalidades, preferencialmente na rede regular de ensino. Espaço simples. (LDB 9394/96, art. 4º, inciso III).

Neste sentido, as instituições têm a obrigação de efetivar a matrícula das crianças com essas características, assim como oferecer possibilidades de desenvolvimento, através de inúmeras ações e estratégias a serem desenvolvidas no contexto escolar.

3.1 O QUE É O AUTISMO

O Transtorno do Espectro Autista é originado a partir de falhas genéticas, que consistem na presença de erros durante a formação dos genes. Isto posto,

É um distúrbio do desenvolvimento que se caracteriza por alterações presentes desde idade muito precoce, tipicamente antes dos três anos de idade, com impacto múltiplo e variável em áreas nobres do desenvolvimento humano como as áreas de comunicação, interação social, aprendizado e capacidade de adaptação. (MELO, 2007, p.16).

Na maioria dos casos, pessoas com autismo possuem vários erros em vários genes diferentes, o que explica a complexidade do distúrbio. Por ser complexa, ainda gera muitos questionamentos, tanto entre especialistas quanto em quem convive com eles. Estes distúrbios do desenvolvimento neurológico aparecem desde o nascimento ou na primeira infância. É um distúrbio que engloba vários fatores e apresenta diferentes graus: leve, moderado e severo.

Já quanto ao termo autismo, os autores Kanner e Asperger se utilizaram, inicialmente Kanner chamou de distúrbio autístico do contato afetivo, e Asperger utilizou o termo, psicopatia autística. Entretanto mais tarde Kanner substituiu o termo distúrbio autístico para autismo infantil precoce para caracterizar a natureza do comprometimento. Há de se esclarecer que:

Empregaram o termo para chamar a atenção sobre a qualidade do comportamento social que perpassa a simples questão do isolamento físico, timidez ou rejeição do contato humano, mas caracteriza-se, sobretudo, pela dificuldade em manter contato afetivo com outros de modo espontâneo e recíproco. (BOSA, 2002, p. 26).

De acordo com o DSM-5, o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais, as pessoas do espectro podem apresentar déficits na comunicação social ou interação social e padrões de comportamento limitados e repetitivos, como movimento constante, interesses fixos e hipo ou hipersensibilidade a estímulos sensoriais. Todos os pacientes com autismo compartilham esses desafios, mas cada um será afetado com intensidades variadas e resultará em situações muito específicas.

Uma pessoa com diagnóstico de alta funcionalidade pode não ser capaz de ler, apresenta deficiências leves que não o impedem de trabalhar e estabelecer relacionamentos. Uma pessoa de funcionalidade média tem menos independência e precisa de alguma ajuda nas funções diárias, como tomar banho ou preparar refeições. Por outro lado, pacientes com baixa funcionalidade irão apresentar sérias dificuldades e, muitas vezes, precisarão de suporte especial ao longo de suas vidas.

No entanto, o diagnóstico de TEA pode vir acompanhado de habilidades impressionantes como facilidade de aprendizado visual, grande atenção aos detalhes e precisão; capacidade de memória acima da média e alta concentração em uma área particular de interesse por um longo período. Cada indivíduo dentro do espectro desenvolverá seus próprios sintomas e características muito específicas. Tudo isso afetará a forma como cada pessoa se relaciona, se expressa e, conseqüentemente, se comporta.

3.2 DIAGNÓSTICO

O autismo não é facilmente diagnosticado, pois não existem exames laboratoriais específicos capazes de identificá-lo. Por ser definido a partir de manifestações

comportamentais, o laudo é baseado em observações clínicas. É importante que os pais observem como é a interação do filho com eles, com crianças de mesma idade e com outros adultos, já que os sintomas característicos aparecem sempre antes dos 3 anos de idade. O transtorno do TEA é mais comum se manifestar em crianças do sexo masculino.

Embora ainda seja referido como autismo infantil, uma vez que o diagnóstico é comum em crianças e até mesmo bebês, os transtornos são condições persistentes que acompanham uma pessoa em todas as fases da vida. O Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais do DSM-5 rotula esses transtornos como um espectro, precisamente porque se manifestam em diferentes níveis de intensidade.

3.3 TRATAMENTO

Mesmo sendo perceptíveis as evoluções em relação ao autismo, é um transtorno que ainda desafia a saúde pública. De forma que ainda não há um medicamento específico para o autismo. Porém, os avanços da medicina e o uso de novos métodos psicoterapêuticos facilita o convívio de autistas com seus familiares e a interação social. Neste sentido, a criança de 0 a 2 anos, com características de TEA, deve ser acompanhada por fonoaudiólogo para que ele a ajude a desenvolver a linguagem não verbal. Esta estimulação poderá ser feita através de brincadeiras e jogos, contação de histórias e conversas.

Apresentar o novo à criança também é muito importante. Objetos diferentes proporcionam o conhecimento de texturas, cheiro, gosto, assim, aos poucos a criança vai aprendendo a entender a expressão facial dos outros. Posteriormente a linguagem verbal virá.

As terapias ocupacional e comportamental também são importantes no tratamento, para que o cérebro passe a perceber os estímulos sensoriais. Essa intervenção quando realizada desde cedo, pode evitar o comportamento repetitivo.

Para a criança já diagnosticada com TEA, indica-se um acompanhamento no qual pode envolver profissionais como neurologistas, psicólogos, psiquiatras e fonoaudiólogos. É importante também estar atento aos distúrbios que podem acompanhar o autismo como ansiedade, depressão, déficit de atenção e hiperatividade, entre outros. Neste caso, quando algum sintoma prejudica a criança no dia a dia, pode haver a intervenção com medicamentos.

Vale ressaltar que não só as crianças devem ter acompanhamento especializado, os pais também podem e devem ser tratados e orientados por um psicólogo, o qual tentará diminuir a ansiedade e o estresse. Afinal, receber um diagnóstico e acompanhar o ritmo do tratamento é muito desgastante.

4 EDUCAÇÃO ESCOLAR INCLUSIVA

Falar em inclusão nos remete às discussões sobre o direito à igualdade e o direito à diferença. Incluir, portanto, não significa homogeneizar, mas dar espaço para a expressão das diferenças. Este direito está garantido no Art. 208, da Constituição Federal de 1988, o qual estabelece que as pessoas com necessidades especiais tenham o direito à educação, preferencialmente no ensino regular (BRASIL, 1988). Dessa maneira, as pessoas com deficiência, devem ser incluídas no ensino regular ainda na educação infantil. Visto que é

[...] onde se desenvolvem as bases necessárias para a construção do conhecimento e seu desenvolvimento global. Nessa etapa, o lúdico, o acesso às formas diferenciadas de comunicação, a riqueza de estímulos nos aspectos físicos, emocionais, cognitivos, psicomotores e sociais e a convivência com as diferenças favorecem as relações interpessoais, o respeito e a valorização da criança. (DUTRA et al., 2008, p. 16).

Uma diferença que se mostra não como desigualdade, mas como afirmação contundente do princípio de que todos são iguais no universo dos direitos humanos, da liberdade de expressão, da sobrevivência com dignidade e das oportunidades.

Anteriormente tínhamos a escola regular e a escola especial, separadas. A educação inclusiva surgiu e modificou esta situação. Ela é a educação especial inserida na escola regular com o objetivo de permitir a convivência e a integração social dos alunos com deficiência, favorecendo a diversidade.

A proposta da educação inclusiva efetiva-se através de turmas mistas, na qual alunos com ou sem necessidades especiais, devem estar inseridos em uma mesma turma, possibilitando aos alunos com deficiência partilhar do mesmo espaço social educacional que os demais. Estimular a aprendizagem colaborativa, assim como oportunizá-la aos demais alunos, à convivência com o diferente, o respeito à diversidade, à sensibilização e à tolerância é dever da escola e da sociedade. Promovendo, desta forma, a educação para a formação humana e a vida em sociedade. Assim entendemos que a educação inclusiva é benéfica para todos.

Atualmente, é importante que todas as escolas sejam baseadas na educação inclusiva e atendam às necessidades individuais das crianças por meio de programas que permitam a todos aprender, na perspectiva da educação democrática. Partindo do princípio de que toda criança tem o direito de receber educação de qualidade de forma inclusiva, escolas e educação inclusiva existem no dia a dia dos alunos, mas para incluir crianças com necessidades especiais, é necessário preparar escolas que lhes permitam se adaptar.

A educação inclusiva está voltada para a formação completa, e livre de preconceitos que reconhece as diferenças e dá a elas o seu devido valor. O processo educativo deve ser considerado como um processo social em que todas as pessoas, com deficiência ou não, têm direito à escolarização.

No entanto, mandar uma criança com autismo para uma escola regular gera grande preocupação tanto para a família quanto para a escola. Neste viés:

A importância de uma cuidadosa preparação para a educação escolar é óbvia. A preparação pode ter considerável influência na atitude da criança em relação à escola e à educação. A preparação necessária à educação escolar de uma criança com necessidades especiais depende das circunstâncias de cada caso. (PACHECO, 2007, p.85).

Desta forma, tratando-se da inclusão de uma criança com deficiência é preciso que não só a instituição esteja preparada, mas também os professores, funcionários e os próprios alunos da instituição, pois existe uma preocupação no que diz respeito à inclusão dessa criança em uma escola regular.

O mesmo autor afirma ainda que “quando uma criança apresenta necessidades especiais diversificadas, questões adicionais devem ser consideradas. [...] de modo que o processo de preparação possa ser bem-sucedido”. (PACHECO, 2007, p.82).

Atualmente todos os ambientes devem trabalhar com inclusão, principalmente no ambiente escolar, pois é neste ambiente que o indivíduo está sendo preparado para viver em sociedade. A imersão é mais do que simplesmente se matricular na escola. O ato de integrar requer preparação tanto dos professores quanto das escolas, isso é muito importante para o desenvolvimento das crianças. Isto porque “existem muitas maneiras de se criar um contexto educacional inclusivo. Isso envolve a criação de condições organizacionais e curriculares nas quais cada um e todos os alunos possam aprender.” (PACHECO, 2007, p. 115).

A importância do tema abordado se deve a uma compreensão do processo de inclusão do aluno autista na escola regular e suas contribuições, pois a educação inclusiva é o direito a ser conquistado e de toda a sociedade, e a sociedade tem o dever de aceitar e respeitar as diferenças. Para que haja inclusão escolar, é necessário o comprometimento de todas as partes interessadas, ou seja, alunos, professores, pais, comunidade, diretores, enfim, todos os envolvidos participam direta ou indiretamente da vida escolar. Conseqüentemente,

A classe inclusiva precisa ser pré-planejada. Aspectos importantes são a formação de relacionamentos, um ambiente afetuoso e generoso, a igualdade, a possibilidade de apoio permanente e altas expectativas em relação a necessidades múltiplas. As estratégias valorizadas são o trabalho em equipe de professores e alunos, a aprendizagem cooperativa, a intensificação das relações sociais, as adaptações de equipamentos e a gestão curricular. (PACHECO 2007, p.15).

No entanto, todos os distúrbios cognitivos podem ser aliviados com estimulação precoce. Diante de uma imagem altamente detalhada, as pessoas com autismo tendem a perceber apenas parte do todo, ou mesmo quando se deparam com um estímulo composto, como visual e auditivo, um dos quais parece ser ignorado.

5 A PRÁTICA PEDAGÓGICA NA ESCOLA REGULAR INCLUSIVA

Reconhecer o processo de aprendizagem para que as crianças com autismo possam ingressar na escola, é de fundamental importância, principalmente na educação infantil. Já que, o processo de aprendizagem começa muito antes de a criança entrar na escola, pois antes ela foi exposta ao ambiente social que lhe permite fazê-lo. Por isso, o aluno precisa se sentir acolhido e aceito como um ser em construção. Neste sentido, devemos considerar a sua história particular de vida anterior ao ingresso escolar, o que certamente será essencial no processo ensino-aprendizagem.

Por isso, pesquisas relacionadas ao aprendizado de crianças com autismo são relevantes, e os educadores devem trabalhar de forma coerente, pois não existe segredo, preparação ou método que funcione para todos.

A estimulação sensorial, com base na psicomotricidade, ajuda as crianças com autismo a trabalhar a sua sensibilidade (hiper ou hipo) e lidar melhor com elas. Isso contribui para o desenvolvimento motor, cognitivo e afetivo das crianças com Transtorno do Espectro do Autismo.

Neste contexto, atividades lúdicas de ensino-aprendizagem que aumentam a consciência motora, como pinças, jogos com botões, estimulação do toque com materiais macios, como travesseiros, entre outras atividades, são indispensáveis para as crianças, porque as ajuda a desenvolver uma variedade de habilidades e funções nos níveis cognitivo, social, emocional e motor. No entanto, “os professores precisam conhecer o estado de desenvolvimento dos alunos para encontrar as tarefas apropriadas. Isso significa que eles precisam observar os alunos para saberem para o que eles estão prontos.” (PACHECO, 2007, p. 150).

Diante deste contexto, os professores devem observar seus alunos e incentivá-los com entusiasmo, aproximando-se aos poucos e sempre com objetivos claros. A interação com a família também é importante. A comunhão e a solidariedade facilitam o trabalho dos educadores. Muitas ideias surgem quando você conhece e motiva os alunos. Esse processo pode parecer lento, porém torna-se eficaz a partir de uma aula planejada e direcionada por metas e objetivos pré-estabelecidos. Assim, torna-se necessária "a criação e a implementação de um

plano que leve em conta cada necessidade particular de uma criança pode envolver todos os aspectos educacionais, desde o trabalho escolar inteiro até as mudanças dentro de uma sala de aula.” (PACHECO, 2007, p. 96). Seguindo ainda o viés anterior:

O autismo é uma condição que acompanha toda a vida e a educação é um pré-requisito para que a pessoa com autismo adquira competências para levar uma vida funcional e autônoma. Porém, para que ocorra um bom desenvolvimento, que permita a interação do sujeito ao seu meio ambiente social, é preciso que se realize uma intervenção pedagógica que abranja, não apenas as necessidades básicas de convivência, mas que explore os limites do indivíduo a fim de ampliá-los. (PAPIM e SANCHES, 2013, p.34).

Com isso a formação dos professores para trabalhar com crianças com TEA requer uma prática diferenciada, pois primeiro deve observar e conhecer seu educando antes de adaptar as atividades e o conteúdo para sala de aula e mediar quando for necessária cada atividade ou situação didática, descobrir suas habilidades e quais precisam ser alcançadas, avaliar os recursos utilizados no ambiente de acordo com as especificidades da criança. Buscando práticas pedagógicas que ajudarão no desenvolvimento da aprendizagem, procurando atividades que não dure muito tempo, pois não é característica do TEA, desenvolver atividades longas.

Cabe ressaltar, porém, que tendo o profissional pouco ou muito conhecimento sobre o tema, é imprescindível uma conversa inicial com os responsáveis pela criança, uma vez que o Transtorno do Espectro Autista pode se apresentar em diferentes graus e com muitas especificidades.

Como o TEA não tem cura, a busca pelo tratamento específico é desgastante, pois, alguns tratamentos podem ser mais eficazes para uns e menos para outros, em função de cada autista apresentar um nível de desenvolvimento diferente do outro. A família, ao se deparar com o diagnóstico de TEA, tende a buscar e coletar mais informações sobre o diagnóstico estabelecido.

Entende-se que, quanto mais cedo a criança for diagnosticada e iniciar o tratamento, maiores serão as possibilidades de desenvolvimento dentro de suas capacidades físicas e mentais. A escolha do tratamento adequado é de extrema importância, pois o TEA acompanha o indivíduo por todo seu período de vida.

Assim como qualquer indivíduo, o autista é único dentro da sua singularidade, e os resultados desse tratamento serão variáveis.

Neste sentido, na função de professor se faz necessário entendermos o mundo interno do aluno com deficiência, estabelecendo com ele um vínculo afetivo para que ele possa se sentir

confiante e motivado para participar e colaborar com as atividades que lhe são propostas, além de precisarmos ter sensibilidade para perceber como podemos trabalhar os conteúdos com estes alunos.

Sabemos que a escola tem um papel fundamental no desenvolvimento integral dos educandos, no entanto, algumas vezes percebemos que ainda é ofertada uma forma de ensino que prioriza o intelecto e desaprova o lado afetivo e emocional, não dando a devida importância de que o ser humano é um indivíduo cuja intelectualidade e emoção, unem-se e, desta forma, influencia no desenvolvimento cognitivo e que pode deixar lacunas na formação integral dos educandos.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tem sido cada vez maior a presença de crianças com Transtorno do Espectro Autista nas salas das escolas regulares de ensino, porém, muitas vezes ficam sozinhos, isolados, sem receber muita atenção. No entanto, a inclusão desses indivíduos deve estar muito além da sua presença na sala de aula ou na escola, deve buscar, sobretudo, a aprendizagem e o desenvolvimento das habilidades e potencialidades dos mesmos, superando as suas dificuldades, assim como promover a sua interação social.

Acreditamos e reconhecemos as vantagens que a escola comum pode trazer no desenvolvimento dessas crianças. Porém, ratificamos que a aprendizagem das crianças autistas não é fácil, contudo, fica evidente que, com dedicação e amor, estas crianças podem desenvolver suas habilidades. Para isso, é necessária uma estrutura escolar eficiente, com preparo profissional de todos os envolvidos no processo educativo, pois essas crianças possuem um nível cognitivo específico e singular que será desenvolvido a partir da relação afetiva entre o professor e o aluno. Assim, precisamos entendê-las em seu mundo particular e buscamos aprender delas para elas, para que possamos assim, proporcionar-lhes estímulos e condições para que se sintam amadas e valorizadas como qualquer criança merece ser. Ressaltamos que, não estimular as potencialidades dessas crianças é estar contra a vocação que o educador deveria ter.

A criança autista como qualquer ser humano, com suas peculiaridades é capaz de aprender e desenvolver habilidades. O processo pode parecer lento, porém, torna-se eficaz a partir de uma aula planejada e direcionada por metas e objetivos preestabelecidos.

Conseqüentemente, é fundamental que os professores sejam capacitados para atender a crescente demanda de crianças com autismo, para que não tenham medo do enfrentamento em

sala de aula, por sentirem-se despreparados. O docente deve ter consciência clara do importante papel que desempenha ao iniciar o processo de inclusão de uma criança com necessidades educacionais especiais associadas ao autismo infantil. Deste modo, um professor preparado pode abrir a porta para várias oportunidades, pois é a qualidade do relacionamento professor-aluno que torna o processo educativo e a escola significativos para o educando.

Portanto, garantir uma formação docente de qualidade é uma necessidade que se evidencia a todo o professor formador que compreenda a educação como um direito e não como um privilégio, o que perpassa pela questão da inclusão. Mediante todos os contextos expostos, no decorrer deste estudo, foi possível responder à situação problema que nos propusemos, bem como aos objetivos. Porque a inclusão é um processo que, para efetivar-se, precisa do envolvimento dos docentes, de políticas públicas, de reestruturação dos sistemas educacionais e das escolas que dele fazem parte, de investimentos governamentais, da participação da comunidade, da conscientização da sociedade em relação à educação como direito.

REFERÊNCIAS

BOSA, Cleonice Alves. **Autismo:** atuais interpretações para antigas observações. In: BAPTISTA, Claudio; BOSA, Cleonice (org.). *Autismo e educação: atuais desafios*. Porto Alegre: Artmed, 2002. p. 22-39.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria da Educação Básica. **Base Nacional Comum Curricular**. Brasília, DF, 2017. Disponível em: http://basenacionalcomum.mec.gov.br/images/BNCC_EI_EF_110518_versaofinal_site.pdf. Acesso em: 20 jun. 2021

BRASIL. **Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012**. Brasília: Diário Oficial da União.

COSTA, Maria Cristiane Alves. Et al. **Autismo na Educação Infantil**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 05, Ed. 10, Vol. 17, pp. 05-15. Outubro de 2020. ISSN: 2448-0959, Link de acesso: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/educacao/autismo-na-educacao>

DUTRA, Claudia Pereira et al. **Política Nacional de Educação Especial na perspectiva da Educação Inclusiva**. Brasília, jan. 2008. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/politicaeducacional.pdf>>. Acesso em: 22 ago. 2014.

LDB – Leis de Diretrizes e Bases. **Lei nº 9.394/1996**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm. Acesso em julho de 2021.

MELLO, Ana Maria S. Ros de. **Autismo:** guia prático. Colaboração: Marialice de Castro Vatauvuk. 7. ed. São Paulo: AMA; Brasília: CORDE, 2007. Disponível em: <<http://www.autismo.org.br/site/images/Downloads/7guia%20pratico.pdf>>. Acesso em: 20 ago. 2014.

PACHECO, José. **Caminhos para a Inclusão**: Um guia para o aprimoramento da equipe escolar. ... [et al.]. – Porto Alegre: Artmed, 2007, p. 15-150.

PAPIM, A. A. P.; SANCHES, K. G: **Autismo e inclusão**: levantamento das dificuldades encontradas pelo professor do atendimento educacional especializado em sua prática com crianças com autismo. UNISALESIANO-Centro Universitário Católico Salesiano Auxílium - Curso de Psicologia. Lins – SP. 2013.

SETUBA, Fundação José Luiz Egydio (org.). **Autismo e Realidade**. 2021. Disponível em: [Home - Autismo e Realidade](#). Acesso em: 26 jun. 2021

EDUCAÇÃO: A ARMA DE EMPODERAMENTO E ENFRENTAMENTO NOS CENÁRIOS DE EXTREMA ADVERSIDADE³²

Ana Carolina P. Bortoncello, acadêmica de Contábeis da UNETRI Faculdades, e-mail: anabortoncello8@gmail.com.

Emili Talia da Silva Andrade, acadêmica de Contábeis da UNETRI Faculdades, e-mail: Emiliandrad0804@gmail.com

João Vitor Pastore, acadêmico de Contábeis da UNETRI Faculdades, e-mail: joaovitorpastore.contato@gmail.com

Dra. Raquel Antônia Sabadin Schmidt, professora e coordenadora do curso de Ciências Contábeis da UNETRI Faculdades, e-mail: raquel_antonia@hotmail.com

RESUMO

O estudo a seguir, tem por finalidade o conhecimento dos principais impactos da crise pandêmica COVID-19, na vida acadêmica de um estudante de ciências contábeis da Unetri Faculdades. A partir da investigação será possível evidenciar as principais metodologias utilizadas no processo de aprendizado. O estudo foi conduzido por uma pesquisa de campo, sendo enviada para 54 acadêmicos da Unetri Faculdades e respondida por 65% dos discentes. Evidenciou-se que a maior número de respostas obtidas através do formulário, foram dos discentes que pertencem a faixa etária de 18 a 25 anos. Os resultados obtidos são reflexos de uma grande diversidade de vivências entre cada discente, o que mostra a alta diferença entre respostas e opiniões. E, essa "aleatoriedade" de retornos, o que levou-se a seguinte reflexão: por mais que a crise na pandemia tenha afetado principalmente o setor educacional, conforme 46,7% dos respondentes confirmam; de encontro tem-se os desafios e impactos trazidos pela pandemia para a educação, os pontos de melhoria onde por oportuno abordam a educação, conforme pode ser confirmado pela investigação.

Palavras-chave: Impactos. Pandemia (COVID-19). Educação. Metodologia Ativa. Crise.

1. INTRODUÇÃO

Diante do cenário que estamos vivendo, devido à crise pandêmica (COVID-19) a educação foi impactada; corrobora com esse entendimento a escritora e poetisa Cora Carolina (1997, p.151),, “feliz aquele que transfere o que sabe e aprende o que ensina”.

Neste cenário de adversidade que a educação surge como algo que representa um diferencial na vida das pessoas, vez que encontrar felicidade e animo pra levar conhecimento é algo honroso nós dias atuais, pois indo para se completar quase dois anos de pandemia (COVID-19) esta frase de Cora, vem de encontro com nossa realidade, a educação foi impactada, consequentemente vieram impactos na vida de muitos professores e estudantes que tiveram

³² Trabalho avaliativo (AV1, AV2 e AV3) desenvolvido pelos discentes na disciplina de Projeto Integrador I (extensão), sob orientação e coautoria da Profa. Dra. Raquel Antônia Sabadin Schmidt

que se ajustar, e porque não se dizer enquadrar aos novos padrões de se ensinar e receber conhecimento.

Nossa investigação tem *por fim* identificar os impactos da pandemia (COVID-19) na educação, considerando os acadêmicos do curso de Ciência Contábeis da UNETRI Faculdades.

Os meios definidos para que atinjamos nosso objetivo geral, são representadas pelos seguintes objetivos específicos: (a) buscar referencial teórico para dar sustentação ao estudo; (b) avaliar os principais impactos trazidos pela pandemia para a educação; (c) levantar os reflexos nascidos na pandemia (COVID-19) que merecem atenção; e, (d) mapear os pontos de melhorias em razão da crise pandêmica (COVID-19)

O tema desse trabalho foi definido por conta do interesse e da necessidade do grupo em tomar ciência dos principais impactos que se aplicam aos acadêmicos na realidade local, devido a pandemia do corona vírus.

Além disso, a busca pela compreensão das variáveis que refletem nos indicadores de resultado que se aplica aos estudantes do curso de ciências contábeis, comparando a outras realidades para conhecer se existe variabilidade entre os resultados.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Com a COVID-19, as repercussões na área da educação foi um dos primeiros a serem percebidos, portanto os conceitos analisados foram: a crise pandêmica do novo vírus (COVID-19), os principais impactos trazidos para educação por conta da pandemia e o uso de tecnologia de informática que auxiliaram nesse processo de aprendizagem.

2.1 CRISE PANDÊMICA

Uma pandemia, é basicamente a situação em que uma doença infecciosa/contagiosa ameaça concomitante as pessoas do mundo todo. A principal preocupação em pandemias, acaba não sendo a gravidade da doença, mas sim a sua contaminação e abrangência geográfica, como podemos ver na afirmação feita no dia 11/03/2020 do diretor-geral da Organização Mundial da Saúde - OMS, Tedros Adhanom: “A OMS tem tratado da disseminação em uma escala de tempo muito curta, e estamos muito preocupados com os níveis alarmantes de contaminação. Por essa razão, consideramos que o Covid-19 pode ser caracterizado como uma pandemia”. (OMS, 2020)

Já, a crise gerada na pandemia é uma alteração repentina ou um atrito importante no desenvolvimento de um evento ou acontecimento, essas alterações podem ser físicas ou simbólicas. Crise também pode ser uma situação de escassez. Um exemplo de crises são, crises

de ansiedade, que ataca um indivíduo especificamente, ou, como o caso atual, uma crise na área da saúde, que agride o mundo todo.

2.2 EDUCAÇÃO

Conforme fundamentada no artigo 205 da Constituição Federal (BRASIL, 2007), educação é um direito de todos, um dever da família e do Estado, visando o desenvolvimento da cidadania, é um preparo para a qualificação tanto profissional para o mercado de trabalho quanto pessoal. Segundo o autor Kant (1986) o ser humano não é nada além do que a educação faz dele.

2.3 A EDUCAÇÃO PÓS PANDEMIA

Na atualidade o mundo encara uma situação de crise pandêmica causada pelo novo corona vírus, sendo rapidamente transmitido e disseminado de pessoa a pessoa a nível mundial.

Diante disso a sociedade necessitou se reorganizar para evitar tragédia em massa, precisando adotar medidas para o avanço da doença, seguindo orientações da OMS, um distanciamento social foi promovido e qualquer instituição de ensino precisou suspender atividades presenciais, o que afetou diretamente a educação.

Com o objetivo de garantir o aprendizado, as instituições recorreram a atividades remotas, através de plataformas digitais como ferramenta de ensino. Onde alguns alunos não tiveram muitos impactos com esta mudança, mas segundos dados da Pesquisa Nacional por amostra de domicílio - PENAD divulgada em março de 2021 onde “4,3 milhões de estudantes brasileiros entraram na pandemia sem acesso a Internet, seja por falta de dinheiro para contratar o serviço ou comprar um aparelho seja por indisponibilidade do serviço nas regiões onde viviam.” (IBGE, 2021)

A quarentena incentivou professores a se reinventar e mudar suas metodologias de ensino, o apoio e parceria de familiares e professores também foi um grande avanço para a educação. Espera-se que essa cooperação entre escola e família ainda continue firme mesmo após esse cenário.

Ao que tudo leva a crer, essas mudanças tem despertado interesse em continuar incorporando o uso da tecnologia no período pós-pandêmico, tendo agora a possibilidade de transformar essa experiência em aprendizado para melhorar o ensino por meio de plataformas digitais.

2.4 IMPACTOS

A pandemia Covid – 19 foi algo que chegou a nossas vidas e porque não dizer no mundo, de forma inesperada, trazendo consigo drásticas mudanças e precauções que se faziam

necessárias ao momento em que vivemos, levando em consideração e priorizando sempre a saúde e bem estar de todos. Juntamente com ela vieram também alguns impactos em diversas áreas da sociedade em um âmbito geral, sendo uma delas a educação, que teve que se enquadrar no novo cenário imposto pela pandemia. (PEREIRA, NARDUCHI e MIRANDA, 2020)

Segundo Grossi, Minoda e Fonseca (2020), o que dificultou conseqüentemente a aprendizagem de alguns estudantes, que não estão conseguindo alcançar as metas propostas ficando ansiosos e desmotivados, alto nível de estresse e com isso os casos de transtorno mentais entre os estudantes aumentou muito dentro da pandemia, levando em conta também a relevância do impacto do isolamento social e físico, diminuiu-se a prática de exercícios que vai agravando também o estado psicológico colocando em risco a saúde de cada indivíduo.

2.5 TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO, METODOLOGIA ATIVA

É fato que uma catástrofe do tamanho de uma pandemia deixa traumas irreversíveis, porém, com a quarentena durante a pandemia é viável destacarmos o aprimoramento das pessoas com a tecnologia da informação. Sem a metodologia ativa em tempos pandêmicos, seria impossível qualquer aluno de qualquer grau participar de uma aula, junto a outros alunos.

Segundo dados da Agência Nacional de Telecomunicações – Anatel (2021 apud G1, 2021) “O uso da Internet no Brasil cresceu durante a quarentena: o aumento foi entre 40% e 50%, e a alta foi ainda maior para servidores internacionais”.

Segundo o Ministério da educação (2021), “o levantamento mostra que 99,3% das escolas brasileiras suspenderam as atividades presenciais”. Isso mostra, que, sem a metodologia ativa, seria praticamente impossível o aluno ter acesso a educação durante a pandemia. Com tudo, é válido citar 3 exemplos dos principais tipos de metodologia ativa. O primeiro é o ensino híbrido, que consiste na fusão de sala de aula com o ensino a distância (EAD). Permitindo assim, que os alunos participem de aula sem ter que sair de casa. Outro exemplo é a sala de aula invertida, que traz um modelo de inversão no conceito tradicional de aula, nesse caso, o aluno em sua residência, recebe uma lista de exercícios enviada pelo professor, resolve a mesma e tenta identificar suas dúvidas e dificuldades. E, por fim, o exemplo de gamificação, que tem como objetivo trazer a experiência dos jogos para o ensino. O ponto principal dessa metodologia é fazer com que os alunos entrem em uma competição saudável, estimulando o pensamento “fora da caixa”, gerando motivação e dedicação para o estudo.

Vislumbra-se como o principal benefício da tecnologia para a educação é a possibilidade de se comunicar com grandes públicos sem ter que sair de casa. Sem contar com o aprimoramento de aplicativos que foram criados para facilitar a vida do estudante, como Zoom,

Google sala de aula, Meet, entre outros. Sem essas tecnologias a nosso favor, a pandemia seria um tempo perdido para qualquer estudante. Sem contar que a metodologia ativa estimula a resolução de problemas práticos, contribuindo para o desenvolvimento de competências como o pensamento crítico.

3. METODOLOGIA

A metodologia visa direcionar o estudo, por oportuno evidencia-se quanto as *características* foi delimitado como população todos os acadêmicos do curso de contábeis da UNETRI Faculdades, considerando um total de 54 discentes, localizada no município de Barracão- PR.

Quanto à *abordagem* trata-se de uma pesquisa quantitativa, vez que “normalmente faz a coleta de dados através de questionários e utiliza técnicas estatísticas para tratar as informações, em seguida os resultados da análise são apresentados com tabelas e gráficos”. (SCHMIDT, 2021, p. 10)

Tem *por fim*, pesquisa exploratória, uma vez que busca IDENTIFICAR os impactos da pandemia na realidade local, considerando os acadêmicos do curso de ciências contábeis da UNETRI Faculdades.

Os *procedimentos adotados para à coleta de dados*, segundo Lakatos & Marconi (2000, p. 107 apud Schmidt, 2021, p. 11), “são um conjunto de preceitos ou processos de que se serve uma ciência; são, também, as habilidades para usar esses preceitos ou normas, na obtenção de seus propósitos”.

Com dados coletados de dados composta pelos acadêmicos do curso Ciências Contábeis da UNETRI Faculdades, serão observados a frequência e a intensidade das opiniões dos indivíduos do curso de ciências contábeis da UNETRI Faculdades.

Com relação aos *meios*, será utilizada a pesquisa bibliográfica com vista a dar robustez ao nosso referencial teórico, utilizando-se de livros, artigos, matérias, sites, e todo referencial que possa oferecer qualidade ao trabalho; bem como realizar-se-á uma pesquisa de campo, utilizando por *instrumento de coleta de dados*, formulário, com questões fechadas, aplicado de forma online pela disponibilização de um link, por intermédio da plataforma google forms. Com o propósito de identificar e descrever os impactos, os fatores e a quantidade de alterações sofridas durante o período de pandemia para a educação.

A aplicação da pesquisa será somente de forma online, composta por cinco perguntas objetivas, aplicadas para 54 discentes, da universidade, sendo que destes apenas 35

responderam, disponibilizado no dia 13 de agosto de 2021, para os estudantes, levando em consideração, a necessidade de entender como esses impactos afetaram a aprendizagem, em nossa realidade local.

Quanto aos *procedimentos de análise de dados* serão tabuladas as informações e através dos gráficos serão analisados e discutidos os dados apresentados pelos resultados da pesquisa.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os gráficos apontados abaixo foram resultados obtidos pela realização da pesquisa, enviada para 54 acadêmicos do curso de ciências contábeis da IES UNETRI Faculdades e respondido por 35 alunos.

4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

Um dos pontos que podemos analisar através dos gráficos é que o gênero predominante é o feminino, e, 74,2% do total de entrevistados pertence a faixa etária de 18 a 25 anos.

Tabela 1- Perfil dos respondentes do curso de ciências contábeis

Variáveis	n	%
PERFIL DO RESPONDENTE		
GÊNERO		
Feminino	20	54,8
Masculino	15	45,2
FAIXA ETÁRIA		
De 18 a 25 anos	26	74,2
De 26 a 35 anos	5	12,9
De 36 a 40 anos	2	6,4
Mais de 41 anos	2	6,5
ATUA NA ÁREA DE CONTÁBEIS PROFISSIONALMENTE		
Sim	27	77,4
Não	8	22,6

Fonte: elaboração própria (2021)

O interessante é, que por mais que o curso seja de ciências contábeis, a grande maioria dos questionados (77,4%), não atuam nesta área. Isso pode ser entendido como um reflexo da crise pandêmica, que acabou afetando também as empresas em um modo geral, que muitas tiveram de fechar por não conseguirem manter os funcionários ou as portas dos estabelecimentos abertas.

4.2 PRINCIPAIS IMPACTOS TRAZIDOS PELA PANDEMIA PARA A EDUCAÇÃO

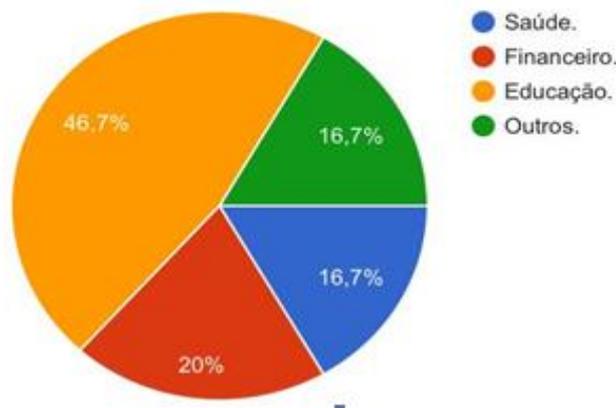
Levando em consideração os resultados mostrados no gráfico abaixo, e sabendo que a educação foi à área mais afetada durante a pandemia COVID-19, entende-se que, para a grande maioria dos alunos locais a metodologia do ensino híbrido foi fundamental para seu processo de aprendizagem, mantendo assim a educação ativa durante a quarentena.

A educação como diz Paulo Freire “é amor”, acredita-se que tanto para o discente como para o docente a educação neste cenário de crise abalou, de um lado o agente transformador – o professor e do outro lado a razão de tudo o aluno.

Nosso questionamento abaixo visa evidenciar como estão sendo sentidas todas estas situações nas diversas áreas, para que só assim o propósito deste estudo se cumpra.

Quando questionados sobre: *Em que área a crise pandêmica do COVID-19 te afetou mais?*

Gráfico 1- Área que a crise pandêmica mais afetou os acadêmicos de contábeis



Fonte: Elaboração própria (2021)

Nota-se que a crise impactou em maior dimensão na área da Educação, seguida pelas finanças e e posteriormente a saúde, em que pese estamos relatando uma crise sanitária onde por presunção a área de maior atenção devia ser a saúde, dessa forma nosso estudo serve como uma luva, vez que traduz o sentimento da população pesquisada e retrata como estão se sentido.

É de extrema importância ponderar que, em um período tão catastrófico, cada indivíduo reage de uma forma distinta a determinadas situações, por conta de suas vivências e

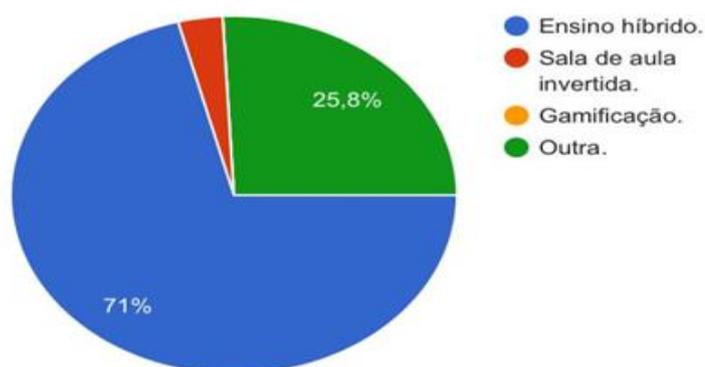
conhecimentos individuais, sendo assim, o gráfico 1, tem por objetivo compreender quais foram os níveis de abalo psicológico para cada discente. O inusitado, é que, por mais que seja um momento nocivo a todo tipo de ser-humano, mais de 60% dos interrogados, responderam que não tiveram ou tiveram um pequeno abalo em sua vida pessoal é o que se confirma pelo gráfico 1.

4.3 METODOLOGIAS ATIVAS – ENSINO E APRENDIZAGEM

No intuito de buscar uma assertividade no ensino e apreendizagem, manifestamos a seguinte pergunta: *Para você estudante, qual o tipo de metodologia ativa foi imprescindível no processo de ensino e aprendizagem?*

Apesar dos impactos negativos trazidos por essa crise, pode ser notado que teve também alguns pontos positivos que se destacaram juntamente ao aprimoramento dos métodos de ensino. Sendo eles, um melhor aproveitamento de tempo, novas formas de avaliação, uma maior autonomia dos alunos e as “novas” formas de aprendizagem. Vale destacar, que, segundo a pesquisa de campo desenvolvida, o principal ponto de melhoria para os universitários foram às novidades educacionais. Por exemplo, um sistema de educação híbrido, conforme demonstrado no gráfico 2.

Gráfico 2- Área que a crise pandêmica mais afetou os acadêmicos de contábeis



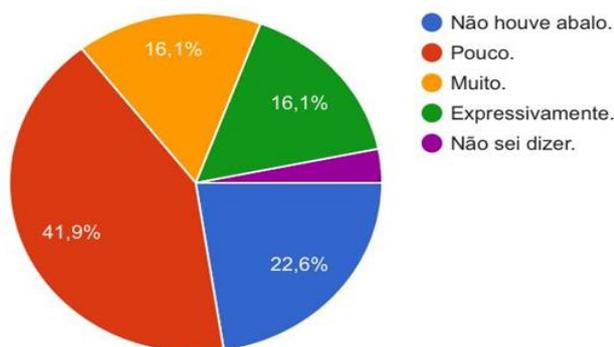
Fonte: Elaboração própria (2021)

4.4 REFLEXOS NASCIDOS COM A PANDEMIA QUE MERECEM ATENÇÃO

No tocante a sondar de forma mais efetiva o que deve ser dada uma atenção especial, efetuou-se o seguinte questionamento: *Considerando os vários reflexos trazidos pela pandemia*

COVID-19, você julga que houve algum nível de abalo no seu estado mental, sentimental e/ou psicológico?

Gráfico 3- Nível de abalo considerando o estado mental, sentimental e/ou psicológico



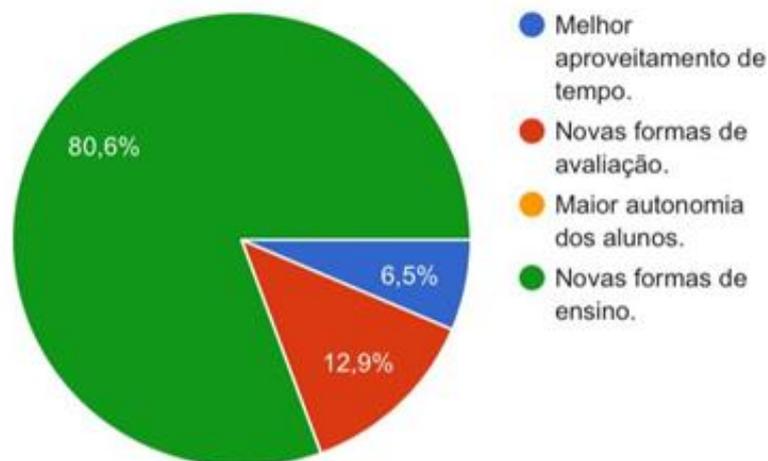
Fonte: Elaboração própria (2021)

É de extrema importância pontuar que, em um período tão catastrófico, cada indivíduo reage de uma forma distinta a determinadas situações, por conta de suas vivências e conhecimentos individuais, sendo assim, o gráfico a seguir tem por objetivo compreender quais foram os níveis de abalo psicológico para cada discente. O inusitado, é que, por mais que seja um momento nocivo a todo tipo de ser-humano, mais de 60% dos interrogados, demonstra o gráfico 3, responderam que não tiveram ou tiveram um pequeno abalo em sua vida quer seja ele no estado mental, sentimental e ou psicológico.

4.5 PONTOS QUE SOFRERAM MELHORIA EM RAZÃO DA PANDEMIA

Esse momento de crise, trouxe oportunidades, que se não fosse a pandemia quem sabe nunca teríamos conhecido ou se quer vivido, dessa forma buscou-se entender ao longo dos dias de adaptação pandêmica, onde o cenário está cada vez mais otimista no sentido de que a maioria das pessoas pelo menos já fez a primeira dose da vacina. Questionou-se sobre: *Após um ano de pandemia, na sua opinião, quais são os pontos de melhoria que a COVID-19 trouxe para a educação?*

Gráfico 4- Pontos de melhoria trazidas pela COVID-19 para a Educação



Fonte: Elaboração própria (2021)

Observou-se que 80,6% dos respondentes elegem em primeiro lugar melhor novas formas de ensino, as metodologias de ativas evidenciadas no gráfico 2 vem de encontro com este gráfico 4, vez que as metodologias fazem toda a diferença para que a comunicação seja assertiva, uma vez que o ensino e aprendizagem é construído desta base. Novas formas de avaliação representam 12,9% das respostas a necessidade construindo oportunidades de inovar, isso é educação – construção do conhecimento a partir das dificuldades a barreiras que se apresentam, inovar e buscar instrumentos e metodologias alternativas, para que o propósito de educar se cumpra. Apenas 6,5 dos respondentes entenderam que foi o aproveitamento do tempo- a gestão do tempo, a pandemia fez com que as pessoas aprendessem a administração seu tempo, tempo este, que é o que temos de maior valor; quando bem administrado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É por intermédio da educação que nos permitimos investigar e propor essas discussões, e principalmente reflexões, reflexões estas, que por sua vez, permitem a visualizar a crise como uma oportunidade, oportunidade de ser melhor, fazer melhor – fazer a diferença; a educação é a busca constante.

O estudo proposto, a partir da breve discussão do objetivo que trata de identificar os impactos da pandemia na educação junto aos acadêmicos do curso de ciências contábeis, foi alcançado, vez que 46,7%, entende que a área de maior impacto foi a “educação”, assertividade na escolha da temática vez que por mais que passamos por um período de incertezas e adaptações a educação permite a inovar e fazer um amanhã melhor do que o hoje.

De certa forma, é correto pensar que a principal área que sofreu mudanças durante esse tempo pandêmico, foi a área do ensino. Sendo assim, foi possível identificar as principais eventualidades ocorridas dentro da vida dos acadêmicos local., em que pese, obteve-se que mais de 60% dos respondentes entendem que não sofreram um nível de abalo em razão da pandemia, que merece atenção.

Por oportuno, a pandemia teve seus reflexos positivos, onde a maioria deles evidenciadas pelos respondentes é no tocante a educação, como: novas formas de ensino e novas formas de avaliação.

De certo que o novo normal que existiu, voltará a existir? Isso é algo que somente o tempo nos dirá, para além de um novo normal a educação é a forma de se fazer este enfrentamento.

REFERÊNCIAS

AVILLA, Scheila. BIANCHI, Bruno rocha. PEREIRA, Hérík Glouver. **Impactos da pandemia na educação brasileira de jovens e adultos**. Íntegra Agência Experimental, 2021.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil

VALENTIM, Google Acadêmico: <http://scholar.google.com.br> 2004, p.1

G1- Portal de notícias da Globo, **Com maior uso da internet durante pandemia, número de reclamações aumenta; especialistas apontam problemas mais comuns**. Junho de 2021.

Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/06/11/com-maior-uso-da-internet-durante-pandemia-numero-de-reclamacoes-aumenta-especialistas-apontam-problemas-mais-comuns.ghtml>. Acesso em: 18 ago. 2021.

IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, **A pandemia e os impactos irreversíveis na educação**. quarto trimestre de 2019. <https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/censo-escolar/divulgados-dados-sobre-impacto-da-pandemia-na-educacao>. Acesso em: 18 ago. 2021.

KANT, Emmanuel. **Crítica da Razão Prática**. Tradução de Artur Mourão. Lisboa: Edições 70, 1986.

MEC - Ministério da educação, **Dados sobre impacto da pandemia na educação**. Entre fevereiro e maio de 2021. <https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/censo-escolar/divulgados-dados-sobre-impacto-da-pandemia-na-educacao>. Acesso em: 19 ago. 2021.

SCHMIDT, Raquel Antônia Sabadin. **Apostila Orientativa: Introdução, Referencial Teórico, Metodologia, Resultados E Discussões, Considerações Finais e Referências**. Barracão- PR: UNETRI Faculdades. Ago. 2021.

TORQUATO, Gaudêncio. **Tratado de comunicação organizacional e política**. São Paulo: Pioneira, 2004.

TRAJETÓRIA PROFISSIONAL E ACADÊMICA DE EGRESSOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO PRESENCIAL DA UNIG³³

Edson Bispo de Jesus³⁴, Daniel Rodrigues Cordeiro³⁵ e Sérgio Siqueira da Cruz³⁶

RESUMO

O objetivo deste trabalho foi o de conhecer a trajetória profissional e acadêmica dos egressos do curso de Administração da Universidade Iguazu (UNIG), e de que forma o curso contribuiu para ascensão profissional e social destes egressos. O método de análise utilizado foi o da estatística descritiva, a coleta dos dados foi feita através de um questionário, a base de dados utilizada foi a do Sistema Acadêmico da UNIG, e o período do estudo foi com os alunos formados das turmas de 2016 a 2020. Os resultados demonstraram que 71% dos respondentes sentiram falta de atividades mais práticas. E concluiu-se que a coordenação do curso já vem adotando medidas de reformulação em seu PPC para inclusão de atividades mais práticas; que 56% dos egressos não fizeram nenhum aprimoramento profissional após a formação, o que indica uma oportunidade para a universidade contactar estes alunos para oferecer seus cursos de pós-graduação; e que há a necessidade de atualização nos cadastros/contatos dos egressos.

Palavras-chave: Egressos. Curso de Administração. Trajetória.

INTRODUÇÃO

O curso de Administração da Universidade Iguazu (UNIG), foi criado pela Resolução 02 CONSUN, em 08 de outubro de 1993, e teve como elemento impulsionador as mudanças que surgiram na Baixada Fluminense, no estado do Rio de Janeiro, nas décadas de 1980 e 1990, à qual Nova Iguaçu/RJ foi impactada de maneira expressiva. Devido ao alto custo de viver e se instalar na capital do estado, outras cidades tornaram-se atraentes para morar e para novos negócios, como foi o caso de Nova Iguaçu/RJ, oxigenando a região e alterando seu Mapa de Negócios.

A cidade de Nova Iguaçu/RJ, vista anteriormente somente como cidade dormitório, viu o quadro se modificar, e o novo mercado mexeu com a cidade e ela transformou-se em localidade economicamente dinâmica. Foi neste cenário que surgiu o curso de Administração

³³ **Projeto de Iniciação Científica** desenvolvido na Universidade Iguazu (UNIG), com bolsa concedida no Edital PIC_2021, do Programa de Iniciação Científica da Universidade Iguazu (PIC-UNIG).

³⁴ **Aluno e bolsista** do Curso Superior de Tecnologia em Logística da Universidade Iguazu (CST Logística-UNIG). E-mail: 209029641@aluno.unig.edu.br.

³⁵ **Professor** da Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais Aplicadas da Universidade Iguazu (FaCJSA-UNIG). Mestre em Administração pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ). E-mail: danielrodriguesco@gmail.com.

³⁶ **Coordenador** dos cursos de Administração, CST Logística e CST Recursos Humanos da Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais Aplicadas da Universidade Iguazu (FaCJSA-UNIG). Mestre em Economia Empresarial pela Universidade Cândido Mendes (UCAM). E-mail: sergio_si@hotmail.com.

da UNIG, em uma região com um novo impulso de crescimento e demandando profissionais das diversas áreas, inclusive na área de gestão.

Neste contexto, surge o curso de Administração da UNIG, que é um dos primeiros cursos de graduação da Baixada Fluminense e, desde o início de seu funcionamento em 1993, vem contribuindo para a região pela formação de profissionais generalistas, pois, contempla as grandes áreas da Administração e, desta maneira, atendendo as habilidades e competências específicas, para atuar com embasamento teórico e prático exigidos pelas novas demandas de mercado. Habilitados para atuarem em empresas de qualquer porte ou ramo, pública ou privada, são preparados, também, para o viés empreendedor, sem perder de vista questões regionais e da vocação da região para estruturas organizacionais menores e mais dinâmicas.

Com este contexto apresentado e com esta proposta de formação do curso demonstrada anteriormente, surgem algumas questões a serem respondidas, tais como: essa tradição do curso de formar generalista com um viés empreendedor e atento aos aspectos sociais, se concretizou? Quais os novos perfis de egressos estão se desenhando num mundo de negócios? O curso de Administração da UNIG está alinhado com estas novas perspectivas? Estes questionamentos serão as trilhas da pesquisa que ora é apresentada.

Assim, o presente estudo teve como objetivo, conhecer a trajetória profissional e acadêmica dos egressos do curso de Administração da Universidade Iguazu (UNIG), e de que forma o curso contribui para ascensão profissional e social destes egressos.

REFERENCIAL TEÓRICO

Atualmente, o primeiro grande dilema encontrado entre os jovens recém formados no ensino médio, é a busca para o seu ingresso em uma Universidade, que se encontra cada vez mais concorrido e disputado. Após ingressar em uma Universidade, o segundo grande dilema que surge na vida deste jovem, é o de conseguir entrar no mercado de trabalho, que também está cada dia mais concorrido e competitivo, sem contar o cenário atual de desemprego em que o país se encontra e o contexto da pandemia provocada pela COVID-19. Assim, para os autores Murini, Freo e Madruga (2006), o contexto demonstra a necessidade da atenção por parte das instituições de ensino, à questão de formação e inserção no mercado de trabalho destes profissionais.

No passado, a qualificação profissional advinda da educação, era um diferencial competitivo importante para o mercado de trabalho, contudo, nos dias atuais, é considerado como um bom profissional, aquele que tem um conhecimento mais amplo, com uma visão mais globalizada, que atenda um consumidor cada vez mais exigente (BRANDALISE et al., 2013).

Com o objetivo de entender melhor esta relação entre a formação profissional e mercado de trabalho, o estudo com egressos surge como “um instrumento fundamental de avaliação da efetividade dos recursos aplicados nos programas de formação, possibilitando, posteriormente, a sua melhoria” (SILVA et al., 2017, p. 295).

Conforme enfatizado pelos autores Lordelo e Dazzani (2012), o acompanhamento dos egressos, talvez seja o sistema mais poderoso e informativo pelo qual há a possibilidade de entendimento da eficácia de um programa ou de um curso. Desta maneira, Ortigoza, Poltroniéri e Machado (2012), apontam a importância de uma análise geral da inserção profissional dos egressos, como uma boa forma de avaliação de um curso em relação à qualidade de sua formação e preparo de bons profissionais para o mercado de trabalho.

O egresso é um ator fundamental no processo de autoavaliação das instituições e que pode trazer contribuições valiosas para as IES (Instituições de Educação Superior), uma vez que o mesmo tem a possibilidade de confrontar as competências adquiridas na sua trajetória acadêmica com o exercício de sua profissão. E com base neste conhecimento adquirido, o egresso pode contribuir opinando e avaliando o curso e a IES na qual se formou (SILVA e BEZERRA, 2015). Adotou-se a definição de egresso como sendo “o ex-aluno diplomado por uma IES”, mais específico, pelo curso objeto da pesquisa (MICHELAN et al., 2009, p. 4).

Para Michelan et al. (2009, p. 7),

a descrição e definição do egresso pela IES ocorrem mediante a necessidade de formar cidadãos com conhecimento, habilidades e competências que serão exigidos pelo mercado de trabalho e também pela sociedade. Estas exigências irão servir de base para o planejamento do curso e definição das ementas das disciplinas ministradas.

A missão da UNIG, “Formar para Transformar”, sintetiza o que se espera do egresso, uma transformação na qualidade de vida, nos aspectos econômico, social e de satisfação pessoal. Em que pese notícias de ex-alunos bem sucedidos, a pesquisa trará resultados

cientificamente confiáveis para o refinamento do projeto pedagógico do curso bem como de outras informações que sinalizem como a profissão de administrador se desenha na região.

No tange ao controle dos resultados nas IES, incumbe-se à área de Administração Universitária, através da Avaliação Institucional, que visa ter o controle e fazer o acompanhamento dos resultados dos investimentos e propor melhorias para que os resultados sejam atingidos de forma efetiva (MICHELAN et al., 2009). Lima e Andriola (2018), destacam o potencial das opiniões dos egressos como uma fonte de informações relevantes para a avaliação institucional, com fins de ampliar a qualidade dos serviços ofertados.

Os resultados encontrados oportunizam melhorias na comunicação dos casos de sucesso dos egressos e na qualidade de ensino, podendo servir de motivação para os alunos ainda em curso e para os futuros ingressantes, com a construção de uma imagem positiva da instituição (BRANDALISE et al., 2013). E o acompanhamento dos egressos representar uma oportunidade de aproximação entre ex-alunos, os motivando afetivamente pela percepção de cuidado e da responsabilidade que a IES assume em sua carreira profissional (LIMA e ANDRIOLA, 2018).

Sendo assim, de acordo com Rojo (2006), a construção de uma boa imagem das Instituições de Ensino Superior (IES), está ligada a um bom egresso, pois, o egresso com sucesso na carreira pode vir a se tornar a própria imagem da IES perante a sociedade. Desta forma, além de contribuir para a compreensão da trajetória dos egressos, os resultados se transformarão em indicadores que poderão contribuir para a gestão universitária.

METODOLOGIA

De acordo com a sua natureza, esta pesquisa pôde ser classificada como de abordagem quantitativa, descritiva e exploratória. Em relação ao enfoque quantitativo, de acordo com Malhotra (2012, p. 85), “é uma metodologia de pesquisa que procura quantificar os dados, e geralmente, aplica alguma forma de análise estatística”. No que se refere à abordagem descrita, Vergara (2008, p. 40) define pesquisa descritiva como “aquela que expõe características de determinada população ou determinado fenômeno”.

Gil (1999) considera que a pesquisa exploratória tem como objetivo principal desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores. Sendo assim, a

pesquisa será uma análise estatística descritiva, que de acordo com Reis e Reis (2002, p. 05), é “onde utiliza-se métodos de estatística descritiva para organizar, resumir e descrever os aspectos importantes de um conjunto de características observadas ou comparar tais características entre dois ou mais conjuntos”, com amostragem quantitativa e qualitativa.

Na etapa de coleta de dados, foi utilizada a pesquisa do tipo survey com desenho interseccional, pois, visou-se apresentar as opiniões dos indivíduos. Consoante com Freitas et al. (2009), este tipo de pesquisa busca obter informações sobre características, ações ou opiniões de determinado grupo de pessoas, e a coleta destes dados, normalmente, é feita através de um questionário.

Inicialmente foi realizado um pré-teste para avaliar o conteúdo, o layout e as dificuldades encontradas pelos participantes no momento do preenchimento do questionário, esta primeira etapa foi aplicada para uma amostra de 10 pessoas.

O questionário foi disponibilizado e divulgado de forma on line, para os alunos sorteados, no período de 12/07/2021 a 12/08/2021, o mesmo foi composto por 26 perguntas, que foram divididas em quatro grandes blocos, sendo o primeiro referente a **identificação do egresso**; o segundo relacionado a **situação profissional do egresso**; a terceira ligada ao **aprimoramento profissional do egresso**; e a quarta relacionada a **formação x exercício profissional do egresso**.

A fonte foi constituída pela utilização da base de dados do Sistema Acadêmico da UNIG. A coleta de dados foi feita oriunda de questionário (explicado anteriormente), a partir desta base de dados, com período de 2016 até 2020, o que garantiu uma população (finita) de 251 egressos, à qual extraiu-se a amostra da pesquisa. De acordo com Lima (2016, p. 92), a população pode ser definida como o “conjunto de elementos para os quais se deseja estudar determinada(s) característica(s)” e que a amostra seria o subconjunto da população.

Contudo, sabe-se que elaboração de pesquisa com toda a população é uma tarefa árdua e, muitas vezes, custosa, e por isso, é bastante comum o emprego da amostragem em pesquisas que utilizam técnicas estatísticas. Embora existam diversos métodos de seleção de amostras, optou-se pela utilização da Amostragem Aleatória Simples (AAS), que de acordo com Lima (2016, p. 94), “toda amostra de mesmo tamanho n tem igual chance (probabilidade) de ser sorteada. É possível extrair amostras aleatórias simples com e sem reposição”.

Para Morettin e Bussab (2010, p. 269), “podemos ter uma AAS com reposição, se for permitido que uma unidade possa ser sorteada mais de uma vez, e sem reposição, se a unidade sorteada for removida da população”. No caso desta pesquisa, optou-se pela AAS sem reposição, uma vez que o mesmo indivíduo não poderia responder o mesmo questionário mais de uma vez.

E para descobrir o tamanho mínimo dessa amostra, ou seja, tamanho que a tornaria “representativa”, existem algumas formas de calculá-la, e para esta pesquisa, optou-se pela **Equações (1 e 2)**, descrita por Barbetta (2002, p. 60):

$$n_0 = \frac{1}{E_0^2} = \frac{1}{(0,10)^2} = 100 \text{ pessoas} \quad (1)$$

$$n = \frac{N \times n_0}{N + n_0} = \frac{251 \times 100}{251 + 100} = 72 \text{ pessoas} \quad (2)$$

Onde:

n_0 = uma primeira aproximação para o tamanho da amostra (100 pessoas);
 E_0^2 = erro amostral tolerável (10% para esta pesquisa);

n = tamanho da amostra (o que se quer descobrir); e
 N = tamanho da população (251).

Respostas obtidas = 45 (62,50%) da amostra.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Antes de iniciar o questionário, foram passadas as instruções referentes a pesquisa e fazia-se a seguinte pergunta: “*Diante das explicações, você acha que está suficientemente informado(a) a respeito da pesquisa que será realizada e concorda de livre e espontânea vontade em participar, como colaborador?*”. Caso o aluno respondesse que “não”, o questionário era automaticamente encerrado e agradecia-se pela participação. Caso o aluno respondesse “sim”, dava-se continuidade ao questionário, e todos os 45 alunos aceitaram participar da pesquisa como colaboradores.

Tabela 1 – Identificação dos egressos (1º bloco)

Sexo	Nº	%	Cor ou Raça	Nº	%	Faixa etária (anos)	Nº	%
Homem	18	40%	Branca	21	47%	15 a 19	0	0%
Mulher	27	60%	Preta	2	4%	20 a 24	13	29%
-	-	-	Amarela	1	2%	25 a 29	17	38%
-	-	-	Parda	21	47%	30 a 34	7	15%
-	-	-	Indígena	0	0%	Acima de 34	8	18%

Fonte: Dados da pesquisa. Tamanho da amostra foi de 45 egressos.

Como observado, as mulheres representaram 60% dos respondentes, este resultado vai ao encontro dos achados do IBGE (2014), que identificou que o nível educacional das mulheres é maior que o dos homens. Os resultados encontrados pelo Instituto Semesp (2020),

demonstram que 57% das matrículas do ensino superior são ocupadas por estudantes do sexo feminino.

Quanto a cor ou raça, os resultados demonstraram que 47% dos respondentes eram brancas e 47% pardas. Estes números são próximos dos que foram encontrados pelo IBGE (2019), onde identificou que em 2018, na rede privada das IES, 53,4% eram “branca e outras”, e que 46,6% eram “preta ou pardas”. No caso dos resultados da presente pesquisa, quando somados os percentuais de “branca e outras”, totaliza-se em 49%, e quando somados os percentuais de “preta ou pardas”, totaliza-se 51%, ou seja, uma pequena inversão na proporcionalidade.

Em relação a faixa etária, notou-se que os respondentes não se enquadravam na primeira faixa etária de 15 a 19 anos, e que: 29% estavam na faixa entre 20 a 24 anos, 38% entre 25 a 29 anos, 15% entre 30 a 34 anos, e 18% acima de 34 anos. Estes resultados foram diferentes dos achados pelo Instituto Semesp (2020), contudo, os resultados do Instituto trouxeram uma observação importante para as IES, onde demonstrou-se que a modalidade presencial e EAD têm públicos diferentes, enquanto a maioria dos jovens quer fazer o ensino presencial, o modelo EAD atrai o público de mais idade, que não teve acesso ao ensino superior durante a juventude.

Os autores acrescentam ainda uma outra informação nestes resultados demonstrados pelo Instituto Semesp (2020), que é o fato de a maioria do público de idade mais avançada, além de não ter tido acesso a ensino superior na juventude, hoje em dia pode se encontrar trabalhando e não tendo disponibilidade para ir até a IES presencialmente cumprir seu papel acadêmico. E os respondentes foram dos anos de: 2016 (4%), 2017 (7%), 2018 (16%), 2019 (29%) e 2020 (44%).

Como forma de sintetizar as informações na **Tabela 2**, as perguntas que aparecerão serão reduzidas pela letra Q e o número da pergunta, indo de “Q1 a Q7”, e as perguntas foram: **Q1)** *Você está exercendo atividade profissional atualmente?;* **Q2)** *Se a resposta anterior foi a alternativa "b" ou "c", qual o principal motivo pelo qual você não exerce atividade profissional na sua área de formação?;* **Q3)** *Em que tipo de organização você exerce sua atividade profissional?;* **Q4)** *Qual o setor de atuação da organização que você exerce sua atividade profissional?;* **Q5)** *Qual o porte da organização que você exerce sua atividade profissional?;* **Q6)** *Qual é o seu tipo de vínculo de trabalho atual?;* e **Q7)** *Com base no valor atual do salário mínimo (R\$ 1.100,00), em qual das faixas abaixo encontra-se sua renda mensal atual?.*

Tabela 2 – Situação profissional atual dos egressos (2º bloco)

Q1	%	Q2	%	Q3	%	Q4	%	Q5	%	Q6	%	Q7	%
Sim, na área da minha formação acadêmica	64%	Dificuldade em encontrar emprego com salário compatível	63%	Pública	11%	Indústria	9%	Micro	22%	Estatutário	11%	Até 2	38%
Sim, fora da área da minha formação acadêmica	27%	Melhor oportunidade em outra área	13%	Privada	58%	Comércio	27%	Pequena	18%	CLT	60%	Mais de 2 até 4	49%
Não	9%	Mercado de trabalho saturado	6%	Própria	20%	Serviço	53%	Média	22%	Empresário	9%	Mais de 4 até 6	7%
-		Falta de especialização	0%	Filantrópica	2%	Terceiro setor ou Área social	2%	Grande	29%	Autônomo ou MEI	11%	Mais de 6 até 8	0%
-		Outros motivos	18%	Não se aplica	9%	Não se aplica	9%	Não se aplica	9%	Não se aplica	9%	Acima de 8	6%

Fonte: Dados da pesquisa. Tamanho da amostra foi de 45 egressos.

Conforme demonstrado nos resultados acima, quando perguntados sobre o estado atual da sua empregabilidade (Q1), 91% responderam que estavam trabalhando atualmente, sendo que 64% trabalham na área de formação acadêmica (administração) e 27% estavam trabalhando fora da área da formação acadêmica e dos que estavam atuando fora da área, foi questionado o motivo (Q2) e, 63% responderam que era devida a dificuldade de encontrar emprego com salário compatível (com o que ele ganha atualmente), 13% encontraram melhores oportunidades em outras áreas, 6% alegaram saturação do mercado, 0% por falta de especialização, e 18% declararam outros motivos.

Estes resultados são importantes, pois, demonstram que apenas 9% dos respondentes estão sem emprego atualmente, momento onde o número de desemprego é alto em todo o país, e esta quantidade foi ainda mais agravada devido ao contexto atual de pandemia da COVID-19.

Quanto ao tipo de organização em que trabalham (Q3 e Q6), 11% são do setor público, 58% setor privado, 20% tem negócio próprio, 2% filantrópico, e 9% não se aplica. Sendo assim, a maioria está no setor privado, cerca de 60%, quando somados os 58% privado e 2% filantrópico, ou seja, 60% da mão de obra está com seu vínculo de trabalho regido pela CLT.

E dos 20% que possuem negócio próprio, 9% são empresários (aqui entendidos como ME ou EPP) e 11% são autônomos ou MEI. Este resultado é interessante, uma vez que o MEI é a porta inicial para quem deseja empreender de maneira formal e com um custo reduzido, e tem este papel de dar um respaldo legal para quem está começando um negócio. E quanto aos autônomos, não possuem personalidade jurídica constituída, geralmente, recolhem sua previdência social por fora.

Sobre o setor de atuação das empresas (Q4), ficaram sendo: 9% indústria, 27% comércio, 53% serviço, 2% terceiro setor ou área social, e 9% não se aplica. Estes resultados vão ao encontro do que foi apontado pelo SEBRAE (2020), que indicou que o setor que mais empregou no Rio de Janeiro em 2018, foi o de serviços, seguido do setor de comércio. Quanto ao porte das empresas em que trabalham (Q5): 22% ME, 18% EPP, 22% Média, 29% grande, e 9% não se aplica.

Por fim, a última pergunta deste bloco, buscava identificar a faixa de renda mensal atual do egresso, com base no salário mínimo vigente (R\$ 1.100,00), e observou-se que a maioria (49%), estava na faixa de mais de 2 até 4, seguido de 38% recebendo até 2, 7% recebendo mais de 4 até 6 e 6% acima de 6 salários. Estes resultados demonstram que a maioria dos respondentes está com uma renda mensal superior à da média das regiões metropolitanas no 1º trimestre/2021, que estava recebendo uma média de R\$ 1.303,00, conforme apontado pela pesquisa Salata e Ribeiro (2021).

Sobre a terceira parte do questionário, obteve-se os seguintes resultados, quando perguntados: **Q1)** *Você fez algum tipo de aprimoramento profissional após a conclusão da graduação?*, 56% responderam que não e 44% responderam que sim. Dos que responderam que sim, foi perguntado **Q2)** *Se a resposta anterior foi "sim", assinale o nível de qualificação:* 30% responderam que estavam fazendo Especialização ou MBA e 40% responderam que estavam fazendo outros cursos. E por fim, foi perguntado **Q3)** *Qual a frequência com que você tem participado de eventos científicos ou cursos de atualização após a graduação?*, 78% não têm participado e 22% têm participado de pelo menos um curso/evento ao ano.

Sobre a quarta parte, as perguntas feitas foram de “Q1 a Q9” (exceto 4 e 9), serão expostas depois, enquanto as demais da **Tabela 3:** **Q1)** *Qual o grau de satisfação com a sua formação no curso de Administração na UNIG?*; **Q2)** *O conhecimento adquirido no curso foi suficiente para um bom desempenho profissional?*; **Q3)** *Quanto tempo demorou para conseguir colocação no mercado de trabalho, após a formação?*; **Q5)** *Seu emprego foi conquistado antes ou depois da sua formação na UNIG?*; **Q6)** *Você acredita que sua formação na instituição foi importante para sua ascensão profissional ou conquista de emprego?*; **Q7)** *Qual o grau de relevância dos conteúdos ministrados durante a sua graduação para sua atuação profissional?*; e **Q8)** *Referente à sua cultura geral e desenvolvimento pessoal, você considera que a contribuição do curso foi:*

Tabela 3 – Formação x situação profissional dos egressos (4º bloco)

Q1	%	Q2	%	Q3	%	Q5	%	Q6	%	Q7	%	Q8	%
Muito satisfeito	33%	Concordo totalmente	40%	Até 1 ano	7%	Antes	69%	Sim	76%	Muito relevante	22%	Muito relevante	29%
Satisfeito	42%	Concordo parcialmente	49%	De 1 ano a 2 anos	2%	Depois	9%	Não	24%	Relevante	56%	Relevante	58%
Regular	20%	Não concordo e nem discordo	7%	Acima de 2 anos	0%	NDA	22%	-	-	Neutro	22%	Neutro	13%
Insatisfeito	5%	Discordo parcialmente	4%	Não consegui emprego	22%	-	-	-	-	Irrelevante	0%	Irrelevante	0%
Muito insatisfeito	0%	Discordo totalmente	0%	Consegui emprego antes de me formar	69%	-	-	-	-	Muito irrelevante	0%	Muito irrelevante	0%

Fonte: Dados da pesquisa. Tamanho da amostra foi de 45 egressos.

Em Q1, identificou-se o grau de satisfação dos egressos com a sua formação no curso de administração da UNIG, e 33% sentiram-se muito satisfeitos, 42% satisfeitos, 20% regular, 5% insatisfeito e 0% muito insatisfeito. Em Q2, identificou-se que o conhecimento adquirido no curso foi suficiente para um bom desempenho profissional, e 40% concordaram totalmente com a afirmativa, 49% concordaram parcialmente, 7% neutro, e 4% discordaram parcialmente.

Estes resultados apontam que cerca de 75% dos egressos se sentiram muito satisfeitos ou satisfeitos com a sua formação em administração da UNIG e que 49% disseram concordar parcialmente com o fato de o conhecimento adquirido no curso ter sido suficiente para um bom desempenho profissional. Quanto ao tempo que levou para se colocar no mercado após a formação, 69% conseguiram emprego antes, 9% depois de ser formar e 22% não conseguiram emprego.

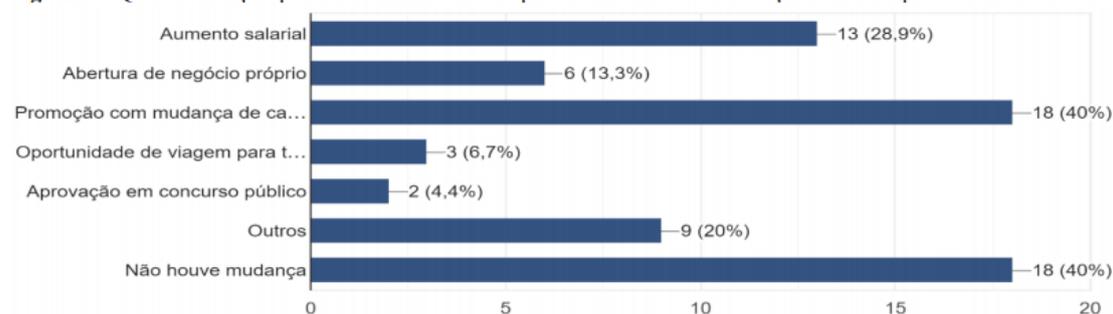
Quando perguntados, especificamente, sobre sua percepção se acreditava que sua formação (graduação) na instituição havia sido importante para a ascensão profissional (progressão de cargo) ou conquista de emprego, 76% afirmaram que sim e 24% acreditavam que não. É um número importante, pois, sabe-se que o mercado valoriza, além da experiência, a formação acadêmica, uma vez que é através dela que se adquire o conhecimento sobre conceitos e através destes que se descobre outras maneiras de se resolverem problemas.

Em relação ao grau de relevância dos conteúdos ministrados durante a sua graduação para a atuação profissional, 22% consideraram muito relevante, 56% relevante e 22% neutro. No que se referia à sua cultura geral e desenvolvimento pessoal, consideraram que a contribuição do curso foi: 29% muito relevante, 58% relevante e 13% neutro.

Agora, em relação as questões 4 e 9, **Q4) Quais as mudanças abaixo relacionadas ocorreram na sua vida profissional como contribuição do curso que concluiu?;** **Q9) O que você**

sentiu falta na sua formação acadêmica no curso de Administração na UNIG?, os resultados foram sintetizados pelas Figuras 1 e 2:

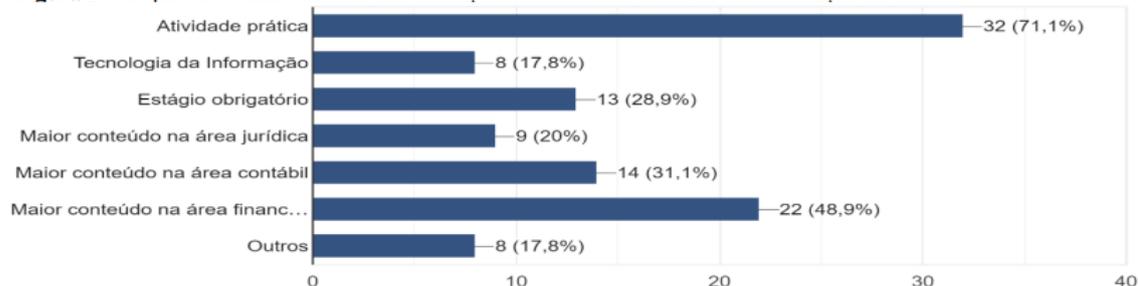
Figura 1 – Quais mudanças que ocorreram na sua vida profissional como contribuição do curso que concluiu?



Fonte: Dados da pesquisa. Tamanho da amostra foi de 45 egressos.

Os resultados demonstrados acima foram respondidos pelos egressos que poderiam marcar de 1 a 3 alternativas. As respostas foram que: 40% disseram não ter havido mudança, 40% afirmaram ter havido promoção com mudança de cargo/função, 28,9% tiveram aumento de salário, 20% outros, 13,3% abriram o próprio negócio, 6,7% tiveram oportunidade de viagem para treinamento/qualificação profissional e 4,4% foram aprovados em concurso público.

Figura 2 – O que você sentiu falta na sua formação acadêmica no curso de administração da UNIG?



Fonte: Dados da pesquisa. Tamanho da amostra foi de 45 egressos.

Em relação aos resultados apresentados acima, a mesma observação é feita em relação a quantidade de respostas possíveis de serem feitas (de 1 a 3). Aqui nesta última figura, o objetivo era o de identificar o que o egresso sentiu falta na formação acadêmica no curso de Administração da UNIG. E a resposta mais expressiva foi a falta de atividades práticas durante o curso (71,1%), seguido da falta de maior conteúdo da área financeira (48,9%) e contábil (31,1%).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como apontado pelos autores citados no referencial teórico do presente trabalho, as pesquisas com egressos são importantes ferramentas para as IES avaliarem o desempenho de seus cursos de graduação e pós-graduação, assim como, verificar quais contribuições os cursos estão fazendo para a vida profissional dos seus alunos.

Um dos resultados importantes desta pesquisa, foi o de apontar de que 56% dos egressos não fizeram nenhum aprimoramento profissional após a formação, o que indica uma oportunidade para a universidade contactar estes alunos para oferecer seus cursos de pós-graduação. Outro resultado importante, foi o apontado pelos egressos onde 71,1% apontaram que sentiram falta de conteúdos mais práticos, este resultado vai ao encontro do que foi identificado pela coordenação do curso, e que vêm sendo aprimorado em seu PPC desde 2018, aumentando as atividades práticas.

Como limitações da pesquisa, destaca-se a base de dados desatualizada, o que foi um impeditivo de conseguir uma amostragem de um período maior, o que também é resultado interessante, pois, indica importância de se fazer a atualização dos contatos dos alunos periodicamente (recomendável que seja a cada semestre no momento da rematrícula).

Por fim, em relação a amostragem, como não foi representativa, os resultados não puderam ser espelhados para a população. Como sugestões para pesquisas futuras, recomenda-se a aplicação deste questionário para os demais cursos de gestão da universidade.

REFERÊNCIAS

BARBETTA, P. A. **Estatística aplicada às ciências sociais**. 5 ed. Florianópolis: UFSC, 2002.

BRANDALISE, L. T.; ROJO, C. A.; KASPER, D.; SOUZA, A. F. de. **O papel social da universidade no preparo profissional: uma pesquisa junto aos egressos de administração da UNIOESTE** - Cascavel. Revista GUAL, v. 6, n. 1, p. 176-196, 2013.

FREITAS, H.; et al. **O método de pesquisa survey**. Revista de Administração, São Paulo, v. 35, n. 3, p.105-112, 2009.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

IBGE (Org.). **Estatística de gênero: Uma análise dos resultados do censo demográfico 2010**. Estudo e Pesquisas, Informações Demográficas e Socioeconômica, n. 33, 2014.

IBGE (Org.). **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. Estudos e Pesquisas, Informações Demográficas e Socioeconômica**, n. 41, 2019.

INSTITUTO SEMESP (Org.). **Mapa do ensino superior no Brasil**. 10ª ed. SP: ISemesp, 2020. LIMA, A. M. Métodos estatísticos II. Volume único. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2016. LIMA, L. A.; ANDRIOLA, W. B. Acompanhamento de egressos: subsídios para a avaliação de

Instituições de Ensino Superior. Avaliação – **Revista da Avaliação da Educação Superior** (Campinas), v. 23, n. 1, p. 104-125, p. 2018.

LORDELO, J. A. C.; DAZZANI, M. V. M. (Organizadores). **Estudos com estudantes egressos: concepções e possibilidades metodológicas na avaliação de programas**. Salvador: EDUFBA, 2012.

MALHOTRA, N.; **Pesquisa de marketing**. 6 ed. POA: Editora Bookman, 2012.

MICHELAN, L. S.; HARGER, C. A.; EHRHARDT, G.; MORÉ, R. P. O. **Gestão de egressos em instituições de ensino superior: possibilidades e potencialidades**. IX Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul, Florianópolis, 25 a 27 de novembro de 2009.

MORETTIN, P. A.; BUSSAB, W. de O. **Estatística básica**. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2010. MURINI, L. T; FREO, A. A; MADRUGA, L. R. R. G. **Mercado de trabalho: a visão dos acadêmicos de administração da UFSM e UNIFRA**. VI Colóquio Internacional Sobre Gestão Universitária na América do Sul, Blumenau, SC, 15 a 17 de novembro de 2006.

ORTIGOZA, S. A. G.; POLTRONIÉRI, L. C.; MACHADO, L. M. C. P. **A atuação profissional dos egressos como importante dimensão no processo de avaliação de programas de pós-graduação**. Sociedade & Natureza, v. 24, n. 2, p. 243-254, 2012.

REIS, E. A.; REIS, I. A. **Análise Descritiva de Dados**. Relatório Técnico do Departamento de Estatística da UFMG. 1ª ed. Minas Gerais: Departamento de Estatística (UFMG), 2002.

ROJO, C. A. **Planejamento estratégico: simulação de cenários**. Cascavel: Assoeste, 2006. SALATA, A. R.; RIBEIRO, M. G. Boletim desigualdades nas metrópoles. POA, n. 04, 2021. SEBRAE (Org.). Data Sebrae Indicadores: 2020 empregos.

SILVA, J. M. da.; BEZERRA, R. O. **Sistema de acompanhamento dos egressos aplicado na Universidade Federal de Santa Catarina**. Revista GUAL, v. 8, n. 3, p. 1-15, 2015.

SILVA, L. C. da.; BASTOS, A. V. B.; RIBEIRO, J. L. L. S.; PEIXOTO, A. de L. A. **Acompanhamento de egressos como ferramenta para a gestão universitária: um estudo com graduados da UFBA**. Revista GUAL, v. 10, n. 4, p. 293-313, 2017.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

FESTIVAL DO ROBÔ DE MATERIAIS RECICLÁVEIS: UMA ESTRATÉGIA PARA TRABALHAR OS CONCEITOS DE GEOMETRIA NO SEXTO ANO

Márcia Barbara Bini ³⁷

RESUMO

Este artigo tem por objetivo apresentar um trabalho desenvolvido em duas turmas de 6º ano em uma escola de Educação Básica da Tri Fronteira. Após trabalhar conceitos elementares de Geometria como o vértice, aresta, face, prismas, pirâmides, corpos redondos, bidimensional e tridimensional e outros, os estudantes construíram robôs com materiais descartáveis como caixas de papelão, potes, rolos de papel higiênico e papel toalha. Os estudantes fizeram a apresentação da sua construção enfatizando e reforçando os conceitos geométricos trabalhados como um recurso utilizado pela professora para melhorar a compreensão e também a memorização destes conceitos que serão importantes em outros momentos de sua vida escolar.

Palavras-chave: Geometria. Ensino. Aprendizagem.

INTRODUÇÃO

O que é ser professor? Qual é o seu papel? Quais são suas responsabilidades? Quais são as implicações e os resultados do seu trabalho? Qual é o alcance do trabalho de um professor? Quais os impactos e os efeitos do seu planejamento e de suas estratégias? Com esses questionamentos iniciamos esse relato em forma de artigo.

É comum, pode-se dizer que é inevitável nas reuniões de professores, a apresentação, os debates e os comentários generalizados sobre o Ideb da escola. Número esse que não leva em conta apenas os resultados das avaliações dos Estudantes nas avaliações externas como a prova Brasil e o Enem mas também outros indicadores. Mesmo assim os debates são acirrados quando se menciona o desempenho dos estudantes nas avaliações propriamente ditas. Em função disso, é corriqueiro a preocupação dos professores em relação ao seu fazer pedagógico e aos impactos que o seu trabalho pode ter no sucesso ou não dos estudantes em avaliações externas e em outros momentos da sua vida escolar. O que podemos afirmar é que nesse contexto aumenta a responsabilidade dos professores em enfrentar o desafio de reverter os índices insatisfatórios e, parece que proporcionar um ambiente propício, com recursos didáticos adequadamente escolhidos, podem contribuir para melhorar o sucesso dos estudantes.

Buscando potencializar o aprendizado a partir de estratégias metodológicas hábeis, buscamos retomar e complementar os conteúdos relacionados a geometria no sexto ano com a construção de um robô a ser feita pelos estudantes em suas residências, com o auxílio da família,

³⁷ Professora da Educação Básica. Secretaria de Estado da Educação – SC e PR. Trabalho desenvolvido com turmas do sexto ano do ensino fundamental – séries finais.

e a mostra dos trabalhos foi feita para os demais estudantes da escola. Os apresentadores, estudantes do sexto ano, deveriam verbalizar explicações referente aos conceitos geométricos trabalhados aos visitantes.

DESENVOLVIMENTO (REFERENCIAL TEÓRICO)

As reflexões sobre o processo de educar, incluindo o papel do professor como agente mediador da aprendizagem dos alunos, a importância da motivação dos alunos e a consciência de que o processo é feito em parceria entre professores e alunos, parece ser imprescindível no sentido de colaborar para que a escola cumpra sua função social e ainda melhorar os resultados que as escolas públicas têm obtido em avaliações como a Prova Brasil, por exemplo.

A preocupação com a aprendizagem e, particularmente, com as razões que justificam o baixo desempenho dos alunos de sextos anos com relação aos conceitos geométricos, conduz ao planejamento de atividades complementares diferente das habituais. Após trabalhar os conceitos elementares de geometria como o vértice, aresta, face, prismas, pirâmides, corpos redondos, bidimensional e tridimensional obedecendo a BNCC (Base Nacional Comum Curricular) BRASIL (2017), foi solicitado e orientado para que cada estudante construísse um robô com materiais recicláveis de tivesse em casa, como por exemplo, cais, potes, rolos de papel higiênico. Em uma aula pré-definida da semana seguinte faríamos uma exposição intitulada: FESTIVAL DO ROBÔ. Neste evento todos os demais alunos da escola visitariam o festival e ouviriam explicações sobre conceitos geométricos.

Os estudantes aceitaram imediatamente a proposta. Dos 69 estudantes, apenas dois não construíram o experimento. Foram construídas diferentes “máquinas” (assim nomeados por eles) conforme podemos observar nas imagens 1, 2 e 3.



Imagem1 – Fotos de robôs.



Imagem2 – Fotos de robôs.



Imagem3 – Fotos de robôs.

A metodologia utilizada tem como propósito colocar os estudantes como protagonista no processo de construção do seu próprio conhecimento. Isso se dá em dois momentos: inicialmente quando eles precisam escolher, analisar a sucata e construir seu robô, e ainda quando ele é posto na condição de falante, verbalizando os conceitos trabalhados em explicações para os demais alunos da escola, visitantes do festival de robôs.

De acordo com Felicetti e Giraffa (2008, p. 4) “é necessário arquitetar ao ensino de Matemática uma diversidade de práticas pedagógicas que têm por perspectivas ajudar quem aprende a compreender um corpo de saberes matemático.” Para isso, o professor necessita se atualizar para acompanhar as mudanças ocorridas na sociedade e com reflexos na escola. Complementando a autora anterior, Coll, (2000) acrescenta que os conteúdos são de grande importância porque “o desenvolvimento dos seres humanos não ocorre nunca no vazio. Na verdade, os conteúdos designam o conjunto de conhecimentos ou formas culturais, cuja assimilação e apropriação, pelos alunos e alunas, é considerada essencial para o desenvolvimento deles e a socialização”. (op. cit., p. 12). Todavia, a maneira como eles são propostos e trabalhados pelos alunos podem gerar resultados diferentes, para ele, “ensinar conteúdos não é intrinsecamente negativo; tudo depende de quais conteúdos se quer ensinar e, sobretudo, de como eles são ensinados e de como eles são aprendidos” (COLL, 2000, p. 12). O festival com exposição e explicações feitas pelos alunos enriquecem os aprendizados.

Ao investigar o impacto de situações como esta no envolvimento dos educandos nas atividades propostas em sala de aula e, conseqüentemente, no seu desempenho na construção dos conceitos matemáticos, busco subsídios teóricos nos estudos de Vergnaud (1996), teórico na área de Matemática (1993; MOREIRA, 2002) por meio da sua teoria dos Campos

Conceituais (TCC), que argumenta em defesa de uma metodologia na qual os estudantes sejam parceiros na tarefa de aprender (VERGNAUD, 1993).

Para Vergnaud, (1996), o conhecimento se encontra organizado em Campos Conceituais. Por Campos Conceituais, entende-se os conjuntos de fatores, teorias, problemas típicos, situações que fazem com que os conceitos sejam trabalhados e que dependem de conceitos e representações inter-relacionados durante o processo cognitivo (Moreira, 2002). O campo conceitual da geometria, foco deste trabalho, compreende desde conceitos básicos, como: O ponto, reta, o plano, os prismas, as pirâmides, os corpos redondos, as faces, as arestas e outros conceitos.

Um campo conceitual é ao mesmo tempo um domínio amplo e específico da criança, concomitantemente escolar e não escolar. (Vergnaud, S.D.) e reúne vários conceitos.

Para que um aluno possa (re)construir um conceito, ele precisa de tempo e estar exposto a situações variadas planejadas pelo professor, que lhe permitam dar significado a esses conceitos. São as situações que darão significado aos conceitos (Moreira, 2002). Construir, expor e explicar conceitos geométricos a partir desta construção, se constituiu em uma situação que potencializa a aprendizagem dos conceitos de envolvidos, pois além do acesso que ele tem por meios das explicações verbais do professor e da atividades de papel e lápis, feitas no caderno, uma nova vivência é experimentada.

Segundo Vygotsky (citado por Vergnaud, S.D.) é necessário investimento em metodologias próprias para integrar conceitos cotidianos com conceitos científicos. Vergnaud (1996), enfatiza que não há conceito sem que haja a explicitação de mais um significante. Quando chegaram a escola com seus criativos inventos, a professora fez inúmeras observação e explicações verbais complementares reforçando e enfatizando conceitos.

Para este autor e sua Teoria dos Campos Conceituais (Vergnaud, 1993) o professor tem o importante papel de mediador na construção do conhecimento. Para isso precisa desafiar os estudantes, oferecendo situações que o estimulem, tornando-o hábil e competente na tarefa de desenvolver esquemas-em-ação em suas interações com novas situações propostas.

Ainda considerando a teoria de Vergnaud (1996), são as situações que dão significado aos conceitos. o sucesso ou não na construção dos conceitos depende das situações as quais os indivíduos foram expostos e tiveram a possibilidade de ir aos poucos avançando. Para isso o

professor precisa propor situações variadas que conduzam a processos cognitivos satisfatórios, no sentido de viabilizar a formação e significação dos conceitos.

Situações como estas desenvolvidas, ao ser propostas, pelo professor, na tentativa de cumprir com qualidade seu papel, se tornam atrativas e envolventes aos estudantes, tornando na prazerosa tarefa de construir conhecimentos. Esse foi meu propósito ao propor a construção dos robôs. Esse propósito parece ter sido alcançado pela grande aceitação dos estudantes em relação a tarefa e a satisfação dos mesmos durante sua apresentação. Na imagem 3, um estudante com sua “máquina” a espera dos visitantes.



Imagem 3 – Um estudante com seu robô.

Para o educador Ruben Alves, em seu texto “A maquina de roubar pitangas” (ALVES, 2002) a tarefa inicial do professor é a de tentar despertar nos alunos, o desejo pelo aprendizado, para então conseguir atingir seu objetivo: contribuir para a construção do conhecimento.

A dedicação e o empenho dos estudantes nesse tipo de atividade evidenciam ampliaram possibilidade de compreender e memorizar os conceitos geométricos necessários para esse momentos de suas vidas escolares.

A atividade teve ainda um caráter interdisciplinar. Para continuar os estudos a professora de português utilizou-se da temática estudada nas aulas de matemática para encaminhar uma produção textual que ainda está em andamento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os estudos e teoria educacionais evidenciam que se o envolvimento e a participação dos estudantes nas atividades propostas em sala não aula não for legítima, a construção dos conceitos fica comprometida. O diferencial é o fato de que as tarefas como estas, são executadas com prazer, maior envolvimento e dedicação por parte dos estudantes. Ao interagir e apresentar verbalmente sua construção, o robô, e os conceitos geométricos que nele podem ser observados, “os sujeitos exercitam oportunidades de seu desenvolvimento integral e podem tornar-se mais autônomos, mais espontâneos, mais inteligentes” (DIVULGAÇÕES..., 2007, p. 65).

Os estudantes passam a confiar mais em si próprios, a acreditar na própria capacidade à medida que conseguem ser bem sucedidos em atividades para as quais até então se consideravam incompetentes, como ocorre com muitos estudantes em relação à Matemática. E essa melhoria da autoestima, que pode ser adquirida por meio do uso de atividades no qual o aluno é o ator principal, é de vital importância para a continuidade da sua caminhada como estudante e também para outros momentos de sua vida.

Em função das justificativas dadas em defesa dessa atividade, pode parecer à primeira impressão, que ela é suficiente para o êxito do processo de construção de um conceito. No entanto, contrária a essa ideia, acredita-se que não se pode limitar a metodologia um único tipo de atividade. De acordo com a Teoria dos Campos Conceituais (VERGNAUD, D.S.), variadas situações precisam entremear a prática do professor na sala de aula. A variedade de situações é que possibilita a construção significativa dos conceitos. No entanto, podemos dizer em função do que foi observado, que as atividades interativas contribuem para despertar nos estudantes, o desejo de aprender.

O fato de essas atividades conterem algo novo, desafiador que exige dedicação e disposição por parte dos estudantes, favorecem uma construção prazerosa do conhecimento. Durante uma atividade não houve passividade por parte dos estudantes, não houve apenas objeto-receptor, eles foram parceiros e protagonistas ao longo de todo o processo. É condição natural para participar que o sujeito se envolva cognitivamente com a tarefa a ser feita. O indivíduo é impelido a construir e re-construir sua capacidade de verbalizar e mostrar seus conhecimentos ao se apresentar para os visitantes. Esse movimento constante de atenção a si próprio e aos outros, leva-o ao desenvolvimento da sua capacidade crítica.

Situações como estas se mostraram propícia para o incentivo, o desenvolvimento social e o crescimento da autoestima, elementos psicológicos que se mostram essenciais na evolução conceitual para qualquer campo de conhecimento (DIVULGAÇÕES, 2007). Elas são eficazes para a efetivação de uma educação inovadora, mais humana, envolvente, na qual o professor ultrapasse a função de transmissor de conhecimentos sistematizados, despertando nos estudantes o interesse por aprender. Com essa composição, a sala de aula passa a sediar momentos de aprendizados e interação, importantes para a construção significativa de conceitos matemáticos, para a socialização e desenvolvimento da capacidade expressar-se para os outros, habilidade significativa para os sujeitos em outros momentos de suas vidas seja na escola ou fora dela.

REFERÊNCIAS

ALVES, R. (2002). **A arte de produzir fome**. Sinapse. In: Folha de São Paulo, 29/10/2002, p.6. Disponível em <http://goo.gl/JWB870>. Acesso em 23 de março de 2016.

BRASI. 2017. **Base Nacional Comum Curricular**. Brasília: MEC, SEB, 2017. Disponível em: http://basenacionalcomum.mec.gov.br/images/BNCC_EI_EF_110518_-versaofinal_site.pdf f. Acesso em: 06 ago. 2021.

COLL, César, et alli. **Os Conteúdos na Reforma: ensino e aprendizagem de conceitos e atitudes**. Porto Alegre. 2000.

DIVULGAÇÕES DO MUSEU DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA. **Jogos no Museu: Uma maneira lúdica de aprender**. n.11, Porto Alegre, abril 2007. p.1 – 68

FELICETTI, V., GIRAFFA, L. **Auxiliando a evitar a formação do sentimento de matofobia: um desafio constante**. In: ENDIPE – Encontro Nacional de didática e Prática de Ensino. Porto Alegre. EDIPUCRS. 2008.

MOREIRA, Marco Antonio. **Linguagem e aprendizagem significativa**. Porto Alegre. 2003. Disponível em: <<http://www.if.ufrgs.br/~moreira/li>>. Acesso em: 05 nov. 2006.

_____. **A teoria dos campos conceituais de Vergnaud**, o ensino de Ciências e a Alegre. Disponível área.2002. Porto pesquisa nesta em:<http://www.if.ufrgs.br/public/ensino/vol7/n1/v7_n1_a1.html>. Acesso em: 05 nov. 2006. VERGNAUD, Gérard. A formação dos conceitos Científicos. Geempa. Porto Alegre. S.D.

_____. **Teoria dos Campos Conceituais**. I Nasser, L. Anais do Primeiro Seminário Internacional De Educação Matemática do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro. 1993.

_____. **Algunas ideas fundamentales de Piaget en torno de la Didactica**. 1996.

A RELAÇÃO ENTRE FAMÍLIA E ESCOLA EM PERÍODO DE PANDEMIA³⁸

Claudineia Motta de Almeida Hentz³⁹

Elizandra Fiorin Soares⁴⁰

RESUMO

É na família o primeiro convívio no qual a criança desenvolve seus padrões de socialização. Partindo dessa afirmação, o artigo apresentado busca aprofundar de forma teórica e também pelo caminho de investigação, o relacionamento entre a família e a escola no período de pandemia. Nosso objetivo principal é aprofundar através de leituras e uma pesquisa de campo como ocorreram as relações entre a família e a escola, durante a pandemia, dificuldades, ajustes e novas ações. Nossa metodologia está pautada em um estudo bibliográfico para compreender os papéis da escola e da família no processo de ensino e de aprendizagem, bem como, em uma pesquisa de campo que consolidasse a identificação da relação estabelecida entre a família e a escola no período de pandemia. Considerando a necessidade do isolamento social é perceptível que família e escola precisam criar, através da educação, uma força para superar as dificuldades, atuando juntas como agentes facilitadores do desenvolvimento dos educandos.

Palavras-Chave: Isolamento. Interação. Família. Escola.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo investigar os impactos que o isolamento social acarretou no desenvolvimento e na aprendizagem dos alunos, considerando a necessidade de uma melhor relação entre família e escola. A importância da contribuição que a família exerce no desenvolvimento do aluno em parceria com a escola e identificar quais os desafios presentes nessa relação e abordar o impacto vivenciado pelos alunos que não possuem essa contribuição no âmbito familiar durante o período pandêmico, são nossos desafios no campo educacional.

O estudo da temática se justifica pela importância em aprofundar os impactos causados pelo isolamento social, relacionados ao ensino e aprendizagem dos alunos tendo em vista a relação família e escola, pois a educação brasileira como um todo precisou organizar ações a fim de manter os vínculos dos estudantes e famílias com as instituições educacionais. Fica evidente que escola e família são parceiras no desenvolvimento do processo ensino e aprendizagem na construção do conhecimento, conseqüentemente, as duas surgem como instituições fundamentais para o desencadeamento dos processos evolutivos dos sujeitos. De acordo com a sua forma de atuação podem ser propulsoras ou inibidoras do seu crescimento físico, intelectual, emocional e social. Neste sentido, Guzzo (1990), nos permite

³⁸ Projeto de Pesquisa – trabalho realizado a partir do Estágio de Educação Infantil na UNETRI Faculdades.

³⁹ Acadêmica do VI período do Curso de Pedagogia da UNETRI Faculdades. E-mail: Lucimar_silva594@hotmail.com

⁴⁰ Orientadora do Trabalho. Professora da disciplina de Estágio Supervisionado da UNETRI Faculdades.

elucidar que o sentido etimológico da palavra educar significa promover, assegurar o desenvolvimento de capacidades físicas, intelectuais e morais, sendo que, de forma geral, tal tarefa tem sido de responsabilidade dos pais. Esse elemento que traz em si a definição dos papéis da família e da escola, nos apresenta, nesse trânsito reflexivo com a pesquisa, aprofundar esses fundamentos para melhor compreender esse processo que se misturou no período pandêmico.

Na escola, os conteúdos curriculares asseguram a instrução e aquisição de conhecimentos, havendo um comprometimento com o processo ensino-aprendizagem. Na família a educação é pautada por princípios e regras gerais de convivência. Juntas as duas instituições desempenham papéis relevantes e complementares na formação do indivíduo.

As perguntas que nortearam o estudo foram, sobre as possíveis dificuldades das duas instituições em se relacionar, e sobre a importância que a família exerce no desenvolvimento do aluno quando a relação entre família e escola ocorre adequadamente. Portanto, com esse estudo pretende-se destacar a relação família/ escola e discutir a importância da participação ativa da família na escola. É certo que a harmonia dessas duas instituições, pode fazer a diferença no desenvolvimento da aprendizagem do aluno, embora cada uma contribua de forma diferente, mas com objetivos comuns para formar cidadãos críticos, participativos, reflexivos para viver em sociedade.

O DISTANCIAMENTO SOCIAL, RELAÇÃO ENTRE FAMÍLIA E ESCOLA E OS IMPACTOS NA APRENDIZAGEM

Em tempos pandêmicos, o distanciamento social se tornou necessário à adoção de medidas de prevenção, torna-se muito importante o distanciamento social e o mesmo se mostrou muito eficiente para a não propagação da covid-19.

Desde os primeiros meses do ano de 2020 as escolas estavam trabalhando de forma remota necessitando ficarmos em casa, houve uma mudança repentina na vida de toda sociedade, e nas escolas isso não foi diferente. Mudou a rotina dos pais, dos alunos e dos professores, uma vez que as aulas presenciais foram suspensas totalmente durante um período e, com a contiguidade da pandemia, veio a orientação do Ministério da Educação - MEC autorizando as instituições de ensino a substituir as atividades escolares presenciais pela forma remota aos alunos.

Iniciou-se todo um processo de adaptação e forçou-se o uso das tecnologias como mediatizadora da aprendizagem. Pais, alunos e professores tiveram que melhorar seus conhecimentos na tecnologia, concomitantemente com o desenvolvimento dos conteúdos específicos e curriculares. E nesse caso, é perceptível que a família exerce um papel importante na formação dos alunos. Com essa nova configuração de ensino, tornou-se evidente a necessidade de participação da família na promoção das atividades junto com seus filhos. E podemos compreender que, “[...] se considera importante o desenvolvimento de hábitos de estudo, parece que o seio da família deveria ser considerado como um local privilegiado para se desenvolver a iniciação desses hábitos, mesmo antes de a criança começar a frequentar a escola” (PARO. 2007. p.26).

Durante a pandemia, muitos pais manifestaram em grupos de WhatsApp e na informalidade a faltam que sentiam da escola e passaram a compreender melhor o real papel da escola na vida dos seus filhos. Investigar para compreender como os pais viam e veem a função da escola como um processo de aprendizagem de conhecimento foi um das grandes pontos fortes nesse período, claro que há outros pontos que podemos destacar, mas o objetivo desse trabalho é evidenciar, justamente, as novas relações que se estabeleceram entre a família e a escola, no processo ensino e aprendizagem, mas sobretudo, superar o papel que a escola estava desenvolvendo, pois estava envolvida com o comportamento dos alunos, ensinando regras de comportamento para uma convivência social, deixando de aprofundar no desenvolvimento intelectual, o conhecimento científico, a aprendizagem. “Da parte dos alunos se afirma essa atração que a escola exerce como um lugar de encontro com pessoas e de lazer. Para os adolescentes, é mais uma oportunidade de convivência com colegas de ambos os sexos, mas para as crianças é a brincadeira e o jogo que atrai”. (PARO. 2007. p.54).

Durante a pandemia, muitos pais manifestaram em grupos de WhatsApp e na informalidade a faltam que sentiam da escola e passaram a compreender melhor o real papel da escola na vida dos seus filhos. Investigar para compreender como os pais viam e veem a função da escola como um processo de aprendizagem de conhecimento foi um das grandes pontos fortes nesse período, claro que há outros pontos que podemos destacar, mas o objetivo desse trabalho é evidenciar, justamente, as novas relações que se estabeleceram entre a família e a escola, no processo ensino e aprendizagem, mas sobretudo, superar o papel que a escola estava desenvolvendo, pois estava envolvida com o comportamento dos alunos, ensinando regras de comportamento para uma convivência social, deixando de aprofundar no desenvolvimento

intelectual, o conhecimento científico, a aprendizagem. “Da parte dos alunos se afirma essa atração que a escola exerce como um lugar de encontro com pessoas e de lazer. Para os adolescentes, é mais uma oportunidade de convivência com colegas de ambos os sexos, mas para as crianças é a brincadeira e o jogo que atrai”. (PARO. 2007. p.54).

A escola tem que ser um espaço de construção de conhecimento de forma prazerosa e autônoma. É preciso que os profissionais de educação descubram em seu trabalho de ensinar/educar o prazer e as metodologias adequadas para o processo. Isso define e distingue a função da escola e a função dos pais.

A educação informal dada pela família passa pela formação de valores éticos e morais. O conjunto de regras e valores que a criança recebe desde pequena estão diretamente relacionados a manutenção da vida social e contribuem com a formação da sua personalidade e desenvolvimento cognitivo. No entanto, a função de fornecer a educação formal é responsabilidade da escola. Existe, assim, entre ambas a corresponsabilidade pela formação cognitiva, afetiva, social e da personalidade das crianças e adolescentes. Como temos:

A família influencia positivamente quando transmite afetividade, apoio e solidariedade e gradativamente quando impõe normas através de leis, dos usos e dos costumes. É no seio familiar, que a criança aprende a socializar, dividir, compartilhar e conviver em grupo. (PRADO, 1981, pág. 13).

Mas e agora com a pandemia como tudo isso está acontecendo? Qual é a responsabilidade da família? E qual é da escola? Os papéis continuam os mesmos? O que é preciso fortalecer a partir desse relacionamento? São questionamentos tão simples, mas nos remetem ao estudo que ora está construído e que não se esgotará. Muitos são os impactos sobre a educação, mas, sobretudo sobre as duas instâncias: escola e família.

A palavra que mais ouvimos durante a pandemia foi a palavra “reinventar”. Essa palavra significa “tornar a inventar”. Talvez a palavra mais adequada seria “aprendente”, que segundo nosso dicionário significa, “Pessoa que está aprendendo alguma coisa; quem está passando por algum processo de aprendizagem; aluno, estudante: universidade traça perfil de seus aprendentes”. (DICIONÁRIO AURÉLIO, 2018).

Dessa forma, para que a educação dada no lar, enquanto a escola não tem a disponibilidade de estar acolhendo todos os alunos e que seja satisfatória ao período, com segurança, precisou ensinar e aprender. Tanto professores como pais tiveram que ser aprendentes e isso fez com que a interação entre a escola e a família fosse essencial no processo

ensino e aprendizagem. É a partir dessa parceria que todos os esforços se fazem necessários diante do cenário atual de pandemia e o diálogo constante entre família e escola se tornou imprescindível para que os propósitos educacionais sejam mantidos e os objetivos sejam alcançados. Embora olhamos de forma negativa para o distanciamento é preciso nos abirmos para o novo, sobre aquilo que precisamos aprender e que como profissionais irá nos tornar mais forte e convictos da essencialidade do papel do educador no processo ensino e aprendizagem, ensinando pais/responsáveis no ensinar.

Os professores juntamente com a escola tiveram que adequar o conteúdo que até, então, seria ministrado em sala de aula à realidade imposta pelo momento, e fazê-lo chegar até o aluno de uma maneira que ele consiga continuar realizando suas atividades pedagógicas de casa. Para que isso se tornasse possível, o domínio do uso tecnológico em um curto espaço de tempo. A tecnologia sempre esteve a nossa disposição, mas nos acomodamos em aprendê-la ou por falta de recursos financeiros. O que aprendemos é que a necessidade nos obriga a buscar, nos readequar, nos movimentar. Foram tantas situações que precisaram de replanejamento e readequação a situação, com o único objetivo. Para diminuir os impactos dos déficits de aprendizagem, os professores precisaram desenvolver todas suas habilidades de mudança e aprendizagem para a criação de conteúdo, além de utilizar seus equipamentos particulares como celular, computador dentre outros para os devidos fins educacionais. Da mesma forma, os alunos precisaram aprender a estudar dentro de casa, com toda a dinâmica da casa acontecendo e por vezes sem os equipamentos e recursos necessários disponíveis.

A casa dos alunos está longe de ser um ambiente adequado para sua aprendizagem, e as orientações dos professores acontece rapidamente por uma tela de celular ou computador, e o mesmo profissional tem de dividir curtos espaços de tempo com vários alunos ao mesmo tempo, nesse caso a família é essencial para estar contribuindo no desenvolvimento do aluno, auxiliando nas suas dúvidas ou até mesmo contribuir com incentivos, pois, se não houver a devida valorização dos familiares com a educação dos alunos no ambiente residencial, os mesmos podem se sentir abandonados e apresentarem maiores dificuldades nos estudos ou até mesmo abandono. Identifica-se, “Uma das principais funções da família é a função educacional e, que esta é a responsável por transmitir à criança os valores e padrões culturais do meio social em que está inserido”. (OLIVEIRA, 1993, pág. 92).

É sabido que os pais não tem a mesma desenvoltura que os professores têm para estarem auxiliando os alunos, e que em diversas famílias existem obstáculos que podem estar

dificultando essa aproximação, por exemplo, a falta de internet em casa, falta de aparelho eletrônico para receber orientações, a falta de tempo, a sobrecarga dos responsáveis tendo que dividir seu dia com trabalho, afazeres domésticos e atividades da escola, até mesmo pode acontecer dos alunos confundirem o distanciamento social, distanciamento do ambiente escolar com férias e não se importarem tanto com as atividades da escola. É imprescindível a união entre as instituições escola e família, entretanto ainda existem diversas famílias que não tem disponibilidade para realizar o acompanhamento necessário, pois não tiveram a oportunidade de frequentar a escola ou por entender que esse é um papel que cabe somente a escola. Percebe-se ainda que a participação da família na vida escolar do aluno que já era insuficiente, sofreu uma piora considerável.

A falta de interesse e busca por orientação para auxiliar o aluno nas tarefas remotas se apresenta como privilégio para poucos, é observável muitas famílias nesse momento em que precisam permanecer em suas residências por proteção, trabalhar por precisão, se preocupando com a manutenção da rotina da casa, a segurança dos seus familiares, o sustento da família, além de lidar com a ansiedade decorrente do cenário incerto, cuidar da vida estudantil dos filhos tem se tornado cada dia mais um obstáculo. Mas é importante que essa busca se torne mais frequente pois, Grinspun (2003, p 124) salienta o papel da supervisão e orientação educacional na contribuição do resgate dos limites éticos.

A supervisão e a orientação educacional podem, então, contribuir, através de incentivos e implementação de estudos e projetos, para a educação de limites, com especial atenção aos limites éticos. Essa educação pode (deve) se realizar, seja no ensino-aprendizagem dos alunos, seja em informações, seja em orientações e diálogo com os pais. (GRINSPUN. 2003, pág.124).

Compreender o processo de aprendizagem na pandemia é mais um elemento de aprendizagem. Como profissionais da educação, sabemos como, no presencial, a criança aprende, porque interagimos, diagnosticamos, planejamos. Precisamos aprender, como resgatar o que foi aprendido durante a pandemia, pelo distanciamento social, para seguirmos em frente, e desenvolvendo o aluno de forma integral. Durante a pandemia vivemos a angústia em ensinar, mas também o de proteger vidas, porque vidas foram perdidas. Se proteger é o amor pela própria vida, tudo isso transfere proteção para si e para os outros. A interioridade humana é um espaço sagrado do amor, da sabedoria e da dignidade onde flui o bem-estar integral para todos. Entende-se que o vírus na interioridade humana, mata a alma, os sentimentos, amedronta o ser humano sem saber como será esse novo normal e pode ser marcado como reservatório pandêmico.

Mas a educação dos alunos não pode parar, pois os alunos precisam estar em constante desenvolvimento e aprendizado, isolados em casa precisam ter na família a figura do professor para tentar mediar uma situação anormal de ensino, o uso de recursos tecnológicos para a continuação das aulas é um fator decisório para o sucesso do aluno ao longo do processo e com isso fica a esperança de valorização do papel desempenhado pelo professor e escola na vida do aluno e que as famílias possam compreender melhor seu papel de incentivadores e facilitadores da educação a fim de se manter uma rede de apoio favorável ao desenvolvimento do trabalho pedagógico realizado pela escola.

METODOLOGIA

Quanto aos procedimentos técnicos, nossa referência é em Gil (2008) que considera a pesquisa bibliográfica aquela desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Assim, utilizou-se os registros disponíveis em documentos como livros, artigos, dissertações e teses. Também, como procedimentos técnicos observando as considerações de Gil (2008), foi realizado um “levantamento” considerando ser a interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. Procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para, em seguida, mediante análise quantitativa, obterem-se as conclusões correspondentes aos dados coletados. Recolheu-se informações de todos os integrantes do universo pesquisado, tem-se um censo.

Como levantamento de dados, optou-se pela aplicação de um questionário online direcionado aos pais, responsáveis e professores dos alunos de uma escola municipal da cidade de Barracão/PR que atende a Educação Infantil – Pré-escola e Ensino Fundamental I. Alunos atendidos são de todos os bairros da cidade, centro e zona rural. O universo da pesquisa foram todos os pais ou responsáveis e professores, aproximadamente 140 pessoas. Retornaram somente 20 respostas entre professores, pais ou responsáveis que responderem ao questionário.

As indagações que conduziram a investigação e todo o processo de desenvolvimento deste trabalho consistiram em discutir se o distanciamento social impactou no desenvolvimento do ensino e aprendizagem do aluno, considerando a importância do relacionamento entre família e escola.

O questionário foi elaborado e estruturado através da ferramenta Google Forms para ser aplicado de forma online. O mesmo permitiu instituir questões de múltipla escolha

e descritiva, direcionadas através de um link compartilhado via meios eletrônicos pelo whatsapp. O questionário composto por cinco perguntas de múltipla escolha e uma pergunta com resposta aberta.

Passamos a apresentar alguns resultados da pesquisa. Serão apresentados de forma descritiva os resultados da pesquisa e será priorizado a apresentação de três questões objetivas com seus gráficos. Essas três questões delimitam as evidências para esse momento de discussão - a importância do relacionamento das duas instâncias: a família e escola no desenvolvimento do processo ensino e aprendizagem.

A primeira questão vinculou-se a identificação ao grupo que pertencia na comunidade escolar, “Na comunidade escolar você faz parte da equipe de:” Obtivemos 20 respostas sendo que 25% dos entrevistados responderam que são professores e 75% das respostas foram respondidas por pais ou familiares dos alunos.

Na segunda pergunta indagou-se sobre a percepção de cada um em relação ao isolamento social e o impacto na comunicação entre família e escola. Dos entrevistados 45% das respostas disseram que a comunicação ficou melhor, 30% respondeu que a comunicação continuou como estava antes e 25% deram outras respostas como: mais difícil, distante, preferência pela aula presencial e cada vez pior. Portanto, 55% dos questionados estão insatisfeitos com a comunicação durante o isolamento social.



Gráfico 01: Comunicação entre escola e família.
Fonte: Dados da pesquisa.

A terceira pergunta está relacionada à importância de manter uma integração entre família e escola durante e, também após a pandemia? Dos entrevistados, considerando que

retornaram 20 respostas, 80% respondeu que é importante para o ensino aprendizagem do aluno e 15% explicou que só depende da necessidade do aluno, outros 5% defende que o aluno deve voltar a ter aula na escola e não em casa.



Gráfico 02: Interação entre escola e família.

Fonte: Dados da pesquisa.

Na quarta questão questionou-se como ocorre a participação dos pais/ responsáveis nas instituições de ensino? Das 20 respostas, 50% das respostas dizem que visitam a instituição de ensino pelo menos duas vezes durante o ano; 35% visitam apenas quando a presença dos pais é solicitada pela instituição; 5% identificou que visita a escola toda semana; 5% diz visitar a escola sempre que for preciso e, 5% respondeu que está visitando a escola sempre que tem troca de atividades agora com o distanciamento dos alunos na escola.

Na quinta questão interrogou-se sobre as dificuldades de relacionamento entre a instituição de ensino e a família, durante a pandemia. Das 20 respostas, 70% apontam que não tem dificuldade, já 25% apresentam que não tem tempo disponível e 5% indicam que a dificuldade principal é não ter aula presencialmente.



Gráfico 03: Dificuldade no relacionamento entre escola e família.
Fonte: Dados da pesquisa

Dentro da apresentação e da delimitação da coleta de dados nos permitirá apresentar algumas inquietações que precisam ser trabalhadas nos espaços de formação continuada, dos professores, pais e responsáveis que são os responsáveis em dividir as tarefas do processo ensino e aprendizagem, respeitando os papéis.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Com a pesquisa nos deparamos com uma parcela da realidade em que as famílias têm vivenciado, assumir um papel de ensinar os filhos em idade escolar, sem ter o preparo para tanto. Muitos pais ou responsáveis frequentaram a escola somente no ensino fundamental I ou nem frequentaram.

Durante o isolamento se evidenciou um problema sócio cultural e econômico. Por lado famílias sem muito acesso ou domínio da tecnologia e do outro tendo que compreender o planejamento organizado pelo professor para que pudesse trabalhar com as crianças.

A discussão sobre a temática relação família e escola em torno do ensinar e aprender é ampla e essa relação tende, ainda, a apresentar muitos impactos, positivos ou negativos. Pelos questionamentos realizados e pelas respostas, um dos impactos percebido foi a questão dos papéis. Evidenciou que cabe a escola, por intermédio do professor, ensinar saberes científicos e cabe a família a orientação, a motivação da aprendizagem.

Um segundo ponto a destacar está a comunicação. A importância da presencialidade para que muitas inquietações e dúvidas sejam dialogadas e planejadas para melhorar o processo ensino e aprendizagem.

Mas um dos ganhos mais significativos é o reconhecimento da escola como um espaço de ensino e aprendizagem e que família e escola precisam estar sempre acompanhando a evolução educacional das crianças.

Certamente as tecnologias cumprem um importante papel de apoio dos processos de ensino e de aprendizagem porém, as aulas presenciais proporcionam o processo de aprendizagem de maneira coletiva, conta com a curiosidade mútua, com a liberdade e interação que as crianças precisam ter para aprender. A escola é muito mais do que aprender por si mesmo, transcende a posição de espaço de aprendizagem, é uma comunidade onde os professores e alunos relacionam-se, interagem e aprendem por meio do contato pessoal, das experiências vivenciadas no coletivo e do relacionamento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho apresenta o estudo da relação família e escola em torno do ensinar e aprender na pandemia e serviu como base para futuros trabalhos dentro da área da educação, considerando que ao estudar a temática, como pesquisador, a realidade e compreensão sobre a família e a escola já muda a realidade de aprendizagem das pesquisadoras.

Como profissionais da educação temos o dever de investigar, estudar teorias e socializar os conhecimentos, para que juntos, comunidade escolar, possamos pensar em como melhorar a aprendizagem dos alunos.

A escola e a família integram um componente essencial na construção do desenvolvimento do aluno. A pandemia reforçou a necessidade da participação da família no acompanhamento da vida escolar dos filhos, principalmente porque, a educação acontece dentro de casa. Os pais ou os responsáveis conseguem ver quais são as atividades desenvolvidas, portanto, o envolvimento familiar tornou-se maior. Famílias tiveram que adotar um importante papel para auxiliarem os seus filhos nos afazeres escolares e servem de coadjuvantes aos professores para que os alunos consigam dar continuidade aos estudos

É importante que o diálogo se faça presente, os pais e a escola precisaram se unir em um mesmo objetivo, se alinharam para que as crianças conseguissem ter acesso ao conteúdo escolar. Fica perceptível que a relação família e escola melhorou durante a pandemia, teve uma grande proximidade, que é essencial para o desenvolvimento pleno do aluno. A falta de um local adequado para estudar, gerou uma maior dificuldade de compreensão e assimilação dos

conteúdos, além da deficiência de explicação dos assuntos, bem como, a ausência de um planejamento e organização dos horários de estudos.

REFERÊNCIAS

ANJOS. Cleriston Izidro dos. FRANCISCO. Deise Juliana. **Educação infantil e tecnologias digitais: reflexões em tempos de pandemia**. Zero-a-Seis, Florianópolis, v. 23, n. Especial, p. 125-146, jan./jan., 2021. Universidade Federal de Santa Catarina. ISSN 1980- 4512. DOI: <https://doi.org/10.5007/1980-4512.2021.e79007>. Visto em 14 de agosto.de 2021.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GUZZO, R. S. L. (1990). **A família e a educação: uma perspectiva da integração família-escola**. Estudos de Psicologia (Campinas), 7 (1), 134-139.

GRINSPUM, Miriam Paura S. Zippin (org). **Supervisão e Orientação Educacional: perspectivas de integração na escola**. Cortez, 2003.

OLIVEIRA. Cláudia Patrícia. PERES. Jussânia de Oliveira. AZEVEDO. Gilson Xavier de. **Parceria entre escola e família no desenvolvimento do aluno durante a pandemia de covid19**. <https://www.revista.ueg.br/index.php/reeduc/article/view/11556/8225> . Acesso em: 14 de agosto de 2021.

OLIVEIRA. Jelson. **Cocooning e o vício da interioridade** – um efeito da pandemia. <https://saudebate.com.br/noticias/cocooning-e-o-vicio-da-interioridade-um-efeito-da-pandemia?fbclid=IwAR3Q0LzHXxMwxcXyFwmSGZgZL684IPRKqbgNLWWqyUclk35JCKsOSe2IDBk>. Acesso em: 27/06/ 2021.

OLIVEIRA, P. S. **Introdução à sociologia da educação**. São Paulo: Ática, 1993. PARO. Vitor Henrique. **Qualidade do ensino: a contribuição dos pais**. 3º reimpr. São Paulo. Xamã. 2007.

PRADO, Danda. **O que é família?** 1. ed. São Paulo: Brasiliense, 1981. (Coleção Primeiros Passos).

AUTORRENOVAÇÃO ORGANIZACIONAL: PROPOSITURA DE UM PLANO DE AÇÃO EM UMA PEQUENA EMPRESA NO SEGMENTO DE FERRAGENS E FERRAMENTAS, LOCALIZADA EM DIONÍSIO CERQUEIRA- SC ⁴¹

Bruna Kehl Saldanha, discente do curso de ciências contábeis da UNETRI faculdades,
kehlbruna42@gmail.com

Dara Vitória da Silva, discente do curso de ciências contábeis da UNETRI faculdades,
dara98dasilva@gmail.com

Gustavo Gabriel de Bortoli, discente do curso de ciências contábeis da UNETRI faculdades,
bortolig77@gmail.com

Dra. Raquel Antônia Sabadin Schmidt, professora e coordenadora do curso de Ciências Contábeis da UNETRI Faculdades, raquel_antonia@hotmail.com

RESUMO

Com a aceleração da mudança das tecnologias, bem como o modo de agir dos concorrentes, consumidores, mercado e economia tem afetado na escolha dos processos de gestão adotados pelas organizações. Nesse sentido, o objetivo geral desse artigo dar-se-á pela propositura de um plano de ação em uma empresa do seguimento ferragens e ferramentas, localizada no município de Dionísio Cerqueira – SC, a fim de auxiliar a empresa a melhorar alguns pontos que merecem mais atenção, impactando no seu desempenho. O trabalho desenvolvido adotou a metodologia de estudo de artigos científicos, relacionados aos temas: Processos de gestão, Gestão e Gestão estratégica, Principais ferramentas de gestão, Diagnóstico organizacional, Plano de ação e Diferencial competitivo, bem como o levantamento de dados feito a partir da visita in loco. Verificou-se que a empresa possui várias ferramentas e um bom alinhamento de seus processos, fazendo com que a mesma possuísse um diferencial competitivo com relação aos seus concorrentes. Levando-se em consideração o objetivo do artigo, conclui-se que a construção desse trabalho deu-se pelas necessidades apresentadas pela empresa estudada, sendo que o plano proposto pode ser útil para as demais organizações que obtém familiaridade em alguns aspectos.

Palavras-chave: Plano de ação. Gestão. Processo de Gestão. Diferencial Competitivo. Estratégias.

1. INTRODUÇÃO

As organizações foram e são constantemente impactadas por crises e situações que as tiram da sua zona de conforto e são desafiadas constantemente a autorrenovação no campo organizacional de gestão; neste anseio o estudo evidencia os aspectos relevantes acerca dos processos de gestão organizacional, com o intuito de promover a alavancagem competitiva.

⁴¹ Trabalho desenvolvido pelos discentes supramencionados do IV período de Contábeis, na disciplina de Contabilidade de Custos e Articulação da Ação Contábil, Profa. Dra. Raquel Antônia Sabadin Schmidt.

Corroborando Alves (2011), competitividade é, portanto, o resultado do desempenho de uma empresa em comparação aos seus concorrentes, baseada em uma exploração adequada dos recursos disponíveis.

Nesse sentido, a influência que os cenários existentes exercem sobre organização, moldam-na constantemente, logo, o estudo e a análise dos cenários a qual ela está inserida é de suma importância, pois é através dele que pode-se traçar um plano de ação influenciando diretamente nos processos de gestão os quais ajudam na tomada de decisão.

Os processos de gestão surgem como um meio de atender várias necessidades da empresa, desde ser transparente com os stakeholders até como melhorar o relacionamento com os clientes, por conta disso os mesmos auxiliam os tomadores de decisões para que haja um percentual de assertividade mais próximo do esperado.

Cada vez mais os processos devem ser pautados pela gestão das informações, e esta por sua vez contempla todas as áreas da empresa, considerando que a informação é fundamental para os fazeres de todas as rotinas empresariais. (VALENTIM, 2010).

Neste norte, nosso objetivo geral consiste em propor um plano de ação a partir dos resultados apresentados pela aplicação diagnóstica organizacional, considerando os processos de gestão e os indicadores de resultado, em uma empresa do segmento varejista de ferragens e materiais de construção, localizada no município de Dionísio Cerqueira – SC.

Para o alcance do objetivo geral definimos os meios que se traduzem pelos nossos objetivos específicos: (a) Evidenciar os fundamentos teóricos norteadores do respectivo estudo, a considerar: processo de gestão, gestão e gestão estratégica, principais ferramentas de gestão, diagnóstico organizacional, plano de ação, diferencial competitivo; (b) Identificar a partir de um diagnóstico organizacional os indicadores de resultado que servirão de base para compor um plano de ação sugestivo; (c) Propor um plano de ação descritivo com pontos-chaves a serem trabalhados em estudos futuros; (d) Evidenciar os principais pontos positivos e que merecem atenção na investigação.

Nota-se que as empresas sofrem constantemente em decorrência das mudanças econômicas

e de mercado, e que um bom gerenciamento pode ser um diferencial de progresso em relação a concorrência, a partir do momento em que se tem um planejamento estratégico, trazendo uma significância ainda maior ao tema abordado.

Em suma, justifica-se a importância desse trabalho, na forma de auxiliar as empresas a estabelecer processos de gestão, bem como fazer uso das mais variadas ferramentas que são disponibilizadas. Pois, um processo de gestão bem elaborado reflete diretamente na produtividade e eficiência da administração da empresa, agilizando o gerenciamento em todos os âmbitos das atividades, possibilitando meios de se diferenciar e crescer no mercado.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Os pequenos negócios possuem um papel de suma importância na economia brasileira, para a abertura de uma empresa, um estudo com afinco deve ser realizado. O seu sucesso está atrelado a muitos pontos-chaves, como o estudo de seu público-alvo, o local onde o imóvel ficará localizado, a metodologia dos processos que serão tomadas, o estudo do mercado e a equipe com a qual vai trabalhar deve estar alinhada e incorporada à cultura da organização que pode ser traduzido pela elaboração de um *business plan*.

Esses processos para a tomada de decisão contribuem para a expansão contínua e sobrevivência de uma empresa, visto que ao obter a compreensão e o conhecimento sobre o ambiente na qual estão inseridas, a mesma identifica os pontos positivos e negativos, deste modo, a organização conseguirá obter mais segurança para os possíveis cenários futuros.

2.1 GESTÃO E GESTÃO ESTRATÉGICA

O conceito de gestão remete a administração de recursos já existentes em um ambiente, podendo ser eles materiais financeiros ou tecnológicos, onde o principal objetivo é direcioná-los de forma que se possa obter um melhor desempenho. (STRAUHS et al., 2012).

A gestão é um instrumento de ações e medidas que visam a prevenção e a continuidade das operações exercidas pelas organizações, refletindo diretamente na sua visão, missão e valores.

Nesse sentido, é possível observar que a maioria dos acontecimentos e dificuldades são resultados da ausência de uma gestão bem estruturada e assim, torna-se impossível alcançar os objetivos esperados. Portanto, vale salientar a importância da busca constante por novas

estratégias que vão além da gestão, definindo então uma gestão estratégica, não limitando-se apenas a determinar os objetivos, mas como as empresas os alcançarão.

Logo, a gestão e a gestão estratégica são indispensáveis para as organizações, sendo uma das principais responsabilidades dos administradores. De acordo com Liam Fahey (1999, apud Herrero p. 03), a gestão estratégica visa “estabelecer as bases para o êxito de amanhã e ao mesmo tempo competir para vencer nos mercados de hoje” possibilitando a identificação dos aspectos positivos e negativos presentes no ambiente, aproveitando as oportunidades de crescimento e melhoria, focando na maximização dos lucros e diminuição dos custos.

2.2 PROCESSOS DE GESTÃO

Segundo evidencia Catelli (1999) as empresas necessitam seguir um processo de gestão que seja estruturado considerando: ciclo planejamento, execução e controle; vez que na fase do planejamento, faz-se necessário prever os cenários, bem como identificar ameaças e oportunidades, para poder assim elaborar estratégias de ação; estabelecidos os cenários, diretrizes estratégicas e as políticas a empresa define: produtos, preços, volumes, tecnologias, (...), o que caracteriza a necessidade de planejamento da operação; uma vez realizadas essas operações, termina-se a fase do processo de gestão, de toda sorte, ao garantir que as atividades sejam realizadas de acordo com os planos estabelecidos, configura-se a fase do controle.

De certo, que tão quanto mais dinâmica será uma empresa, quanto melhores e mais adequadas forem às informações que os gestores dispor para quando da tomada de decisão. (CASSARRO, 1998)

Ainda ensinam os teóricos Catelli (1999) e Cassaro (1998) que o processo de gestão é composto das seguintes fases: planejamento, controle e execução, e cada uma dessas fases e sistemas se caracterizam pelo planejamento estratégico (assegura o cumprimento da missão da empresa), planejamento operacional (ações para implementação de um plano de ação), a execução (recursos consumos e os produtos gerados), o controle (avaliação de desempenho considerando cada parte e o todo) e sistemas de informações para a tomada de decisão.

2.3 ESTRATÉGIA ORGANIZACIONAL

A estratégia pode ser entendida como um conjunto de ações definidas com o propósito de atender as necessidades, essa é uma maneira de criar técnicas ou procedimentos de forma significativa e ao mesmo tempo competitiva. Estratégia competitiva, de acordo com Porter

(1980 apud Oliveira, 2004, p. 11), é o “conjunto de ações ofensivas ou defensivas para criar uma posição defensável em uma indústria ou grupo estratégico [...] e, assim, obter um retorno sobre o investimento maior para a empresa”.

Em vista disso, as adaptações para a construção estratégica e uma boa colocação no mercado, ainda que difíceis, são fundamentais para o sucesso, pois as empresas sempre estão em busca por soluções, ou seja, à procura de suposições plausíveis para as eventuais incertezas que podem vir a refletir na estrutura da organização, logo a estratégia está voltada não apenas na desenvoltura da organização depois de instalada, mas desde sua abertura.

Uma empresa com estratégias bem estruturadas, estabelecem seu público alvo, sua localização, seus objetivos, metas, planejamento orçamentário, dentre outros aspectos que interfiram diretamente nas tomadas de decisões dos administradores.

No entanto, um ponto chave para o sucesso de uma empresa, depende da escolha da estratégia de seu plano de vendas, sejam estes produtos ou serviços, os empresários não devem superestimar (criar estratégias que acabam não atendendo as expectativas esperadas) ou sub dimensionar (criar estratégias que superam as expectativas esperadas, fazendo com que as organizações não consigam atender a demanda de seus produtos e serviços, ou acabem por diminuir a qualidade dos mesmos) os planos de seu negócio, pois isso acabará prejudicando o know how atual ou futuro da organização.

Faller e Almeida (2014) corroboram pontuando que o resultado do estudo estratégico detalhado de mercado concede a empresa o conhecimento prévio sobre situações que podem ou não ocorrer, já que as informações são baseadas em projeções reais do negócio, direcionando o melhor caminho, a fim de torná-lo estável e capaz de se sobressair em meio as incertezas.

2.4 PRINCIPAIS FERRAMENTAS DE GESTÃO

As ferramentas de gestão, como pontua Freitas (2017), são usadas para a obtenção de controle a respeito das atividades desempenhadas dentro de uma organização, afinal, gerir vários setores, estabelecer estratégias, acompanhar e direcionar equipes é um grande desafio. Ainda conforme Freitas (2017), muitas empresas utilizam as ferramentas de gestão de forma incorreta, apenas para suprir necessidades imediatas, sem realmente considerar a solução permanente das mesmas. Por conta disso, há um entendimento real sobre como o uso incorreto pode comprometer o sucesso da organização. Corroborado por Schmidt (2017 apud Oliveira et al., 2015), realmente existem dificuldades claras nas tomadas de decisões, que por sua

vez acabam por provocar ineficiências nos processos estratégicos e nos resultados; a falta de conhecimento e habilidades são a grande razão para o insucesso empresarial.

Todos os negócios sofrem riscos, dessa forma as ferramentas de gestão são métodos capazes de amenizar esses riscos, além de auxiliarem em todos os processos do negócio de maneira assertiva.

As ferramentas de gestão, além de minimizar os custos e aumentar a produtividade de todos, oferecem uma análise das melhores práticas a serem adotadas. Desse modo, podemos destacar algumas das ferramentas de gestão que são fundamentais para as empresas.

2.4.1 Cenários Organizacionais

É preciso reconhecer cenários organizacionais devido a sua importância, pois conforme corrobora Schwartz (2000), cenários são instrumentos capazes de nos auxiliar a ter uma visão mais ampla sobre as mudanças que ocorrem frequentemente em nosso ambiente. Dessa forma, seremos capazes de discerni-las e nos moldar junto delas.

2.4.2 Diagnóstico Organizacional

No meio empresarial onde a concorrência é acirrada, os gestores precisam realizar frequentemente ações que visam a sustentabilidade da empresa, sustentabilidade no sentido de se manter ativa no mercado, motivada por essas variáveis, o diagnóstico organizacional vem apresentando-se como função fundamental de trazer ao conhecimento dos gestores uma prévia sobre a saúde da empresa em seus vários aspectos, em que pese, o conhecimento e a informação se tornam um trunfo indispensável para as organizações.

Corroborado pelo entendimento Coopers e Lybrand (1996, p.119 apud Acosta, 2010, p.13): “o diagnóstico de uma empresa é a atividade de, usando a experiência de um analista e uma metodologia conveniente, melhorar o conhecimento sobre a empresa para, a partir daí, indicar soluções adequadas para as questões levantadas”.

O diagnóstico é um conjunto de informações a respeito do negócio, com o intuito de motivar as avaliações profundas e buscar minúcias de informações sobre cada processo e trazer inovação às organizações, encontrando as soluções mais precisas para a problematização existente e ao mesmo tempo alavancar e aprimorar os pontos em que a empresa já se destaca.

2.4.3 Plano de Ação

O plano de ação está diretamente ligado aos objetivos organizacionais, logo os empreendedores devem listar suas ações e as respectivas formas de execução. De acordo com o Exército Brasileiro (2008, p.56 apud Santos e Piurcosk, 2018, p.09), “o Plano de Ação define as tarefas a realizar, os responsáveis, o período, a área evolutiva, os custos e a estratégia adotada”.

Nessa mesma linha de raciocínio, o plano de ação é um instrumento de gestão capaz de elaborar ações estratégicas, a fim de solucionar os gargalos existentes, buscando direcionar o processo por etapas, delegando de forma eficiente como e quando as funções serão desempenhadas e por quem serão executadas.

Sendo assim, o plano de ação deve estar bem estabelecido e claramente visível, permitindo que haja eventuais mudanças, fazendo com que as empresas estejam em constante aprimoramento, de modo a suprir as demandas da organização, facilitando o alcance das metas.

2.4.4 Análise Swot

Conforme explica Oliveira (2021) a análise Swot também conhecida como Análise FOFA que significam: Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças. É uma das ferramentas de gestão e de planejamento estratégico, que visa analisar o ambiente interno e externo da organização com intuito de identificar os principais riscos em que está sujeita, mas também as oportunidades que as cercam e muitas das vezes passam despercebidas.

2.5 DEFERENCIAL COMPETITIVO

A capacidade competitiva das organizações torna-se fundamental para o desenvolvimento e um melhor desempenho futuro, assim sendo necessário um estudo aprofundado a respeito do mercado em que a mesma está inserida, visto que uma das principais responsabilidades do gestor de operações é saber como ocorrem as tarefas na organização e assim conseguir tomar decisões para que a empresa tenha um desempenho superior as demais, traçando assim, um diferencial competitivo.

Então a empresa deve, primeiramente, satisfazer o padrão mínimo exigido pela sociedade, ou seja, atender as necessidades básicas de seus clientes, para posteriormente diferenciar-se dos demais concorrentes. Para Paiva, Carvalho Jr. e Fensterseifer (2009, apud Girardi e Mattos, 2011) há cinco critérios que são de suma importância e destacam o diferencial competitivo de uma entidade: Custo, Qualidade, Desempenho de Entrega, Flexibilidade e Capacidade de Inovação.

3 METODOLOGIA

Para o desenvolvimento inicial do trabalho foi feito um estudo detalhado sobre cada tópico citado no referencial teórico, tendo a metodologia para investigação classificada como qualitativa, quanto a delimitação do estudo temos por caracterização a empresa que passamos a denominar de X, de pequeno porte, estabelecida em Dionísio Cerqueira – SC, cuja atividade principal é comercialização de ferragens e ferramentas, ela é nossa amostra, vez que “amostra é o subconjunto de elementos retirados da população que estamos observando para obter determinados dados” (CASTANHEIRA, 2012 p.46-47). Nossa amostra é não-probabilística, que segundo Marotti et al. (2008, p. 4), “tem como característica principal não fazer uso de formas aleatórias de seleção, torna-se impossível a aplicação de formas estatísticas para cálculo.” Ou seja, possuímos critérios subjetivos para a amostra em questão e que não serão validados de uma forma generalizada.

No tocante a abordagem trata-se de uma pesquisa qualitativa, no que refere-se aos objetivos, classifica-se como uma pesquisa de caráter exploratório, pois “visa explorar um problema, buscando através de uma investigação aprofundada, esclarecê-lo”. (SCHMIDT, 2020, p. 11).

Quanto aos procedimentos para a coleta de dados é a forma prática como são extraídas as informações para que se possa construir uma ideia a respeito de algo, visualizando de forma mais aprofundada cada detalhe para se obter uma resolução do propósito do estudo.

Com relação aos meios, a respeito do estudo feito foi utilizada pesquisa bibliográfica em: sites, artigos científicos publicados, livros, informações e demais materiais de apoio, e demais materiais disponíveis da matéria cursada de Articulação da Ação Contábil e a disciplina de Contabilidade de Custos. Também trabalhamos com o estudo de caso que “(...)visa o exame detalhado de um objeto”. (SCHMIDT, 2020, p. 23)

Quanto aos instrumentos utilizados para a coleta de dados, foram utilizados o diagnóstico da teórico Schmidt (2017), observação quando da visita “in loco”, formulário tabulado pela plataforma do google forms abordado por intermédio da entrevista aplicado aos gestores, com perguntas fechadas e abertas.

Sendo assim, os dados coletados nesse estudo através da aplicação do formulário de diagnóstico sintético foram categorizados em: Não tem ou não aplica, Deficiente, Razoável, Bom e Ótimo, a categorização facilita o processo de análise.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Considerando e respeitando a metodologia estabelecida, inicialmente buscamos a validação das informações dos dados bases coletados através do sítio da Receita Federal e Sintegra, a partir disso fazendo uso do modelo de diagnóstico de Schmidt (2017) aplicamos em visita “in loco” para obtenção dos resultados que passaremos a discutir nos parágrafos que seguem.

4.1 DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL OS INDICADORES DE RESULTADO BASE PARA O PLANO DE AÇÃO

O modelo de Schmidt (2017) de diagnóstico organizacional representa os principais artefatos modernos e tradicionais de gestão, bem como está estruturado por processos de gestão, bem como elenca a avaliação de forma individualizada de cada ferramenta, de forma categorizada representada pelos indicadores de resultados, os resultados da imagem 1 passamos a discutir nos parágrafos que seguem.

Estrutura: Nesta categoria podemos observar que a empresa possui fixada já em sua organização os ideais de visão, missão e valores os quais são repassados aos seus colaboradores diariamente, podemos perceber também que com relação a cargos e setores os colaboradores estão cientes das atuais distribuições de funções e as responsabilidades das mesmas, ainda que não haja atualmente um sistema formalizado para instrução e conferência de tarefas diárias, assim como um desenho de organograma para conceituar de forma visual a hierarquia da empresa.

Financeiro: Com base na entrevista, teve-se o entendimento que a empresa não só conhece a importância de se ter uma reserva para contingência, mas tem a aplicação da mesma como prioridade dentro de sua administração, percebe-se também que as técnicas adotadas para fluxo de caixa, controle de contas a pagar, a receber e critérios para se conceder crédito, através do uso de planilhas, anotações e participação ativa dos colaboradores na identificação de informações sobre os clientes, tem sido funcional e eficiente.

Estoques e Produções: Ainda em visita podemos visualizar todo o layout da loja e como são feitos os planejamentos de compra e controle, nesse ponto, ficou claro que existe a utilização do método da curva ABC onde os produtos “carros chefe” da loja são evidenciados, nesse ponto o controle apresenta uma falha já que o sistema utilizado não apresenta relatórios ou avisos quando determinado item atinge um “estoque mínimo” o que acaba por prejudicar que o planejamento de compras ocorra de forma eficiente.

Imagem 1- Diagnóstico Sintético organizacional

Processos De Gestão	Item	Avaliação do Desempenho das Seguintes Ferramentas	INDICADORES DE RESULTADO				
			NÃO TEM OU NÃO APLICA	DEFICIENTE	REGIÁVEL	BOM	ÓTIMO
ESTRUTURA	1	Visão, missão e valores					X
	2	Organograma hierárquico das partes da estrutura organizacional	X				
	3	Normas, regras, regulamentos, procedimento, instruções para a realização do trabalho			X		
	4	Ações desenvolvidas diariamente por cada empregado				X	
	5	Layout (organização do espaço físico - otimização produção/melhora rotina de trabalho)				X	
	6	Critérios estabelecidos que visam a organização e higiene do estabelecimento					X
	7	Critérios estabelecidos que visam a prevenção e segurança dos empregados e emprego dos EPI					X
	8	Programa de qualidade implantado	X				
FINANCEIRO	1	Controle de contas a pagar					X
	2	Controle de contas a receber			X		
	3	Critérios para concessão de crédito				X	
	4	Fluxo de caixa (controle e eficiência)				X	
	5	Reserva de contingência					X
ESTOQUES E PRODUÇÃO	1	Planejamento de compras			X		
	2	Controle de estoque			X		
	3	Controle de giro de mercadorias			X		
	4	Curva ABC de mercadorias			X		
	5	Cálculo obsolescência do estoque	X				
	6	Plano de produção	X				
	7	Capacidade instalada de produção é toda utilizada	X				
	8	Existe ociosidade	X				
	9	Perdas de produção e/ou serviços são calculadas	X				
CUSTO e DESPESAS - PONTO DE EQUILÍBRIO - PREÇO DE VENDA	1	Controle eficaz na apuração de custos					X
	2	Custos por centro de custos					X
	3	Custos fixos e custos variáveis - controle					X
	4	Margem de contribuição				X	
	5	Despesas - controles					X
	6	Controle de imobilizável depreciação				X	
	7	Determinação do ponto de equilíbrio				X	
	8	Formação dos preços de venda					X
	9	Avalia preços de mercado antes de comprar IPV					X
OUTRAS FERRAMENTAS UTILIZADAS NO PROCESSO DE GESTÃO	1	Orçamento					X
	2	Planejamento estratégico			X		
	3	Outros controles relacionados a gestão				X	
	4	Demonstrações contábeis					X
	5	Análise das demonstrações contábeis					X
	6	Análise de investimentos (indicadores financeiros, análise vertical, horizontal...)			X		
	7	Retorno sobre investimento				X	
	8	Análise swot					X
	9	Outras ferramentas desenvolvidas				X	

Fonte: Adaptado de Schmidt (2017)

Custo e Despesas - Ponto de Equilíbrio - Preço de venda: A administração demonstra um controle rígido a respeito da verificação de custos, margens de contribuição e despesas para que se possa determinar o ponto de equilíbrio, através de orçamentos antecipados e negociações com fornecedores, a mesma também faz pesquisas de preços, ou seja, avalia o mercado ao qual está inserida para que se tenha um bom nível competitivo.

Outras ferramentas utilizadas no processo de gestão: Este visa pontuar como positivos o fato da administração se utilizar das demonstrações contábeis, análise SWOT, planilhas e anotações como já mencionado acima para se ter uma análise mais detalhada e realista sobre a saúde da empresa, mantendo um controle sobre os investimentos e seus retornos.

4.1 PROPOSITURA DE UM PLANO DE AÇÃO COM PONTOS CHAVES

Perante tal apresentação e informações coletadas através do diagnóstico sintético, os pontos elencados no quadro abaixo têm como objetivo descrever as atividades que podem ser melhoradas ou implantadas, os mesmos trazem uma prévia de como serão executados e quais objetivos visam atingir durante o processo.

Demonstrativo 1- Sugestão de plano de ação

PLANO DE AÇÃO				
IDENTIFICAÇÃO	CATEGORIA	IMPORTÂNCIA	PRÁTICA	OBJETIVO
Instrução para a realização do trabalho de forma visual	Não tem	É importante para que exista um controle, eficiência e conclusão das tarefas diárias, evitando ociosidade e otimizando o tempo do colaborador.	Através de listas individuais ou quadros fixos com as tarefas pontuadas	Otimizar o tempo; Reduzir erros; Aumentar qualidade no atendimento;
Organograma	Não tem formalizado	Estabelecer uma estrutura de cargos, competências e funções	Já existe a ideia de um organograma horizontal, onde há a ideia hierárquica pelo conceito da colaboração, ou seja, apenas será formalizado	Agilidade na gestão; Maior autonomia dos colaboradores; Menor burocracia; Interação e implantação de ideias;
Estoque	Razoável	O mesmo afeta diretamente pontos, como financeiro e o atendimento direto aos clientes	Criar um estoque mínimo para cada produto, estudar a plataforma que já está em uso ou implantar novo para auxílio	Otimizar planejamento de compras; Evitar possíveis faltas de produtos;
Planejamento estratégico	Razoável	Auxilia na criação de metas e definição de meios para alcance	Formalizar de forma escrita por ordem de prioridades e facilidade	Reduzir os pontos fracos da empresa; Alavancar o crescimento;

Fonte: Elaboração própria com base na imagem 1 (2021)

É importante avaliar, juntamente com a atual administração, os recursos humanos e materiais que serão necessários para a colocação do plano em prática, assim como estipular um prazo para a aplicação e validação de sua eficácia dentro da empresa e análise de resultados.

4.2 PONTOS POSITIVOS E QUE MERECEM ATENÇÃO NA INVESTIGAÇÃO

Como pontos positivos podemos pontuar a receptividade que a empresa teve inicialmente ao receber os acadêmicos para a entrevista, assim como a transparência que nos foi passada em todo o momento em que a mesma ocorreu. Outros pontos positivos que ficaram transparente foi a boa relação que existe entre os líderes e colaboradores, que acaba por resultar na baixa rotatividade de funcionários da empresa, bem como a simpatia e atenção que são repassados aos clientes durante o atendimento, o uso da reserva de contingência e abertura que a administração tem para experimentar novos meios de aprimoramento.

Alguns dos pontos que merecem atenção, além dos já evidenciados no demonstrativo 1, pode-se citar que o sistema de recebimento de contas não é totalmente eficaz, já que o mesmo não apresenta cadastro formalizado na plataforma. Outro ponto a ser mencionado é o controle de giro de mercadorias que está diretamente relacionado ao controle de compras, onde o mesmo acaba por não ser eficiente.

4.4 DAS FERRAMENTAS DE GESTÃO

Essa investigação, nos permitiu uma proximidade com a empresa, incomum na maioria dos estudos, para além disso nos possibilitou conhecer os processos de gestão e as ferramentas já utilizadas ou não pela mesma, bem como o modo como são aplicadas. A partir dessa análise, conseguimos identificar pontos cuja aplicação tende a ser mais prática, impactando de forma significativa no resultado. Esses pontos serão apresentados a seguir no plano de ação. Tudo isso prezando pelo que já foi relatado no referencial teórico por Schmidt (2017 apud Oliveira et al., 2015).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo oferece as empresas possibilidade para autorrenovação frente aos desafios dos cenários econômicos, considerando os ambientes internos e externos, faz-se necessário total suporte a gestão para a tomada de decisão assertiva, só assim atingir-se-á o diferencial competitivo frente à concorrência.

Diante das premissas apresentadas e o levantamento de dados a partir dos objetivos estabelecidos, conseguimos evidenciar os resultados de forma consistente através das ferramentas utilizadas, atingindo dessa forma o objetivo geral, no qual é proposto um plano de ação.

Portanto, o plano de ação tem a finalidade de contribuir nos processos de gestão, pois sempre há uma forma de realizar os processos com mais automação, economia de tempo e com o mesmo desempenho, quiçá melhor.

Logo os resultados destes, mostraram-se satisfatórios e positivos para tal abrangência, abrindo uma gama de várias outras ideias que podem vir a ser concretizadas através do plano de ação dentro da organização, tornando-a mais ágil e competitiva.

Por fim, deixamos a seguinte mensagem aos gestores: a autorrenovação organizacional assim vislumbrada pelos autores deste estudo, é o ato do gestor se permitir ousar e, ousadia requer inovação, inovação requer o uso de novas tecnologias e instrumentos que efetivamente permitam que se faça gestão; ter o controle, e, estar no controle da situação; repense seu negócio, dessa forma você gestor, poderá afirmar que é adepto da autorrenovação organização!

REFERÊNCIAS

ACOSTA, M.; BÁEZ, L.; FÉLIZ, D. **Diagnóstico organizacional**. Santo Domingo, República Dominicana: Ministerio de Educación República Dominicana. Obtenido de <http://www.>

ministeriodeeducacion. gob.do/docs/oficina-nacionalde-planificacion-y-desarrollo-educativo/e8gZ-diagnostico-climaorganizacionalpdf. pdf, 2013.

ALVES, F. **Competitividade das Empresas Brasileiras no Mercado Internacional: Estratégias através de Novos Indicadores Mercadológicos**. VIII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. 2011.

CASSARRO, Antonio C. **Sistema de Informações para Tomada de Decisões**. São Paulo. Ed. Pioneira, 1998. CASTANHERA, Nelson. Estatística: aplicada a todos os níveis. Curitiba: InterSaberes, 2012.

CATELLI, Armando. **Controladoria: uma Abordagem da Gestão Econômica**. São Paulo. Ed. Atlas, 1999. FALLER, L. P.; ALMEIDA, M. I. R. Planejamento por cenários: preparando pequenas empresas do varejo de móveis planejados para um futuro competitivo. R.Adm., São Paulo, v.49, n.1, p.171-187, jan./fev./mar. 2014.

FREITAS, Alfredo. **Ferramentas de Gestão: Quais são as Essenciais para sua Empresa?** 2017. Disponível em: <<https://blog.ambra.education/ferramentas-de-gestao-essenciais/>>. Acesso em: 19 jun. 2021.

GIRARDI, Geraldo; DE MATTOS, Marcelo Giroto. **O impacto da definição do diferencial competitivo na implementação da gestão estratégica de produção de uma empresa do setor têxtil**. GESTÃO E DESENVOLVIMENTO, 2011, 8.2: 74-84.

HERRERO, Emílio. **Balanced Scorecard e a Gestão Estratégica**. 2005, Elsevier Editora Ltda. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=lang_pt&id=10ZCPKhe_4C&oi=fnd&pg=PA1&dq=GEST%C3%83O+ESTRAT%C3%89GICA&ots=C3XUCGzIIZ&sig=fn1IS0csUzXWKuOMI2ksIWYyRgs#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 07 de junho de 2021.

MAROTTI, Juliana, et al. **Amostragem em pesquisa clínica: tamanho da amostra**. Revista de Odontologia da Universidade Cidade de São Paulo, 2008, 20.2: 186-194.

MOTITZ OLIVEIRA DE, Gilberto. et al. **A prospecção de cenários e as decisões de longo alcance nas organizações: Relato de experiência**. XXV Simpósio de Gestão da Inovação e Tecnologia. 2008.

OLIVEIRA, Letícia. **A estratégia organizacional na competitividade: um estudo teórico.** Disponível em: < <https://www.seer.ufrgs.br/read/article/view/41883/26496>>. 2004.

OLIVEIRA, Wallace. **Entenda definitivamente o que é Análise Swot.** Heflo. Disponível em:< <https://www.heflo.com/pt-br/swot/o-que-e-analise-swot/>>. Acesso em 07 de junho de 2021.

SANTOS, Reginaldo Rosa dos. **A importância do processo de elaboração do plano de ação para a eficiência do plano de gestão nas unidades gestoras do Exército Brasileiro.** 2018.

SCHMIDT, Raquel Antônia Sabadin. **Estratégias de gestão aplicadas as pequenas e médias empresas importadoras com enfoque na gestão contábil gerencial.** XXX Congresso Internacional de Administração: Conhecimento a alavancagem do futuro - Ponta Grossa, PR, Brasil, 25 a 29 de Setembro de 2017. Disponível em: <http://www.admpg.com.br/2017/selecionados.php>. Acesso em: 10 ago. 2021.

_____, Raquel Antônia Sabadin. **Apostila orientativa aplicada à disciplina de Articulação da Ação Contábil II.** Barracão- PR: UNETRI Faculdades. Jun. 2020.

STRAUHS ROCIO DO, Faimara. et al. **Gestão do Conhecimento nas Organizações.** Curitiba: Aymarã; 2012. VALENTIM, M. org. **Gestão, mediação e uso da informação** [online]. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2010. 390 p. ISBN 978-85-7983-117-1. Available from SciELO Books.

A RELAÇÃO DO MARKETING DIGITAL E A PANDEMIA DA COVID-19

Ademir José Zimmermann⁴²
Alexandre Brescansin⁴³
Monique Puttkamer⁴⁴

1 INTRODUÇÃO

As organizações buscam diariamente, formular estratégias para alcançar seus clientes e consumidores em potencial, despertando neles, o interesse e necessidade, por seu produto ou serviço. Sabe-se que cabe ao marketing, esta tarefa de aproximação entre organização, produto e cliente. Desde a década de 90, quando as pessoas passaram a conhecer e ter mais acesso à internet, bem como as plataformas digitais, o marketing das organizações, ganhou uma ramificação chamada marketing digital, e de lá para cá, este canal vem ganhando mais e mais notoriedade.

Segundo Torres (2009), basicamente, o marketing digital é compreendido como a utilização da internet como ferramenta de marketing, envolvendo não apenas comunicação e publicidade, mas como um conjunto de estratégias, e conceitos, já identificados na teoria do marketing.

Sendo assim, compreendemos a utilização da internet como possibilidade de construção de um canal de comunicação direta entre o cliente e a organização. Ainda no ano de 2006, Kotlher e Keller já nos alertavam que “a maior parte do marketing de hoje está se mudando do mercado para o ciberespaço” (KOTLHER; KELLER, 2006, p. 667) e essa teoria se fortaleceu e muito, com o passar dos anos, tornando-se incontestável, mediante o cenário da pandemia da COVID-19. Afinal, como conhecimento geral, o momento vivido desde o surgimento do novo coronavírus, em Wuhan na China, que se espalhou pelo mundo, colocando países em estado de pandemia.

Como medida de prevenção e contenção da doença, várias medidas foram tomadas e recomendadas pela Organização Mundial da Saúde – OMS, dentre elas, o distanciamento social, proibindo aglomerações de pessoas em um mesmo espaço físico, além da imposição de

⁴² Mestre e Coordenador do curso de Administração, da Unetri Faculdades – Email: zademirjose@gmail.com

⁴³ Mestre e Professor do curso de Administração, da Unetri Faculdades – Email: alexandrebrescansin@gmail.com

⁴⁴ Acadêmica do 8º período do curso de Administração, da Unetri Faculdades – Email: moniqueputtkamer@hotmail.com

*lockdown*⁴⁵, gerando uma mudança brusca e obrigatória na rotina da sociedade e das organizações, e conseqüentemente, trazendo mudanças também, nas estratégias de venda destas organizações.

Portanto, este estudo discorre sobre o marketing digital, desde seu início e desenvolvimento, contribuindo com relevância para as organizações atuais. Neste contexto, o principal objetivo deste artigo foi realizar uma investigação evolutiva do marketing digital e seu relacionamento direto com a pandemia e pós-pandemia da COVID-19, buscando demonstrar as mudanças ocorrida nas organizações e no comportamento dos consumidores, com a utilização do marketing digital.

2 DESENVOLVIMENTO (REFERENCIAL TEÓRICO)

2.1 Marketing

Conforme nos apresenta Las Casas (2017), o termo marketing pode ser traduzido literalmente por mercadologia, porém, o significado mais fiel ao termo não deve se relacionar apenas como um estudo, mas compreendido como ação no mercado.

Diante de diversas definições, Philip Kotler nos define marketing de forma sucinta e clara, dizendo que “o marketing envolve a identificação e a satisfação das necessidades humanas e sociais ... ele supre necessidades lucrativamente.” (KOTLER; KELLER, 2006, p. 04). A partir desta definição, Martha Gabriel (2010) nos mostra importantes entendimentos dentro do marketing, um deles e talvez o principal, é a compreensão de público-alvo, que é parte central de toda e qualquer ação de marketing.

Para Las Casas (2017) a definição segundo a Associação Americana de Marketing, que definia o marketing como sendo o planejamento das quatro variáveis do composto mercadológico, essas variáveis também conhecidas como os 4 P's de Marketing, que são: produto, preço, praça e promoção. De forma que, resumidamente, o produto é aquilo que a empresa oferece ao consumidor, podendo ser tangível ou intangível; o preço é o valor de venda do produto; a praça se refere ao ponto de venda ou local de distribuição e logística; e a promoção engloba as estratégias e planos de comunicação e divulgação.

Com o passar dos anos e a própria evolução do marketing, o termo foi sendo reformulado, ganhando uma compreensão mais clara e prática, definindo este, como um

⁴⁵ Lockdown em português significa fechamento, confinamento. É caracterizado pelo bloqueio total das entradas e comércios de determinada região. A medida pode ser adotada em âmbito municipal, estadual ou nacional.

conjunto de instruções e processos, que direcionados, criam, comunicam e entregam informações necessárias para clientes e a sociedade em geral.

Nesta ideia, Kotler (2006) configura como um conceito central do marketing, a “troca”, que envolve a obtenção de um produto desejado por uma pessoa que oferece algo em contrapartida. E essa troca, segundo Kotler (2006) ocorre mediante cinco condições essenciais que são: a existência de pelo menos duas partes, pois caso contrário seria autoprodução; cada parte possuir algo que apresente valor para a outra parte; todas as partes possuírem capacidade de se comunicar e de fazer entrega; cada parte ser livre para aceitar ou recusar a oferta de troca; e todas as partes acreditarem ser adequado participar da negociação, pois caso contrário seria uma coerção. Com base nisto, Martha Gabriel (2010) nos afirma que “o marketing envolve transações em que, teoricamente, as partes envolvidas sempre saem ganhando” e que por causa disso “quanto mais o marketing entende o seu público-alvo e as transformações em seus hábitos, necessidades e desejos, maior é a probabilidade de saber o que pode ser oferecido a esse público, que o interessa, para que ocorra a troca”. (GABRIEL, 2010, p. 29).

Para Kotler e Keller, uma definição social é a de que marketing “é um processo social pelo qual indivíduos e grupos obtêm o que necessitam e desejam por meio da criação, da oferta e da livre troca de produtos e serviços de valor com outros”. (KOTLER; KELLER, 2006, p. 04).

Por fim, relaciona-se a resposta do grande teórico e pai da administração moderna, Peter Drucker, enfatizada por Kotler e Keller:

Pode-se considerar que sempre haverá a necessidade de vender. Mas o objetivo do marketing é tornar supérfluo o esforço de venda. O objetivo do marketing é conhecer e entender o cliente tão bem que o produto ou serviço seja adequado a ele e se venda sozinho. Idealmente, o marketing deveria resultar em um cliente disposto a comprar. A única coisa necessária então seria tornar o produto ou serviço disponível. (KOTLER; KELLER, 2006, p. 04).

Sendo assim, compreende-se marketing como uma ferramenta poderosa e essencial para toda e qualquer organização, independente de porte, estrutura ou segmentação e que com o passar dos anos, desenvolveu-se, ganhando espaço e notoriedade, acompanhando atualização e expansões globais, conforme escrito nos próximos tópicos.

2.2 Surgimento e evolução do marketing

Através das definições de marketing, relacionadas acima, percebe-se que precisar o início e surgimento do marketing, não é uma tarefa fácil, pois o conceito de marketing engloba processos de troca, entrega de ofertas e produtos, determinados por algum tipo de valor, e isto, já acontecia há milhares e milhares de anos, desde os primórdios da humanidade. Ambler (2004)

aponta que o marketing pode ser considerado tão antigo quanto a prática do comércio, que é uma das mais arcaicas atividades humanas e cuja a história por vezes se confunde com a própria história da humanidade, pois o marketing tem seu início com a troca, que é considerada a primeira forma de mercar.

Para tanto, em uma linha histórica, cabe considerar o início do marketing por volta de 1900, pois segundo Miranda (2004) que traz em seu artigo, quando de fato, o marketing surge como uma ciência e como também nos mostra Santos (2009) em seu artigo na revista de gestão da USP, “foi apenas no início do século XX que o marketing surgiu como área de conhecimento distinta das outras atividades comerciais”.

Portanto o marketing inicialmente aparece vinculado à questão econômica, obtendo seu lugar quando os mercados passaram a ser autorregulados e não mais determinados ou verificados pela estrutura social. A partir disso o marketing passou por um processo evolutivo no decorrer dos anos com transformações em sua forma de interagir com o mercado.

Carvalho expõe de forma clara e direta a evolução dessa área, demonstrando que: “O Marketing evoluiu de suas antigas origens de distribuição e vendas para uma filosofia abrangente de como relacionar dinamicamente qualquer organização ao seu mercado.” (CARVALHO, 2010, p. 43)

Os autores Rocha e Christensen (1999) e Las Casas (2001) abordam a evolução do marketing com uma visão mais ampla, separando sua história em três eras distintas, sendo a primeira delas a chamada Era da Produção, identificada por uma demanda maior do que a oferta, onde as ideias dos empresários e a disponibilidade de recursos eram elementos determinantes na comercialização.

Já a segunda Era, denominada como a Era de Vendas, começa em 1930 e é caracterizada pelo aparecimento dos primeiros indícios de excesso de oferta, onde muitas empresas começaram a utilizar técnicas de vendas bem mais agressivas sendo integralmente voltadas às vendas, para que conseguissem se “desfazer” dos itens que se acumulavam em seus estoques em razão da grande quantidade de produção.

Por último, a Era do Marketing, que inicia em 1950 e marcada pela intensidade dos gestores sobre a importância de conquistar e manter os negócios a longo prazo e, principalmente, da manutenção de relações duradouras com os seus clientes. Com isso a partir dessa era começaram a valorizar mais o consumidor.

Em resumo, essa divisão histórica do desenvolvimento do marketing foi apresentada por Gomes:

Na primeira fase, o marketing era orientado pela transação, concentrava-se em como efetuar a venda. Na segunda fase, o marketing tornou-se orientado pelo

relacionamento – como fazer o consumidor voltar e comprar mais. Na terceira fase, convida os consumidores a participar do desenvolvimento de produtos da empresa e de suas comunicações. (GOMES, 2013, p. 06).

2.3 Marketing Digital

Como descrito acima, o marketing evoluiu e ganhou destaque no decorrer das décadas, trazendo diferentes conceitos e abordagens. Mais recentemente temos o surgimento e a crescente do chamado marketing digital, que Cruz e Silva (2014), trata-se de um marketing de canais eletrônicos como a Internet que expandem a relação entre organização e cliente. Algo básico a se entender é que continuamos falando de marketing e de consumidores, e devemos ter em mente que, segundo Torres (2009), ao falarmos de marketing digital e internet, estamos falando sobre pessoas, suas histórias e desejos, continuando a abordar sobre os relacionamentos e necessidades a serem atendidas.

Sendo assim, entende-se basicamente que o marketing digital se diferencia do marketing tradicional no fato de utilizar a internet, como principal canal de divulgação da imagem de uma organização, produto ou serviço. Por isso, Gabriel define o termo marketing digital como “o marketing que utiliza estratégias em algum componente digital no marketing mix – produto, preço, praça ou promoção”. (GABRIEL, 2010, p. 104).

Sendo assim, como apresentado na introdução deste artigo, quando ouvimos falar de termos como marketing digital, marketing web, publicidade na internet ou publicidade on-line estamos falando, segundo Torres (2009) de utilizar efetivamente a internet como uma ferramenta de marketing, envolvendo comunicação, publicidade e todas as estratégias de marketing.

Partindo ainda desta ideia, Torres (2009), formula algumas ações estratégicas que compõe o marketing digital, caracterizadas por 07 ações que estão centradas no comportamento do consumidor. São elas: 1. Marketing de conteúdo, caracterizado pelo planejamento, criação e publicação de conteúdo dentro de um site, cujo objetivo é tornar esta informação visível e atraente ao cliente; 2. Marketing nas mídias sociais, que são as redes sociais, blogs, sites de conteúdo colaborativo, que são construídos com o intuito de permitir a interação social e o compartilhamento de informações, em diferentes formatos; 3. E-mail marketing, utilizado pelas organizações como ferramenta de comunicação interna, adaptação da antiga mala-direta; 4. Marketing viral, trata-se do uso de efeito viral para transmitir uma mensagem de marketing, porém ainda pouco usado pelas empresas; 5. Pesquisa On-line, base da atividade de marketing e internet, permitindo elaborar pesquisas elaboradas e sem custos; 6. Publicidade on-

line, que teve seu início através de banners em sites, e que com o tempo e a tecnologia, passaram a ser interativos, com som, vídeo e animações; E por fim, 7. Monitoramento, cuja ação estratégica integra os resultados de todas as outras ações estratégicas, permitindo verificar e acompanhamento de resultados.

É importante ressaltar que além das ações estratégicas, Cruz e Silva (2014) também apresentam que o marketing digital possui a metodologia dos 8P'S que contribuem no processo de implantação dessa ferramenta nas organizações. Além disso, o surgimento do e-commerce possibilitou que esse tipo de marketing se propagasse, devido ao crescimento das vendas on-line. De acordo com o estudo WebShoppers Edição 43, o Brasil contou com 79,7 milhões de consumidores de *e-commerce*⁴⁶, que fizeram ao menos uma compra on-line no ano de 2020, número 29% maior que o do ano anterior. Desses 79,7 milhões de consumidores de e-commerce, 23% realizou sua primeira compra on-line no ano de 2020.

2.4 A pandemia da COVID-19

Para compreender melhor a crescente necessidade da utilização do marketing digital, no cenário de pandemia, vivido no ano de 2020 e meados do ano de 2021, cabe explicar sobre o surgimento desta e seus impactos já constatados, desde seu início e da disseminação do coronavírus em escala global.

Segundo o Ministério da Saúde, do Governo Federal do Brasil, os coronavírus são um grande grupo viral, conhecidos desde meados de 1960, que causam infecções respiratórias em seres humanos e em animais. Geralmente causam sintomas leves a moderados, semelhantes a gripe, podendo cursar com sintomas intestinais, sendo altamente patogênicos.

Esse grupo viral pode causar também, doenças graves com impacto importante na Saúde Pública, como a Síndrome Respiratória Aguda Grave (SARS), identificada em 2002 e a Síndrome Respiratória do Oriente Médio (MERS), identificada em 2012.

Em 31 de dezembro de 2019, o escritório da Organização Mundial da Saúde (OMS) na China foi informado sobre casos de pneumonia de etiologia desconhecida detectada na cidade de Wuhan, província de Hubei. As autoridades chinesas identificaram um novo tipo de Coronavírus, que foi isolado em 07 de janeiro de 2020. Em 11 e 12 de janeiro de 2020, a OMS recebeu mais informações detalhadas, da Comissão Nacional de Saúde da China, de que o surto estava associado a exposições em um mercado de frutos do mar, na cidade de Wuhan. Em 30

⁴⁶ E-commerce, ou comércio eletrônico, é uma modalidade de negócio em que as transações comerciais são realizadas totalmente online, desde a escolha do produto pelo cliente, até a finalização do pedido, com o pagamento, todo o processo deve ser realizado por meios digitais.

de janeiro de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) em razão da disseminação do Coronavírus, após reunião com especialistas. Em 03 de fevereiro de 2020, o Ministério da Saúde declarou Emergência de Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) em decorrência da infecção humana da doença pelo Coronavírus 2019 (COVID- 19), por meio da Portaria MS nº 188, e conforme Decreto nº 7.616, de 17 de novembro de 2011. A Portaria MS nº 188 também estabeleceu o Centro de Operações de Emergências em Saúde Pública (COE-nCoV) como mecanismo nacional da gestão coordenada da resposta à emergência no âmbito nacional, ficando sob responsabilidade da Secretaria de Vigilância em Saúde (SVS/MS) a gestão do COEnCoV.

Em 11 de março de 2020 a Organização Mundial da Saúde decretou pandemia do novo coronavírus (COVID-19). O que significa que uma transmissão recorrente está acontecendo em diferentes partes do mundo de forma simultânea.

O Brasil, registrou seu primeiro caso no dia 26 de fevereiro de 2020, no estado de São Paulo, sendo este também, o primeiro caso notificado, na América Latina. Após se espalhar pelos continentes do mundo e desencadear uma pandemia global, esse vírus infectou até 4 de agosto de 2021, mais de 200 milhões de indivíduos, de acordo com os dados da universidade Johns Hopkins, dos Estados Unidos.

Segundo Urdan (2020), a pandemia gerou e seguirá gerando impactos profundos em várias dimensões sociais, humanas, governamentais e empresariais. Não é possível saber ao certo, até quando estes impactos afetarão a sociedade. Para compreender tais impactos, apesar de ainda muito recentes, alguns estudos como do da PwC (2020) que comparou moradores de cidades, em muitos países, incluindo o Brasil, antes e após a pandemia, identificou fortes indícios de reinvenção do perfil dos indivíduos, principalmente relacionados às jornadas de compra, consumo, aprendizado, comunicação, entretenimento e trabalho das pessoas, em meio à aceleração do uso dos canais digitais.

2.5 A relação do marketing digital e a pandemia

Gomes e Kury já diziam sobre a mudança do marketing:

Desde 2000 podemos perceber que a tecnologia da informação penetrou no mercado, transformado as formas de interação entre as pessoas e como elas se relacionam com as empresas. A comunicação agora tem mais conectividade e mobilidade, pois temos quatro grandes forças que são os pilares da nova onda da tecnologia: os computadores e celulares cada vez mais acessíveis, a internet de baixo custo, a fonte aberta e o wi-fi revolucionado a acessibilidade e a mobilidade. (GOMES e KURY, 2013, p. 06).

Sobre o marketing digital no contexto da pandemia cabe dizer que o uso desta ferramenta para as organizações foi, é e será de extrema importância e aqueles que não se adequaram ao uso desse tipo de marketing, tendem a ficar cada vez mais para trás, perdendo consideráveis fatias no mercado. Vale ressaltar, que apesar do uso dos canais eletrônicos, o marketing tradicional e o atendimento presencial, não devem jamais deixar de existir, pois ambos, fundamentam e proporcionam mais confiança aos clientes da organização. O que reforça os estudos apresentados no referencial teórico sobre a tendência, agora realidade, de crescimento do marketing digital. Com a pandemia e o isolamento social, as pessoas começaram a utilizar ainda mais a internet e os sites de busca e redes sociais passaram a serem vitrines para seus consumidores.

A pandemia, apesar de impactar de forma muito negativa e impositiva à vida das pessoas, proporcionou a readequação e reinvenção da sociedade, quebrando ainda alguns paradigmas, como o trabalho a distância e a interação social, que se deram através dos canais digitais. Possibilitou ainda, aumentar o número de vendas de produtos ou serviços, através dos canais eletrônicos.

A web, mais especificamente as mídias sociais, ascenderam e mudaram a forma das pessoas se relacionarem. Se tornaram o novo espaço físico de convivência das pessoas, já são consideradas por alguns autores como as novas praças, ou ruas, espaços que fazem parte da esfera pública. Isso ocorre porque hoje qualquer informação pode ser processada e redistribuída em formato digital, havendo assim muitos métodos e maneiras de expansão. (GOMES e KURY, 2013, p. 06).

Fato é que, em época de crise, como a vivida, onde existem problemas e dificuldades nos campos da economia, meio ambiente, ou doenças, Gomes e Kury (2013) afirmam que as empresas percebem que precisam fazer parte da mudança, seja por sua motivação à venda, ou o real interesse por um mundo melhor.

3 METODOLOGIA

Neste estudo optou-se pela abordagem de pesquisa qualitativa, um tipo de investigação que tem por finalidade, compreender fenômenos em caráter subjetivo. Nesta abordagem de pesquisa, a coleta de dados se dá, de forma descritiva.

Conforme Godoy em seu artigo, que aponta a pesquisa qualitativa como uma metodologia que “parte de questões ou focos de interesses amplos, que vão se definindo à medida que o estudo se desenvolve”. (GODOY, 1995, p. 58).

Compreendendo que existem diferentes tipos de pesquisas, Vergara (2013), afirma que elas se dividem quanto aos objetivos e o como fazer, e é assim que este artigo se classifica. Quanto ao objetivo, foi realizada uma pesquisa descritiva, com registros e análises sobre marketing digital, bem como, uma pesquisa exploratória sobre a pandemia da COVID-19, por se tratar de um assunto recente e complexo.

Quanto ao método de como fazer, levantou-se informações e conhecimentos acerca da temática, visto que, se objetivava estudar e conhecer o crescimento da área de marketing digital, durante a pandemia da COVID-19.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a construção deste artigo, verificou-se a relevância do marketing em toda e qualquer organização, desde o início das trocas comerciais, bem como, com o passar dos anos e a evolução mercantil. Devido ao avanço tecnológico e o crescente uso da internet, o marketing digital consolidou-se no mercado, como ferramenta essencial para as empresas que buscam aumentar sua fatia no mercado, ou ao menos, desejam se manterem consolidadas neste.

A pesquisa realizada atingiu seus objetivos, ao deixar em evidência a situação de dificuldade e oportunidade que as empresas foram colocadas diante da pandemia da COVID-19 e como o marketing digital, com todas as suas ferramentas e possibilidades, tem se mostrado importante para a continuidade do trabalho das organizações. O que de fato, reforça o que grandes autores já alertavam, sobre o marketing digital como uma forte tendência no mundo da administração.

Apesar de concluído este estudo, não tivemos a pretensão de esgotar o assunto, mas investigar e propor uma discussão inicial sobre a importância do marketing nesse contexto pandêmico.

REFERÊNCIAS

AMBLER, T. **The new dominant logic of Marketing: views of the elephant**. London: Centre for Marketing of London Business School, 2004. Working Paper, n. 04-903.

AMERICAN MARKETING ASSOCIATION. **Definitions of Marketing**. Disponível em: <<https://www.ama.org/the-definition-of-marketing-what-is-marketing/>>. Acesso em: 10 ago. 2021. BRASIL. Ministério da Saúde. Coronavírus. Brasília, 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/o-que-e-o-coronavirus>>. Acesso em: 17 ago. 2021.

CARVALHO, Pedro Carlos de. **Administração mercadológica: história, conceitos e estratégias**/Pedro Carlos de Carvalho, Wagner Fróes de Moraes. 3. Ed. Campinas, SP: Editora Alínea, 2010.

EBIT. Webshoppers. Ebit. 2021. 43. Ed. Disponível em:<https://www.mobiletime.com.br/wp-content/uploads/2021/03/Webshoppers_43.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2021.

FILHO, Jorge Elias Bazi; NASCIMENTO, Rosalina Maria de Lima Leite do. **A importância do marketing digital no contexto de pandemia**. TCC. Centro Universitário UniEVANGÉLICA. 2021.

GABRIEL, Martha. Marketing na era digital. **Conceitos, plataformas e estratégias**. 1. Ed. São Paulo, SP: Novatec Editora Ltda., 2010.

GODOY, Arilda. **Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades**. 1995. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 35, n. 02, p. 57-63. 1995;

GOMES, Marília; KURY, Glauro. **A Evolução do Marketing para o Marketing 3.0: O Marketing de Causa**. 2013. Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação. XV Congresso de Ciências da Comunicação na Região Nordeste. Mossoró, Rio Grande do Norte, 2013. Disponível em: <https://portalintercom.org.br/anais/nordeste2013/resumos/R37-0945-1.pdf>. Acesso em: 09 ago. 2021.

KOTLER, Philip; KELLER, Kevin Lane. **Administração de marketing**. 12. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

LAS CASAS, Alexandre Luzzi. **Marketing: uma introdução**. In: Marketing: Conceitos, Exercícios e Casos. São Paulo: Editora Atlas, 2001.

LAS CASAS, Alexandre Luzzi. **Marketing: conceitos, exercícios, casos**. 9º ed. São Paulo: Editora Atlas Ltda., 2017.

MIRANDA, Cláudia M. C. **A evolução do pensamento de marketing: uma análise do corpo doutrinário acumulado no século XX**. RIMAR – Revista Interdisciplinar de Marketing, v. 3, n. 1, p. 40-57, jan./jun. 2004.

ROCHA, A.; CHRISTENSEN, C. **O conceito de Marketing**. In. **Marketing: Teoria e Prática no Brasil**. São Paulo: Atlas, 1999.

SANTOS, Tatiane. **O desenvolvimento do marketing: uma perspectiva histórica**. Revista de Gestão USP, São Paulo, v.16, n. 1, p. 89-102, jan./mar. 2009.

TORRES, Claudio. **A bíblia do marketing digital: tudo que você queria saber sobre marketing e publicidade na internet e não tinha a quem perguntar**. São Paulo, SP: Novatec Editora Ltda, 2009.

URDAN, André Torres. **A Pesquisa em marketing no Brasil e o desafio/oportunidade de contribuição e legitimação na pandemia.** Revista Brasileira de Marketing – ReMark. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/remark/article/view/18700> . Acesso em 05 ago. 2021.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração.** 14. Ed. São Paulo: Atlas, 2013.

FERRAMENTAS DE GESTÃO: IMPULSIONANDO A GESTÃO DOS NEGÓCIOS MERCADISTAS ⁴⁷

Jean Carlos Chaves, discente do curso de ciências contábeis da UNETRI faculdades, e-mail
jeancarloschaves13@gmail.com
Ingrid Bianca Llorian, discente do curso de ciências contábeis da UNETRI faculdades, e-mail
ingridbiancallorian2013@hotmail.com.br
Dra. Raquel Antônia Sabadin Schmidt, professora e coordenadora do curso de Ciências
Contábeis da UNETRI
Faculdades, raquel_antonia@hotmail.com

RESUMO

Este artigo tem por objetivo descobrir os principais tipos de ferramenta de gestão gerencial utilizados nos mercados, localizados no centro do município de Bom Jesus do Sul, Paraná, Brasil. Pretende-se delinear um comparativo entre o referencial teórico e os resultados da pesquisa, com vista a avaliar as quais das ferramentas de gestão são mais assertivas e oferecem maior sustentabilidade no tocante a vida da organização. Este estudo foi conduzido com pesquisas bibliográficas e pesquisa de campo, com uma abordagem qualitativa, utilizou-se como instrumento um formulário aplicado em forma de entrevistas aos gerentes dos mercados. As ferramentas de gestão atuam como auxiliares de gestão das empresas facilitando a mesma em seus processos de afazeres. Este artigo contribui com o campo de gestão informando sobre as principais ferramentas de gestão que estão sendo utilizadas pelos mercados de Bom Jesus do Sul – PR. Os resultados nos deram por conta que cerca de 83,3% utilizam ferramentas de gestão, e cerca de 16,7% nunca utilizou; evidenciou-se que a maioria dos respondentes utilizam-se de outras ferramentas que não são as tradicionalmente utilizadas. A maior motivação do estudo é saber que as empresas pesquisadas podem ter uma melhora geral no seu jeito de gerenciar seus negócios e se tornarem mais agressivas se fizerem uso das ferramentas de gestão, conforme demonstramos neste estudo.

Palavras-chaves: Gestão. Ferramentas de Gestão. Mercado.

1. INTRODUÇÃO

Estamos fazendo uma pesquisa sobre as ferramentas de gestão, no ambiente do centro de Bom Jesus do Sul – PR, com o intuito de descobrir os quais são as ferramentas de gestão utilizadas pelos mercados, e se estão satisfeitos com suas ferramentas de gestão.

A relevância desta pesquisa vem do fato de adquirirmos conhecimentos e especializações sobre os mercados e sobre como se gerenciam seus negócios, podendo ser de maneira mais rustica ou sistemática.

A importância desta pesquisa está no fato em que as empresas necessitam saber o que é e como utilizar e escolher ferramentas de gestão, pois, como dito por Fernandes (2021), uma boa

⁴⁷ Trabalho avaliativo desenvolvido na disciplina de Governança Corporativa, Profa. Dra. Raquel Antônia Sabadin Schmidt.

ferramenta de gestão, personalizada, pode custar muito menos do que você imagina e traz excelentes resultados para a sua empresa.

Nosso estudo tem por objetivo geral: descobrir quais os principais tipos de ferramenta de gestão gerencial, utilizadas nos mercados localizados no centro do município de Bom Jesus do Sul – PR.

Considerando o propósito do estudo, representado pelo objetivo geral, para poder dar suporte definimos os meios que são representados pelos objetivos específicos, sendo eles: (a) pesquisar os referenciais teóricos que servirão de base para esta investigação: gestão, ferramentas de gestão, as principais ferramentas de gestão utilizadas nos mercados, o impacto que as ferramentas de gestão proporcionam no negócio; (b) identificar as principais ferramentas de gestão utilizadas no segmento de mercados de Bom Jesus do Sul- PR; (c) comparar o referencial teóricos x os resultados da pesquisas; (d) avaliar se os mercados que utilizam as ferramentas de gestão são mais assertivos e são mais sustentáveis.

Esta temática foi escolhida pela pura curiosidade dos autores deste artigo, com o intuito de descobrir se os mercados do centro de Bom Jesus do Sul-PR, sabem o que são as ferramentas de gestão, se sabem as utilizar, se as utilizam nas suas empresas, e com qual propósito as utilizam em quais áreas elas são utilizadas e se buscam automatizar alguma etapa de suas produções e setores.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A gestão é a atividade que os gestores utilizam para controlar suas empresas e negócios. Podendo ser classificado pelo sucesso da empresa, pois uma boa gestão faz sua empresa evoluir, mas se a gestão boa de uma empresa não significa que é boa para todas as empresas.

As ferramentas de gestão são as auxiliares dos seus usuários na produção de alguma tarefa, que tenha como ser utilizada a ferramenta de gestão para seu gerenciamento.

2.1 GESTÃO

Gestão é o ato de gerenciar/administrar algo ou alguém, podendo ser dividido em indeterminadas áreas de atuação, sendo as principais, para este artigo, a gestão de pessoas, gestão do ambiente organizacional e gestão de qualidade.

2.1.1 Gestão de Pessoas

A gestão de pessoas é a área responsável pela maneira com que se é lidado com as pessoas, principalmente quando se trata de lidar com os seus funcionários. “A moderna Gestão de Pessoas (GP) consiste em várias atividades integradas entre si no sentido de obter efeitos sinérgicos e multiplicadores tanto para as organizações como para as pessoas que nelas trabalham.” (CHIAVENATO, 2008, p. 14)

A maneira de lidar com seus funcionários pode ser dividida em:

Quadro 1 - Práticas de Gestão de Pessoas

Práticas de GP	Descrição
Recrutamento e seleção	Candidatar e selecionar pessoas que tenham valores, interesses, expectativas e competências alinhadas com a organização.
Envolvimento	Criar vínculos afetivos com os colaboradores, contribuindo com o seu reconhecimento, relacionamento, participação e comunicação.
TD&E ²	Estimular a contínua aprendizagem, aperfeiçoamento de competências e produção de conhecimentos.
Condições de trabalho	Oferecer um ambiente de trabalho que preza pela saúde e segurança dos trabalhadores, além de acesso à tecnologia.
AD&C ³	Avaliar o desempenho dos trabalhadores, subsidiando as decisões sobre promoções, planejamento de carreira e desenvolvimento.
Recompensas	Recompensar o desempenho e as competências dos colaboradores em termos de remuneração e incentivos.

Fonte: Silva e Pinho (2021)

4849

2.1.2 Gestão do Ambiente Organizacional

A gestão do ambiente organizacional é a área da gestão voltada para a organização do ambiente de trabalho. A gestão do ambiente organizacional é o fator que define como uma empresa se “apresenta” para seus convidados e clientes, é definido pela forma como se quer mostrar aos demais e a forma que os demais desejam que lhe seja apresentado assim temos um ambiente de trabalho funcional e apresentável, pois, Chaves (2021, p. 32), diz:

Uma empresa com uma má organização é uma empresa sem corpo/torso, pois, pode até onde se apoiar, ficar e o que comandar, mas não tem o que é necessário para se estabilizar, mostrar que consegue se auto sustentar, porque as partes mais importantes de um corpo, seus órgãos estão no torno ajustados de forma que se complementam, se ajudem e não se atrapalhem.

2.2 PRINCIPAIS FERRAMENTAS DE GESTÃO

As ferramentas de gestão podem ser tanto software ou técnicas, que possuem como finalidade auxiliar e melhorar a empresa, por diferentes áreas, sendo suas áreas de efeito a área

⁴⁸ Treinamento, Desenvolvimento e Educação.

⁴⁹ Avaliação de Desempenho e Competências.

de marketing, finanças, recursos humanos, etc. já a sua forma de ajuda varia em acelerar a velocidade de atendimento, como faz os trabalhos e até como utiliza seu tempo. Elas auxiliam no gerenciamento da empresa, facilitando a gestão, aprimorando a gestão e aumentando a produtividade do tempo utilizado.

Na sequência do texto passamos a transcrever algumas das principais ferramentas de gestão.

2.2.1 Análise SWOT

Ferramenta de gestão que é utilizada quando se espera ter um diagnóstico detalhado sobre a situação da empresa. (SOLIDES, 2021)

A análise SWOT, ou também chamada de FOFA, siglas formadas pelas iniciais das palavras que as compõem — em inglês e português, respectivamente.

Basicamente, essa metodologia analisa 4 pontos distintos: (a) Strengths (Forças): encontrar os pontos fortes do negócio e o que ele tem para oferecer ao mercado; (b) Weaknesses (Fraquezas): são os pontos fracos, representados pelo que o negócio precisa aprimorar para superar atuais resultados; (c) Opportunities (Oportunidades): vê o cenário externo para descobrir oportunidades para a empresa e novos objetivos para o futuro; (d) Threats (Ameaças): descobrir os concorrentes e fatores do ambiente externo que ameaçam o sucesso da empresa, logo, precisam ser evitados ou tratados. (SOLIDES, 2021)

No contexto da análise SWOT, forças e fraquezas são fatores internos. Já as oportunidades e ameaças são fatores externos. Assim, para aplicá-la, é fundamental ter um bom nível de conhecimento da concorrência e do mercado. (SOLIDES, 2021).

2.2.2 Six Sigma (metodologias DMAIC e DMADV)

O objetivo do six sigma é avaliar o desempenho de uma empresa. Com essa ferramenta de gestão, é possível testar e qualificar processos, produtos ou serviços. Nesse sentido, entre fatores de bom desempenho estão a eficiência dos processos, a redução do desperdício e a aplicação correta dos recursos em cada tarefa. A Six Sigma pode ser aplicada por duas tecnologias diferentes. (PRICEFY, 2021).

DMAIC: Utilizando essa tecnologia poderá melhorar os processos que já são realizados na empresa. São divididos em cinco etapas definidas por verbos de ação: (i) Definir: essa etapa é o momento de escolher quais processos, produtos ou serviços precisam ser aprimorados;

(ii) Mensurar: nessa etapa se faz a avaliação dos principais aspectos do projeto, seu desempenho e a causa dos desperdícios; (iii) Analisar: nessa etapa, ocorre a proposição de ações de correção; (iv) Incrementar: nesta etapa são feitas as soluções corretivas propostas na etapa de analisar sendo colocadas em prática para padronizar o trabalho e otimizar o processo; (v) Controlar: e para finalizar se é utilizado dessa etapa como oportunidade para verificar os resultados e monitorar os processos com sistemas de controle. (PRICEFY, 2021)

DMADV: Ao contrário do DMAIC, o modelo DMADV serve para projetos novos, produtos ou serviços ainda não lançados pela empresa. Para tanto, também se divide em cinco etapas: (i) Definir: nesta etapa se é estabelecido objetivos conforme a estratégia da empresa e a opinião dos clientes; (ii) Mensurar: nesta parte do processo se verifica as hipóteses que os objetivos estabelecidos têm para dar certo. Para isso, use indicadores de qualidade, como análise de risco e qualidade de produtos e serviços; (iii) Analisar: nessa etapa a partir dos resultados obtidos na etapa de mensuração, encontram-se estratégias que oferecem os menores riscos para o sucesso do projeto; (iv) Desenhar: nesta etapa se detalha e testa a viabilidade do projeto, além da criar planos de ação para áreas que necessitam de ajustes; (v) Verificar: nessa etapa final, o produto ou serviço é disponibilizado no mercado e os resultados são monitorados. (PRICEFY, 2021).

2.2.3 Plano de negócios

O plano de negócios é uma ferramenta de gestão utilizada para detalhar os objetivos de um empreendimento e não deve ser confundida com modelo de negócio. (SOLIDES, 2021). O plano de negócio trata-se do detalhamento e passo a passo para colocá-lo em prática. Já o modelo de negócio está relacionado ao valor que a empresa deseja entregar ao seu público, passando por seu conceito, estrutura, visão etc. (SOLIDES, 2021)

Essa ferramenta de gestão permite que o empreendedor conheça as variáveis e invariáveis do negócio, realizando seus projetos de forma organizada, estruturada e sequencial. (SOLIDES, 2021).

2.2.4 Matriz GUT

Esta é muito usada para escolher prioridades na organização, a Matriz GUT prioriza as tarefas mais relevantes para a empresa e define quais devem ser executadas primeiro. Assim, três aspectos são considerados: (i) Gravidade: observa o impacto que o problema gera nos envolvidos, sejam colaboradores, processos, tarefas ou resultados. Aqui, o gestor analisa os efeitos de um problema e suas consequências a médio e longo prazo; (ii) Urgência: representa

o tempo ou o prazo disponível para a resolução de um problema, ou seja, quanto menor o tempo, mais urgente deve ser a solução; (iii) Tendência: analisa a probabilidade (ou o potencial) do problema aumentar com o passar do tempo. É uma espécie de previsão da evolução desse contratempo. (SOLIDES, 2021).

2.2.5 Modelo OBZ (Orçamento de Base Zero)

Esta ferramenta de gestão está diretamente ligada ao planejamento orçamentário da empresa, com o objetivo de escolher os recursos financeiros mínimos para atingir metas. A estratégia OBZ considera que, ao elaborar um orçamento convencional, muitas empresas consideram que as despesas do último exercício serão novamente as mesmas. Ainda, que todas as metas de receita serão alcançadas. (SOLIDES, 2021).

Isso é um equívoco, pois gera um orçamento em desalinhamento com a estratégia da organização, já que os números não foram analisados detalhadamente. (SOLIDES, 2021).

2.2.6 Ciclo PDCA

O objetivo dessa ferramenta é implementar mudanças para manter o aprimoramento constante, utilizando um ciclo de 4 etapas. Essa sequência deve ser reiniciada periodicamente para alcançar os resultados esperados: (1) Plan (Planejar): etapa em que o problema é identificado e analisado com foco na descoberta de suas causas já que a proposta do PDCA é eliminar aquilo que cria o problema.; (2) Do (Fazer): etapa para executar o plano de ação de acordo com as especificações planejadas; (3) Check (Avaliar): recolhimento de informações referentes aos resultados obtidos. Nesta etapa, verificam-se erros e acertos em relação ao planejamento; (4) Act (Agir): com os resultados da avaliação, é momento de decidir quais procedimentos serão rotina na empresa e o que deve ser revisto antes do próximo ciclo PDCA. (SOLIDES, 2021).

2.2.7 5W2H

Além de ser facilmente adaptável, essa ferramenta de gestão oferece clareza na organização das funções, permite controlar melhor as tarefas e auxiliar para otimizar o tempo investido na execução delas, melhorando a produtividade. Ainda, consiste em uma checklist de atividades a serem realizadas pelos colaboradores de uma empresa. A sigla 5W2H tem origem em sete perguntas — em inglês — utilizadas para elaborar uma lista de ações, consideradas cruciais em qualquer planejamento: (i) What (O quê?): Qual o objetivo do projeto ou qual ação deve ser executada; (ii) Why (Por quê?): Porque realizar o projeto ou porque essa ação é necessária; (iii) Where (Onde?): Onde o projeto será executado ou onde cada etapa do plano

de ação será realizada; (iv) When (Quando)?: Tempo gasto para a execução dos objetivos do projeto ou quando essa ação será executada; (v) Who (Quem)?: Quem são aqueles envolvidos no projeto (equipe) ou quem são os envolvidos em cada ação (lideranças e liderados); (vi) How (Como)?: Como será o “passo a passo” a ser aplicado, ou seja, realizado para o projeto; (vii) How Much (Quanto)?: Qual será o custo do projeto ou qual o custo de cada ação — de acordo com as possibilidades financeiras da empresa e permitindo adequações antes da execução do projeto, se necessário. (SOLIDES, 2021).

2.3 IMPACTOS QUE AS FERRAMENTAS DE GESTÃO PROPORCIONAM AO NEGÓCIO

As ferramentas de gestão existem para auxiliar, os gestores, os funcionários, os clientes, ou seja, aqueles que utilizam da mesma, na eficiência da tarefa que deseja cumprir.

Já no quesito de amplitude de suas ajudas as ferramentas de gestão tem um alcance bem amplo, sendo desta área administrativa, até mesmo a área contábil ou a área pedagógica, e podendo ter um período de auxílio de curto, médio, longo ou permanentemente período.

As ferramentas de gestão proporcionam inovação/melhoria no desenvolvimento da empresa. A inovação pode vir pelo fato de que para se descobrir alguma “resposta” pode ser necessário ver o sujeito ou cenário por uma outra perspectiva que nos é apresentada pelas ferramentas de gestão.

As ferramentas de gestão são praticas sendo facilmente utilizadas para a maximização da produtividade, e também são diversas vindo de varias formas desde planilhas ate sistemas de informática super avançados, assim caberá aos utilizadores das ferramentas escolherem o melhor formato de ferramenta para seus negócios, conforme a afinidade e facilidade de aplicação.

3. METODOLOGIA

Metodologia é a matéria que visa explicar os acontecimentos da pesquisa, nesta metodologia teremos como ocorreu a pesquisa, qual é sua forma, quem está sendo pesquisado, o que está sendo pesquisado e como foi fazer esta pesquisa.

Esta pesquisa adotou uma abordagem qualitativa e quantitativa, pois o caminho metodológico trilhado tem como objetivo descobrir quais são as ferramentas de gestão utilizadas pelos mercados de Bom Jesus do Sul-PR.

Esta é uma pesquisa bibliográfica que utiliza-se de textos bibliográficos para re ter um referencial de como se deve ser feito e de informações que se deve ser utilizadas para fazer esta pesquisa de campo. Esta pesquisa bibliográfica veio a partir de artigo, páginas da internet e livros.

Esta é uma pesquisa de campo em que os sujeitos pesquisados são os mercados de Bom Jesus do Sul, do estado do Paraná, Brasil.

Para realização do estudo foi realizada uma pesquisa no google forms, solicitando as seguintes informações: perfil da empresa, se é empresa de Pequeno porte, Médio porte, Grande porte ou empresa familiar; Se tinham conhecimento sobre ferramentas de gestão e qual seria a opinião sobre as ferramentas; Se a empresa faz uso de alguma ferramenta de gestão; Se já utilizou deveria nos informar qual a ferramenta; Se há algum problema que a empresa gostaria de resolver e se teria interesse em aplicar ferramentas de gestão. Esta pesquisa foi enviada aos mercados da cidade de Bom Jesus do Sul-PR, onde a partir dessas respostas conseguimos ter um conhecimento maior quanto à utilização de ferramentas de gestão aqui na nossa cidade.

Este trabalho utiliza o método qualitativo, tem por objetivo verificar descobrir quais são as ferramentas de gestão utilizadas pelos mercados de Bom Jesus do Sul-PR. Este trabalho é considerado qualitativo pois fizemos uma pesquisa de campo, a qual é caracterizada por investigações, compostas por pesquisas bibliográficas e coleta de dados, observando fatos e fenômenos como ocorrem na realidade.

Nesta pesquisa a primeira etapa foi descobrir e informar o que é gestão e para isto se foi utilizado a internet para se procurar artigos e sites, que tivessem como objetivo estudar, explicar ou até mesmo somente citar algo sobre gestão.

Quadro 2 – Etapas da Investigação

ETAPA	DESCRIPTIVO
1	Levantamento referencial teórico para nortear estudo
2	Definição das informações que servirão de base para pesquisa de campo junto a Prefeitura Municipal
3	Coleta de dados através de pesquisa de campo
4	Análise de dados

Fonte: Elaboração própria (2021).

Na segunda etapa teve como objetivo descobrir e informar os tipos de ferramentas de gestão e escolher entre elas quais eram mais adequadas para serem utilizadas na área dos

mercados, então para fazer esta pesquisa se foi utilizado da internet para se descobrir informações de sites e artigos que teriam como objetivo informar ou explicar sobre ferramentas de gestão.

Na terceira parte é fazer uma pesquisa de campos nos mercados de Bom Jesus do Sul-PR, utilizando como instrumento de coleta de dados o google forms e assim descobrir se utilizam ferramentas de gestão se a resposta for positiva saber qual delas é utilizada.

Na quarta e última parte faremos um análise com os dados das respostas obtidas pela pesquisa de campo feita.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

As respostas encontradas a partir da pesquisa realizada são as seguintes:

PERFIL DA EMPRESA RESPONDENTE

No tocante ao quesito empresa familiar, temos que 50% são empresas Familiar, e 50% não sendo familiar. Quanto ao porte das empresas 83,3% são empresas de pequeno porte e 16,7% empresas de médio porte. Considerando o tempo de existência das empresas

respondentes obtivemos que: 66,7% das empresas atuam a mais de 2 anos, enquanto 33,3% atuam a menos de 1 ano.

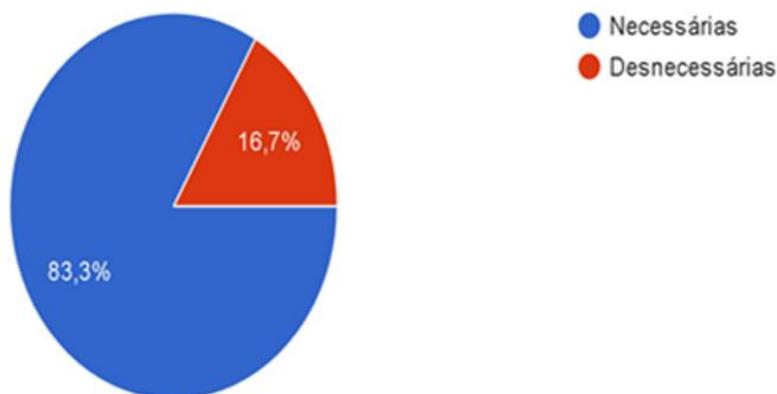
COMO ANDA O CONHECIMENTO SOBRE GESTÃO

Quando questiona-se sobre: Você sabe e o que é ferramenta de gestão?

Observa-se que 66,7% não sabe o que é ferramenta de gestão e que só 33,3% sabem de o que são as ferramentas de gestão, isso implica na falta de aplicação; e condiz com os dados estatísticos do SEBRAE (2020) quando a ser um dos fatores da descontinuidade das empresas.

No tocante ao seguinte questionamento: *As ferramentas de gestão podem ser tanto software ou técnicas, que possuem como finalidade auxiliar e melhorar a empresa. Qual a sua opinião sobre ferramenta de gestão?*

Gráfico 2- Opinião sobre as ferramentas de gestão



Fonte: Elaboração própria (2021).

Temos então um percentual de 83,3% de empresas que acreditam que é necessário se ter ferramentas de gestão para gerir um negócio em contra partida temos descoberto que 16,7% delas acreditam que as ferramentas de gestão são desnecessárias.

PRINCIPAIS FERRAMENTAS DE GESTÃO UTILIZADAS PELOS MERCADOS DE BOM JESUS DO SUL- PR

Por tratar-se de responder o propósito de nosso estudo efetuou-se o seguinte questionamento: Com vista a identificar as principais ferramentas de gestão utilizadas no segmento de mercados de Bom Jesus do Sul-PR, marque qual das ferramentas de gestão abaixo sua empresa já utilizou. Os resultados foram demonstrados pelo gráfico 3.

Gráfico 3- Ferramentas de gestão mais utilizadas pelos mercados de Bom Jesus do Sul -PR



Fonte: Elaboração própria (2021)

As empresas de Bom Jesus do Sul – PR em sua maioria de 83,3% utiliza de ferramentas de gestão diferentes das que aqui foram mencionadas (modernas), e referenciadas no desenvolvimento deste artigo, já 16,7% das empresas nunca se utilizaram ferramentas de gestão.

COMPARATIVO DO REFERENCIAL TEÓRICOS E OS RESULTADOS DA PESQUISA

Evidencia-se que todo e qualquer negócio, bem sucedido que inova e investe em conhecimento, têm em sua base as ferramentas de gestão para alicerçar a tomada de decisão.

Neste sentido, efetuou-se a pergunta: Sua empresa faz o uso de alguma ferramenta de gestão?

Os respondentes cerca de 83,3% das empresas utilizam de ferramentas de gestão enquanto 16,7% não utilizam.

AS FERRAMENTAS DE GESTÃO POSSIBILITAM MAIS ASSERTIVIDADE E SUSTENTABILIDADE

Quando questionado se: Sua empresa possui algum problema que você gostaria de resolver, qual? Descreva.

Obtivemos 83,3% das empresas não possuem problemas na atual situação, mas 16,7% delas estão com queda no número de vendas, ou seja, o faturamento teve uma redução que despertou uma preocupação nos respondentes, neste sentido é importante que seja repensado nas estratégias de gestão que estes gestores estão tomando, será que podem ser assertivas? O que seria assertiva para estes gestores?

Será que o gestor efetivamente está tendo uma real ideia da falta que faz uso das ferramentas de gestão, pelo que podemos observar e encontrar pelos resultados, não, eles

não tem uma clareza da implicação que a falta ou mal uso dos instrumentos de gestão pode ocasionar ao seu negócio.

VISLUMBRANDO O FUTURO

No intuito de pensar em como resolver esta situação, ou pelo menos encontrar um meio de dar um apoio a estas empresas efetuou-se o seguinte questionamento: Você gostaria de receber um treinamento para estar desenvolvendo e aplicando as ferramentas de gestão na sua empresa?

Com base nas respostas recebidas temos que 66,7% não manifesta interesse em ter um treinamento para poder aplicar as ferramentas de gestão no seu negócio, e apenas 33,3% das empresas concordariam em ter um treinamento no uso de ferramentas de gestão – reconhecer a necessidade do conhecer é o primeiro estágio para alcançar o sucesso.

Com essa pesquisa concluímos que em Bom Jesus do Sul – PR, as empresas mesmo em sua maioria não sabendo o que são ferramentas de gestão, a maioria delas utiliza-se de ferramentas de gestão sendo utilizado principalmente ferramentas de gestão digital pra auxiliar nas suas empresas. Mas aqueles que utilizam das ferramentas de gestão gostariam de uma especialização no seu entendimento sobre ferramentas de gestão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo descobrir se os mercados de Bom Jesus do Sul – PR sabem o que são as ferramentas de gestão, se as utilizam em seu ambiente de trabalho e se as consideram necessárias. Assim, por meio de uma pesquisa foi se descoberto e a gestão é a atividade utilizam para gerenciar as suas tarefas. Já as ferramentas de gestão são as formas de se facilitar esse gerenciamento de tarefas.

Este artigo contribui teoricamente como o campo de gestão das empresas. Ficando evidente que essa pesquisa abordou a gestão e as ferramentas de gestão no ambiente empresarial dos mercados de BJS – PR. A pesquisa bibliográfica teve como resultado informações sobre gestão de pessoas que é dividido em recrutamento e seleção; envolvimento, TD&E; condições de trabalho; AD&C; e recompensas; gestão de ambiente organizacional que é a forma como se organiza a empresa tanto fisicamente quanto por meio de tarefas designadas para cada um dos funcionários da empresa; e as ferramentas de gestão que são os auxiliares da gestão descrevendo

como algumas delas funcionam sendo estas as análises SWOT; six sigma; plano de negócios; matriz GUT; modelo OBZ; ciclo PDCA; e 5W2H.

O meio de se conseguir as respostas para a pesquisa de campo foi através do google forms e de uma pesquisa presencial aos gerentes de cada estabelecimento, e tendo como resultado uma compreensão maior sobre os dados da pesquisa para o encarregado das entrevistas podendo assim fazer uma melhor descritiva dos resultados.

Este estudo oferece informações sobre os mercados de BJS – PR, quais são seus perfis empresariais, se sabem o que são as ferramentas de gestão a primeiro momento, se consideram as ferramentas de gestão necessárias, se vem a utilizarem ferramentas de gestão em suas empresas, sobre que tipo de ferramentas de gestão eles utilizam, se tem problemas na empresa e se gostaria de se informar sobre ferramentas de gestão. Tendo como resultado desta pesquisa que as empresas em sua maioria são de pequeno porte e familiares, não sabiam o que era ferramentas de gestão, mas as consideram necessárias quando lhes foi explicado o que elas são, que possuem ferramentas de gestão sendo usadas no dia a dia de suas empresas, sendo utilizado principalmente ferramentas de gestão digitais e sistemáticas, mas também usando as técnicas, não possuindo problemas no tempo presente da pesquisa e gostariam de se melhor informar sobre ferramentas de gestão.

REFERÊNCIAS

BARROS, Leonardo. **As 11 ferramentas de gestão mais utilizadas nas empresas**. Disponível em <<https://blog.tangerino.com.br/as-9-ferramentas-de-gestao-mais-utilizadas-nas-empresa/>>. Acessado em 11 de agosto de 2021.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1994. 207 p. Disponível em <<https://blog.mettzer.com/pesquisa-de-campo/>> Acessado em 18 de agosto de 2021.

GRAZIANO, Marcela Viegas. **Gestão de supermercados: Ferramentas mais usadas para gerenciar ofertas**. Disponível em <<https://smarket.com.br/gestao-de-supermercados/gestao-de-supermercados/>>. Acessado em 07 de agosto de 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão Pessoas**. Disponível de em <<https://books.google.com.br/books?hl=ptBR&lr=&id=5XUALBIDdQwC&oi=fnd&pg=PA1>>

&dq=gestão&ots=5xKW3j8WQC&sig=6zLiTKVWTF0I6TEY9QBria_qLE#v=onepage&q=gestão&f=false>. Acessado em 07 de agosto de 2021.

PRICEFY. **Conheça 7 ferramentas incríveis para gestão de supermercados.** Disponível em <<https://www.pricefy.com.br/blog/conheca-7-ferramentas-incriveis-para-gestao-de-supermercados>>. Acessado em 07 de agosto de 2021.

SEBRAE. **Três ferramentas para auxiliar no planejamento estratégico do negócio.** Disponível em <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/tres-ferramentas-auxiliar-no-planejamento-estrategico-donegocio,c55b6d461ed47510VgnVCM1000004c00210aRCRD>>. Acessado em 11 de agosto de 2021.

SILVA, Mara Rosalia Ribeiro e Pinho, Ana Paula Moreno. **Gestão de Pessoas e Inovações Gerenciais:** um Estudo Baseado em Cognições de Gestores. Teoria e Prática em Administração, Disponível 11, 2, 115-129, 2021. em p. n. v. <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/63043/gestao-de-pessoas-e-inovacoes-gerenciais—um-estudo-baseado-em-cognicoes-de-gestores>>. Acessado em 07 de agosto de 2021.

SOLIDES. **As 10 ferramentas de gestão mais usadas e como elas funcionam para sua empresa.** Disponível em <<https://blog.solides.com.br/ferramentas-de-gestao/>>. Acessado em 07 de agosto de 2021.

FERRAMENTAS DE GESTÃO CONTÁBIL: O ANTÍDOTO PARA LOGENVIDADE DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS⁵⁰

Érica Pedon da Silva, discente no Curso de Ciências Contábeis da UNETRI Faculdades, pedonerica@gmail.com

Fernando Ádrian Meireles Pedroso, discente no Curso de Ciências Contábeis da UNETRI Faculdades,
fernandoadrian4@gmail.com

Taíssa Tabolka Topokoski, discente no Curso de Ciências Contábeis da UNETRI Faculdades,
taissatoporoski@gmail.com

Dra. Raquel Antônia Sabadin Schmidt, professora e coordenadora do curso de Ciências Contábeis da UNETRI
Faculdades, raquel_antonia@hotmail.com

RESUMO

A importância da gestão nas organizações está intrinsicamente relacionada a falências e/ou descontinuidade e estagnação de muitas empresas, em que pese é de conhecimento que as MPEs pouco usam ou se quer utilizam-se das ferramentas valiosas para se fazer gestão. Com base em nosso objetivo, que pretende levantar através de uma pesquisa de campo, com questões fechadas, delimitada aos acadêmicos do II período de Ciências Contábeis da UNETRI Faculdades, com o intuito de identificar se as empresas em que estes profissionais e acadêmicos trabalham tem uma boa gestão e usam de tais ferramentas para a perenidade da entidade. Contudo, percebeu-se que uma parcela dos pesquisados 21,4%, avalia que as empresas não usam as ferramentas de gestão, mas que que grande parte 78,6% usam de tais ferramentas para a obtenção de melhor resultado. Vale ressaltar que todos os pesquisados julgam necessárias as ferramentas e a importância delas dentro das empresas. A gestão é de grande importância para a sobrevivência da empresa e pode representar a condição desta existir ou deixar de existir – daí a expressão antídoto; este estudo representa a busca de soluções para a gestão das micro e pequenas empresas.

Palavras-chave: Gestão Empresarial. Ferramentas de Gestão. Importância da gestão nas Empresas.

1. INTRODUÇÃO

É notória que muitas empresas, principalmente as MPEs (micro e pequenas empresas), tem grandes dificuldades de se estabelecer ou de crescer qualitativamente ou quantitativamente pela má gestão ou pela falta de ferramentas usadas dentro das organizações.

Neste estudo faremos uma pesquisa quantitativa no tocante à gestão e ferramentas de gestão das empresas, de encontro com a investigação Pinheiro (1996, apud Lima e Imoniana, 2008), os teóricos concretizam que poucas são as empresas de pequeno porte que utilizam tais

⁵⁰ Trabalho avaliativo (AV1, AV3 e AV2), acadêmicos II período curso de contábeis na disciplina de Projeto Integrador I (extensão), sob orientação e coautoria da Profa. Dra. Raquel Antônia Sabadin Schmidt

recursos no Brasil. Percebe-se, também, a necessidade de difundir métodos de controle de gestão para as atividades dessas empresas, buscando diferenciar-se dos demais concorrentes e garantir a sua continuidade.

O propósito de nosso estudo representado pelo *objetivo geral* visa identificar junto aos acadêmicos do segundo período do curso de Ciências Contábeis da Unetri Faculdades de Barracão- PR, se os mesmos julgam necessárias as ferramentas de gestão para a tomada de decisão e perenidade da empresa em que trabalha.

No intuito de se atingir o fim proposto, definimos os *objetivos específicos*, sendo: (a) Pesquisar os principais teóricos que tratam deste tema evidenciando: gestão, as principais ferramentas de gestão com o intuito de explicar o quão importante elas são na vida das empresas e se representam um diferencial competitivo; (b) Evidenciar se as empresas em que os acadêmicos trabalham utilizam as ferramentas de gestão; (c) Levantar a opinião dos acadêmicos, considerando o seu ambiente de trabalho (atuação profissional) se julgam as ferramentas de gestão representam um diferencial competitivo e garantidor para a empresa se manter no mercado de forma sólida, quando são utilizadas; e, (d) Levantar por intermédio da pesquisa na visão dos acadêmicos se julgam que as empresas são impactadas negativamente quanto positivamente.

O estudo se justifica dada a quantia de empresas que fecham as portas ou ainda pelas que se “estagnam” por má gestão, ou pela falta de ferramentas usadas nas empresas, ainda é grande, apesar da facilidade de conhecimento e informação nos dias de hoje, ainda é um problema.

Corroborando com esse entendimento os dados estatísticos da pesquisa feita pelo IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2016), segundo a pesquisa Demografia das Empresas 2014, de cada dez empresas, seis não sobrevivem após cinco anos de atividade. Das 694,5 mil empresas abertas em 2009, apenas 275 mil (39,6%) ainda estavam em funcionamento em 2014. Após o primeiro ano de funcionamento, mais de 157 mil (22,7%) fecharam as portas.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 GESTÃO

Gestão, uma palavra quase mágica que aparece em quase tudo. Todo mundo usa. Fala-se muito, pratica-se pouco. Há muita confusão sobre gestão, boa gestão, má gestão e assim por diante. A falta de gestão de baixa qualidade, bem como a ausência de profissionalismo em gestão, está por trás da maioria dos fracassos empresariais.

Em suma, a gestão tem uma finalidade, uma ordem, uma sistemática, é o conhecimento generalizado de uma disciplina. Mas gestão também é arte, técnica, tecnologia e ciência. Da noção de prática social, Reed (1995, p. 79) define o conceito de gestão “como uma configuração frouxamente integrada de práticas sociais dirigidas à junção do controle sobre diversos recursos e atividades requeridos à produção”. As organizações são pensadas então como conjunto de práticas nas quais seus indivíduos estão rotineiramente engajados na manutenção ou reestruturação dos sistemas de relações sociais nas quais eles estão coletivamente envolvidos.

Segundo Alvesson e Willmott (1996), observando criticamente os conceitos sobre gestão, também a classificam como uma prática social no sentido de que seu conteúdo deve ser tomado como inerente a relações histórico-culturais de poder que, ao mesmo tempo, facilitam e restringem tanto sua existência como sua evolução numa dada sociedade.

Peter Drucker (1962), confirma que a gestão são as tarefas, gestão também é uma disciplina, mas acima de tudo gestão são também pessoas.

2.2 FERRAMENTAS DE GESTÃO

A gestão empresarial é fundamental para o bom funcionamento e o sucesso dos negócios, e contribui muito para coordenar as finanças, para Groppelli e Nikbakht (1998, p. 365), “o sucesso e a solvência de uma empresa não podem ser garantidos meramente por projetos rentáveis e pelo aumento das vendas. A *crise de liquidez*, isto é, a falta de caixa para pagar as obrigações financeiras sempre põe em perigo uma companhia”.

Se tratando de MPEs o cuidado a ser tomado é muito maior, por esse motivo se torna essencial que a coordenação da empresa se atualize diariamente de como melhorar cada vez mais a gestão da sua empresa, e deixando quase nulas as chances da mesma de terminar o mês com saldo negativo ou até mesmo no decorrer dos meses decretar falência.

Com uma boa gestão a empresa passa a trabalhar internamente de forma mais organizada, seus funcionários conseguem desenvolver seus trabalhos em harmonia uns com os outros sem estarem sobrecarregados e obter melhores resultados financeiros no final do período.

2.3 PRINCIPAIS FERRAMENTAS DE GESTÃO UTILIZADAS PELAS MPEs

Segundo Schmidt (2017, p. 4), “(...) inexistem um padrão a ser seguido para gestão, o que existem são artefatos gerenciais utilizados como ferramentas gerenciais segregadas entre artefatos tradicionais e modernos”. Corroborado por Soutes (2006, p. 9 apud Schmidt, 2017, p.4), “entende-se por artefatos: atividades, ferramentas, instrumentos, filosofias de gestão,

filosofias de produção, modelos de gestão e sistemas que possam ser utilizados pelos profissionais da Contabilidade gerencial no exercício de suas funções”.

Para auxiliar na organização das gestões da empresa contamos com algumas ferramentas de apoio, a seguir vamos apresentar três delas:

2.3.1 Matriz SOWT

É uma ferramenta de gestão com o intuito de analisar tanto o ambiente interno da empresa, como também o externo, essa ferramenta ajuda o gestor a encontrar as falhas e corrigir as falhas e explorar os pontos fortes para que a empresa se torne mais competitiva no mercado. (SEBRAE, 2019)

2.3.2 Plano de Negócios

Outra ferramenta de gestão é o Plano de Negócios, que é indispensável para o sucesso da empresa, essa ferramenta fornece o passo a passo da estrutura do projeto, o plano nos deixa bem claro quem está envolvido com cada atividade. (SEBRAE/BH, 2019)

2.3.3 Matriz BCG

A Matriz BCG, é uma ferramenta mais voltada para trabalhar estratégias para a empresa, ela avalia a empresa baseada em cada produto, busca pesquisar sobre a taxa de crescimento do produto e a participação dele no mercado, dessa forma cada quadrante da Matriz é representado por símbolos: *Estrelas*- boa taxa de crescimento e participação no mercado; *Pontos de Interrogação*- referente a produtos recém lançados no mercado, que foram colocados em questionamento pelos gestores, porém eles são os responsáveis por mudar a posição desses produtos dentro da Matriz; *Vacas Leiteiras*- referem-se a produtos com baixa taxa de crescimento, porém com uma boa participação, oferece bons lucros à empresa. (SEBRA/BA, 2019; SEBRAE/BH, 2019)

2.4 AS FERRAMENTAS DE GESTÃO COMO DIFERENCIAL COMPETITIVO

A contabilidade gerencial integra uma série de fatores que enquadram uma perspectiva de decisões necessárias, para uma empresa alcançar sua alavancagem e serve de diferencial estratégico para a saúde da companhia. (MARION; RIBEIRO, 2011)

O ambiente de negócios está cada vez mais competitivo e mutável, é importante que as empresas tenham um bom gestor para manter-se no mercado de trabalho. A incorporação de

um gestor dentro das MPEs é necessária para a tomada de decisões o que atenderá as necessidades dos administradores para soluções de problemas.

As ferramentas devem sempre representar um diferencial, no entanto deve-se respeitar algumas abordagens trazidas por Schmidt (2017, p. 5),

Pressupõe considerar como ponto de partida a visão estratégica, permite que as empresas sobrevivam diante dos momentos de crise, posto que alimentadas pela criatividade dos gestores ao analisarem as variáveis do ambiente externo e interno da empresa, e decidirem quais ferramentas gerenciais atendem suas necessidades; confirma-se que não existem modelos prontos, para qualquer tipo de atividade ou negócio, os gestores precisam sim, estar amparados por ferramentas que lhes permitam ter segurança para tomada de decisões; de toda sorte, é de extrema relevância respeitar o “*modus operandi*” e as características/ perfil da administração de cada empresa, levando em consideração os diversos elementos variáveis, que por vezes estão motivados pelos seus valores, crenças, entre outros elementos, os quais regem os critérios que passarão a compor as diretrizes da empresa, e assim definir um possível modelo de gestão

A contabilidade gerencial serve de alicerce para que haja uma boa gestão do negócio. Por meio da contabilidade é possível obter informações confiáveis e assim as decisões podem ser tomadas com maior segurança. As informações e os dados contábeis servem para alimentarem as ferramentas de gestão que devem fazer parte da rotina empresarial.

É certo, o que afirma Neto e Caciatori JR. (2006, p. 3 apud Schmidt, 2017, p. 6), “as causas da alta mortalidade das empresas no Brasil estão fortemente relacionadas, em primeiro lugar, a falhas gerenciais na condução dos negócios, seguida de causas econômicas conjunturais e tributação”.

3. METODOLOGIA

Quanto às *características* trata-se de uma amostra, vez que utilizamos a penas os acadêmicos do segundo período de contábeis da UNETRI Faculdades, sendo que nossa amostra está composta por 19 discentes.

Para o tipo de pesquisa utilizado a respeito da abordagem, é quantitativa, coletando os dados através de formulário, com questões fechadas, categorizadas, pelo plataforma do google forms, será disponibilizado o link de forma on line para que seja respondido, utilizará técnicas estatísticas para tratar as informações, em seguida os resultados da análise são apresentados com tabelas e gráficos.

Quanto aos objetivos, sendo uma pesquisa exploratória, visa identificar as principais ferramentas de gestão, e principalmente o fim e se as empresas as utilizam, levando em consideração a importância delas no meio de gestão empresarial.

Os procedimentos adotados para à coleta de dados fora de *pesquisa bibliográfica*, com o intuito de conceituar e teorizar as ferramentas de gestão. A *pesquisa de campo* foi escolhida com o pensamento de trazer dados a realidade presente e visando comprovar as questões que foram levantadas como base desta pesquisa, ferramentas de gestão contábil.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Partindo do referencial teórico, buscou-se através das pesquisas confirmar aplicabilidade na prática, considerando os resultados e discussões abaixo evidenciam as respostas obtidas.

4.1 COMPOSIÇÃO DA AMOSTRA

O estudo teve por amostra 19 discentes do II período de contábeis da UNETRI Faculdades, aos quais foi enviado o link do formulário, sendo que deste total obtivemos 14 discentes que participaram respondendo ao formulário, correspondendo a aproximadamente 74% de adesão.

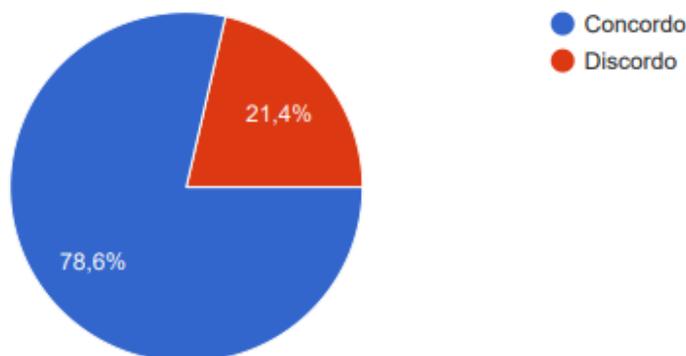
4.2 PERFIL DOS RESPONDENTES

Quanto ao perfil dos correspondentes, se observa que dos 14 discentes do II período de Ciências contábeis, 78,6% estão na faixa etária de 17 a 25 anos, 14,3% estão entre 26 a 34 anos e 7,1% está na faixa de 35 a 45 anos. Sendo também 54,55% do gênero masculino e 45,45% do gênero feminino. E na questão de os discentes trabalharem na área em que estuda, apenas 18,18% concordam.

4.3 UTILIZAÇÃO DAS FERRAMENTAS DE GESTÃO

Em resposta ao nosso objetivo geral, e com vista a evidenciar se as empresas em que os acadêmicos trabalham utilizam às ferramentas de gestão, temos o gráfico 1, abaixo. Elaborou-se o seguinte questionamento: **Na empresa que você trabalha são usadas as ferramentas de gestão?**

Gráfico 1- Utilização das ferramentas de gestão pelas empresas as quais os acadêmicos trabalham



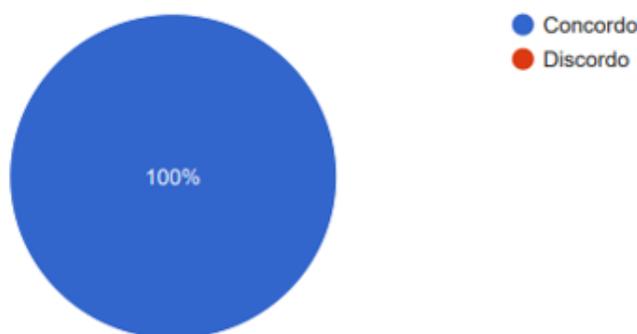
Fonte: elaboração própria (2021)

Observou-se que cerca de 78,6% dos respondentes afirmam que suas empresas utilizam-se das ferramentas de gestão, no seu ambiente de trabalho.

4.3 FERRAMENTAS DE GESTÃO E SEUS IMPACTOS

Considerando os impactos buscou-se confirmar por intermédio do seguinte questionamento: *Você avalia que as empresas que não utilizam as ferramentas de gestão são impactadas negativamente no tocante a falta de gestão sofrendo com comprometimento na falta de segurança para a tomada de decisão, bem como julga que estas (ferramentas de gestão) são um dos principais motivadores da descontinuidade das empresas?*

Gráfico 2- A não utilização das ferramentas de gestão são o principal motivo da descontinuidade das empresas

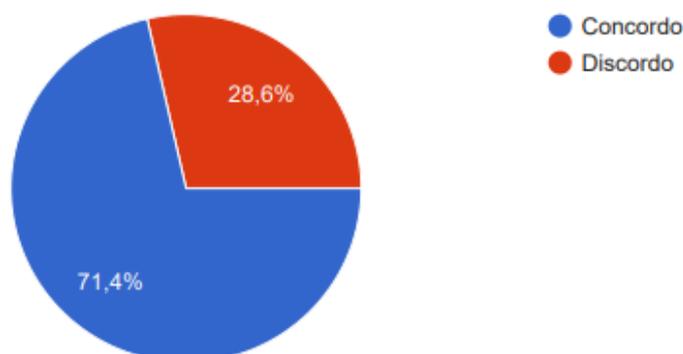


Fonte: elaboração própria (2021)

Em relação ao gráfico 2, os impactos levados a falta de ferramentas ou até mesmo a não utilização destas nas empresas, se observa que todos os discentes concordam, 100%.

Com vista a confirmar como anda a gestão das empresas onde os discentes trabalham, questionou-se: *A empresa em que você trabalha, tem uma boa gestão?*

Gráfico 3- Quanto a empresa que o discente trabalha possuir uma boa gestão



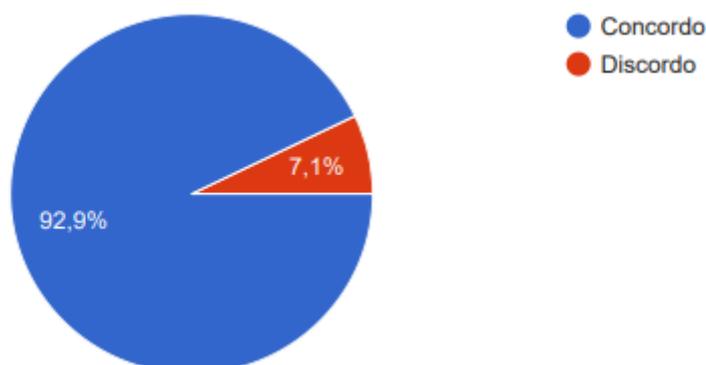
Fonte: elaboração própria (2021)

O questionário também nos traz que a maioria concorda que a empresa onde está inserido tem uma boa gestão, mas levamos também em consideração a outra parcela restante (28,6%), em que ainda não se tem de uma gestão eficaz, conforme demonstra o gráfico 3.

4.4 FERRAMENTAS DE GESTÃO COMO INSTRUMENTO PARA A TOMADA DE DECISÃO

No tocante ao objetivo geral, considerando o questionamento: *Você acadêmico do curso de ciências contábeis, julga necessária as ferramentas de gestão para a tomada de decisão e perenidade da empresa em que trabalha?*

Gráfico 4- Necessidade das ferramentas de gestão para a perenidade da empresa



Fonte: elaboração própria (2021)

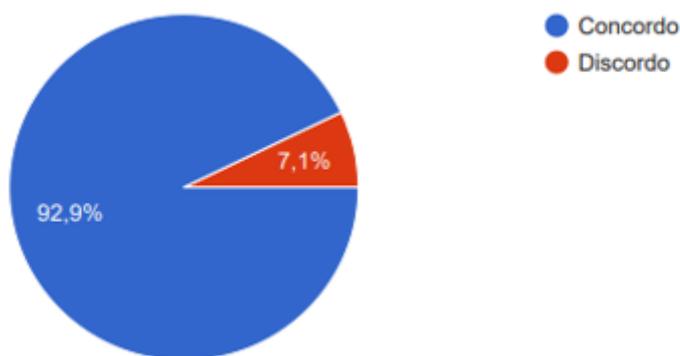
Os acadêmicos julgam necessárias as ferramentas de gestão para a tomada de decisão e perenidade da empresa em que trabalha, grande parte (92,9%) dos pesquisados concordaram, o que dá para compreender que os, discentes tem conhecimento e noção dessas ferramentas e o papel que elas exercem na gestão e continuidade da empresa, e o que poderá ser debatido e levar a pensar mais nesse assunto dentro das empresas.

4.5 DIFERENCIAL COMPETITIVO

É importante evidenciar no tocante ao objetivo específico que versa em levantar a opinião dos acadêmicos, considerando o seu ambiente de trabalho (atuação profissional) se julgam as ferramentas de gestão representam um diferencial competitivo e garantidor para a empresa se manter no mercado de forma sólida, quando são utilizadas; neste sentido questionou-se: *Você avalia que as empresas que usam as ferramentas de gestão ocupam uma posição diferenciada, e por sua vez as ferramentas de gestão oferecem um diferencial competitivo e garantidor para a empresa se manter no mercado de forma sólida?*

Quanto ao gráfico 5, os respondentes concordam em 92,9%, que as ferramentas de gestão proporcionam uma condição diferenciada- um diferencial competitivo, para se manter de forma sólida e competitiva dentro deste setor.

Gráfico 5- Uso das ferramentas como diferencial competitivo e solidez



Fonte: elaboração própria (2021)

Contribui o resultado com o que afirma Neto e Caciatori JR. (2006, p. 3 apud Schmidt, 2017, p. 6), vez que uso das ferramentas de gestão representam um diferencial e o não uso representa a falência.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que em razão das MPEs não possuem em algumas situações condições financeiras para investir em um acompanhamento e treinamento para desenvolver-se a implantação das ferramentas de gestão, acabam por não as utilizar.

Porém nosso estudo objetivou identificar se as ferramentas de gestão estão sendo usadas nas empresas, onde 78,6% das empresas que os acadêmicos trabalham atualmente fazem o uso das ferramentas de gestão, e ainda que 71,4% dessas empresas tem uma boa gestão, e que ocupam uma posição diferenciada em relação aos resultados, tanto econômicos quanto organizacionais.

Considerando que 92,6% dos respondentes da pesquisa julgam necessárias as ferramentas de gestão, e os demais relatos discutidos no decorrer do texto.

Logo, uma boa gestão faz-se com a utilização destes instrumentos, representados pelas ferramentas de gestão, aqui despertamos a curiosidade nos discentes e os provocamos para que estes cumpram o seu papel como futuros contadores ajudando a construir as ferramentas de acordo com a necessidade de cada empresa, respeitando as suas variáveis.

Ousamos afirmar que, o agente de transformação é o gestor que por sua vez dará o direcionamento a empresa. Neste contexto contribui Schmidt (2017),

O conhecimento nos remete a uma busca constante, onde o limite é a nossa força de vontade, e o preço a ser pago, é com a moeda do tempo despendido e, na ânsia da construção de um legado científico, que ofereça a possibilidade de algo melhor e desperte o interesse do pensar, é gratificante; esse é nosso papel, servir, servir os gestores de informações, cabendo a eles a principal tarefa - da decisão, à decisão que define o futuro de suas empresas.

Valorizar os momentos, o conhecimento e as oportunidades, é fundamental; cada empresa é um sonho, que alguém sonhou e, esse sonho precisa continuar a ser sonhado, por isso, é necessário alicerçar as bases para que a empresa continue sendo um sonho de sucesso e não a conversão em frustração de um sonho – um pesadelo.

REFERÊNCIAS

DUCKER, Peter, F. **Prática de Administração de Empresa**. Rio de Janeiro, tradução portuguesa da Editora Fundo de Cultura, 1962.

DO UOL. **Empreendedorismo**. São Paulo-SP, 2009. Disponível em:

<<https://economia.uol.com.br/empreendedorismo/noticias/redacao/2016/09/14/de-cada-dez-empresas-seis-fecham-antes-de-completar-5-anos-aponta-ibge.htm?cmpid=copiaecola>>.

Acesso em: 10 jul. de 2021.

HENRIQUE, Marco Antônio. **A importância da Contabilidade Gerencial para Micro e Pequena empresa**. 2008. p. 77. Monografia (Especialização). Departamento de Economia, Contabilidade e Administração. Universidade de Taubaté, São Paulo, 2008.

JUNQUILHO, Gelson Silva. **Gestão e Ação Gerencial nas Organizações Contemporâneas: Para além do “Folclore” e o “Fato”**. **Scielo.br**. Espírito Santo-ES. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/gp/a/vg7SLbhSHrDGqLVKP6GtgWC/?lang=pt&format=pdf>>. Acesso em: 19 jul. de 2021.

MARION, José Carlos. RIBEIRO, Osni Moura. **Introdução a Contabilidade Gerencial**. São Paulo-SP, 2011. Disponível em:

<https://www.academia.edu/36630369/Introdu%C3%A7%C3%A3o_a_Contabilidade_Gerencial_Jos%C3%A9_Carlos_Marion>. Acesso em: 13 jul. de 2021.

MARKETING. **Ferramentas de gestão: Saiba o que são e as principais delas**. Bahia-BH, 2021. Disponível em: <https://smartalk.com.br/blog/ferramentas-de-gestao/#2_Business_Model_Canvas>. Acesso em: 10 jul. de 2021.

PELISSARI, Anderson Soncini. GONZALEZ, Inayara Valéria Defreitas Pedrosa.

VANALLE, Rosângela Maria. **Competências de gerenciais: um estudo em pequenas empresas de confecções**. Porto Alegre-RS, 2011. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/read/a/jTvRwt8FL3mgyjqsqwwwLz/abstract/?lang=pt#>>. Acesso em 09 jul. de 2021.

SERVIÇO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS BAHIA - SEBRAE/BA.

Conheça as principais ferramentas de gestão. Salvador-BH, 2019. Disponível em:

<[conheca_as_principais_ferramentas_de_gestao.pdf](#) (sebraeatende.com.br)>. Acesso em: 13 jul. 2021.

REAL, Mauro Côrte. Gestão Empresarial. **Vídeolivreria**. Curitiba-PR, 2009. Disponível em:

<<http://www2.videolivreria.com.br/pdfs/23949.pdf>>. Acesso em: 19 jul. de 2021.

SCHMIDT, Raquel Antônia Sabadin. **Estratégias de gestão aplicadas as pequenas e médias empresas importadoras com enfoque na gestão contábil gerencial**. XXX

Congresso Internacional de Administração: Conhecimento a alavancagem do futuro - Ponta Grossa, PR, Brasil, 25 a 29 de Setembro de 2017. Disponível em:

<http://www.admpg.com.br/2017/selecionados.php>. Acesso em: 20/08/2021.

GESTÃO: PRINCIPAL PILAR ENTRE O SUCESSO E A DESCONTINUIDADE DAS EMPRESAS, UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE PRESTADORA DE SERVIÇOS LOCALIZADA EM BARRAÇÃO- PR ⁵¹

Danieli Luiza da Silveira, acadêmica de IV período de Contábeis, UNETRI Faculdades, danisilveira015@gmail.com Emili Luiza Zanato, acadêmica de IV período de Contábeis, UNETRI Faculdades, luizazanato@gmail.com

Luiz Eduardo Bassanesi, acadêmica de IV período de Contábeis, UNETRI Faculdades, bassanesie@gmail.com Dra. Raquel Antônia Sabadin Schmidt, professora e coordenadora do curso de Ciências Contábeis da UNETRI Faculdades, raquel_antonia@hotmail.com

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo levantar a partir de um diagnóstico as principais ferramentas utilizadas na gestão, de uma empresa de estética e nutrição, localizada em Barracão-PR. O estudo foi realizado por intermédio de estudo de caso, com visitas in loco, aplicação de diagnóstico modelo Schmidt (2017). Os resultados foram reveladores, pois a maioria das ferramentas de gestão não são aplicadas, porém a empresa possui alguns controles paralelos, confira os resultados.

Palavras-chave: Gestão. Importância. Empresarial. Artefatos.

INTRODUÇÃO

A gestão no âmbito empresarial é de suma importância, pois ela é o pilar de uma organização, a mesma propicia amplamente a visão geral dos processos da mesma. Isto inclui um controle maior de todos os setores, possibilitando a prevenção ou resolução de possíveis conflitos decorrentes.

É válido ressaltar que a gestão não é um processo fácil, conforme evidenciado por Oliveira, Perez Jr e Silva (2010, p. 46) “(...)um dos maiores desafios para os responsáveis pela gestão das empresas é a criação de um clima organizacional para antecipar tendência.”

A gestão visa a partir dos serviços realizados, buscar constantemente conforme o desenvolvimento das tecnologias e técnicas, a progressão e métodos que promovam a estabilidade e crescimento dos processos executados dentro da organização.

⁵¹ Trabalho desenvolvido na disciplina de Contabilidade de Custos e Articulação da Ação Contábil, Profa. Dra. Raquel Antônia Sabadin Schmidt.

Já dizia a Martinello (2011, p.7): “A competitividade no cenário econômico exige que as organizações desenvolvam técnicas, que auxiliem a gestão a tomar decisões que promovam a sustentabilidade empresarial.”

O objetivo geral do presente trabalho é levantar a partir de um diagnóstico as principais ferramentas utilizadas na gestão, de uma empresa de estética e nutrição, localizada em Barracão-PR.

Como objetivo específico ao longo do trabalho descrevemos os tipos de gestão existentes sendo a base inicial do estudo a empresa Y avaliada através de questionários do google meet e pesquisa de campo, expondo os pontos principais a serem revistas.

Com o objetivo de atrair atenção para o tema, utilizamos a empresa Y como exemplo comparativo para a realização de uma gestão bem elaborada, onde nela elucidamos os pontos negativos e exemplificamos e sugerimos uma melhor maneira de ser solucionado.

REFERENCIAL TEÓRICO

O presente referencial teórico trata-se basicamente do resumo de discussões realizadas por autores e profissionais sobre o assunto pautado no caso deste trabalho, a gestão empresarial e afim conforme será listado nos tópicos abaixo. Este é utilizado como material base para a fundamentação de artigos e trabalhos científicos e acadêmicos.

GESTÃO

Como já dizia Mintzberg (1939), basicamente, a Gestão significa estimular a ação. Gestão é sobre auxiliar as organizações e as unidades fazerem o que tem que ser feito, o que significa ação.

A gestão possui variáveis áreas para se atuar, dentre elas podemos citar: Gestão de pessoas ou gestão de recursos humanos; Gestão financeira; Gestão de projetos; Gestão de processos; Gestão comercial; Gestão de qualidade; Gestão de tecnologia da informação; e, Gestão de estoque. (FARO, 2020)

GESTÃO ESTRATÉGICA

É uma série de objetivos traçados pelos principais gestores, visando melhorar o desempenho de seus colaboradores para alcançar as metas almejadas pela firma. Para que isso ocorra, o gestor deve encontrar maneiras que façam os funcionários trabalharem de forma

conjunta, para que todos incorporem suas ideias e obtenham êxito o mais rápido possível. (UCS, 2019)

A gestão estratégica é de suma importância para uma empresa, ela que irá organizar os problemas que a mesma tem. Para isso acontecer, é necessário um grande estudo sobre suas complicações, como é vista pelo mercado concorrente, como estão suas ações de marketing e demais falhas. (UCS, 2019)

Tendo isso, as metas impostas deverão ser seguidas a risca, sem perder de vista que a gestão estratégica é um aprendizado contínuo, essas operações devem fazer parte do cotidiano dos colaboradores para selar as dificuldades que a empresa possui. (UCS, 2019)

ARTEFATOS TRADICIONAIS E MODERNOS Já dizia Sulaiman et al (2004):

Podemos classificar os artefatos como pontos primordiais da gestão, sendo eles: ferramentas como custeio-padrão, análise de custo, volume e lucro, retorno sobre os investimentos e orçamentos são classificados como artefatos tradicionais. E gestão da custeio qualidade total, balanced ABC, meta e scorecard, são considerados artefatos modernos.

PRINCIPAIS FERRAMENTAS DE GESTÃO

As ferramentas de gestão possuem propósitos distintos, porém possuem a função de conciliar e de manter o controle perante os processos de determinada organização de maneira otimizada e sincronizada.

Já dizia, Oliveira (2010, p.04):

Gestão é o sistema estruturado e intuitivo que consolida um conjunto de princípios, processos e funções para alavancar, harmoniosamente, o processo de planejamento de situações futuras desejadas e seu posterior controle e avaliação de eficiência, eficácia e efetividade, bem como a organização- estruturação – e a direção dos recursos alocados nas áreas funcionais das empresas, orientados para os resultados esperados, com a minimização dos conflitos interpessoais.

As dez principais ferramentas de gestão segundo o BLOG SOLIDES (2021) são: (a) Análise de SWOT: forças, fraquezas, oportunidades e ameaças; (b) Business model Canvas: ferramentas de gerenciamento estratégico que permite estudar modelos de negócios novos ou existentes em uma única página; (c) Plano de negócios: ela oferece o passo a passo para que o objetivo seja alcançado; (d) Diagrama de ISHIKAWA: composto por uma linha horizontal que representa o problema principal e por ramificações verticais que representam as suas causas e sub causas; (e) Matriz BCG: permite avaliar o portfólio da empresa

com base no ciclo de vida de cada produto. Ela leva em conta a taxa de crescimento do produto e a participação do mesmo no mercado; (f) 5W2H: é uma das ferramentas de gestão mais adaptáveis do mercado. (g) SIX SIGMA: Ela busca a eficiência dos processos da organização, a redução dos desperdícios e a correta aplicação dos recursos em uma determinada tarefa; (h) DMAIC: Modelo destinado a melhorar os processos que já existem na empresa, ele é dividido em cinco etapas (definir, mensurar, analisar, incrementar e controlar); (i) DMADV: Esse modelo é utilizado em projetos novos, produtos ou serviços ainda não lançados pela empresa, ele também é dividido em cinco partes (definir, analisar, mensurar, desenhar e verificar); (j) Ciclo PDCA: É uma ferramenta estratégica, que ajuda a qualificar os processos de uma empresa e a corrigir os seus erros. Como o próprio nome sugere, ela é baseada em ciclos, que se repetem até que os processos atinjam um nível mínimo de qualidade esperado; (l) Matriz GUT: gravidade, urgência e tendência, trata-se de uma das ferramentas de gestão mais fáceis de aplicar, ela consiste na estruturação de uma tabela onde o primeiro passo é listar os problemas (m) Modelo de OCB (ORÇAMENTO DE BASE ZERO): É uma ferramenta de planejamento orçamentário, que tem como objetivo principal estabelecer o mínimo de recursos financeiros necessários para que a empresa consiga atingir suas metas.

METODOLOGIA

No tocante à metodologia segundo Vianna (2000), metodologia trata-se de um planejamento detalhado de como a investigação vai acontecer.

Quanto às *características*, no presente trabalho utilizamos a amostra, pois focamos em uma única entidade como objeto de estudo. Ainda neste caso podemos incluir uma nova definição, sendo a amostra não probabilística. Considerando Dias (2018), “a amostra não probabilística é aquela em que a coleta é baseada em critérios definidos antecipadamente, em

que nem todos no universo tem a mesma oportunidade de ser questionado, mas que no final o trabalho de campo o resultado seja representativo e passível de extrapolação”.

A empresa Y se encontra na cidade de Barracão – PR, atua no ramo de estética e outros serviços de cuidados com a beleza. Por motivos de ética não citaremos o nome da mesma.

A abordagem é qualitativa, quanto aos objetivos é descritiva, “a pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los.” (CERVO; BERVIAN; SILVA, 2007, p. 61)

Coleta de dados para pesquisa é o processo de recolhimento de dados para uso secundário por meio de técnicas específicas. Esses dados são utilizados para tarefas de pesquisa, planejamento, estudo, desenvolvimento e experimentações. (LAKATOS & MARCONI, 2000)

Para a elaboração do presente trabalho foi utilizado o método de pesquisa bibliográfica sendo ela, é a busca sistemática de conhecimento sobre o assunto, do que já existe, o que os diferentes autores já discutiram, propuseram ou realizaram, geralmente é o primeiro passo de qualquer pesquisa científica; uma vez que procura explicar um problema a partir de referências já publicadas. (FONSECA, 2002, p. 32 apud GERHARDT e SILVEIRA, 2009, p. 37):

Quanto aos instrumentos utilizados para a coleta dos dados para a fundamentação do presente trabalho, em primeiro momento de contato com a empresa foi de forma virtual, onde foi empregado um questionário com um conjunto de perguntas a fim de conhecer mais a fundo a empresa, logo após foi feita a aplicação de um questionário em formato eletrônico pela plataforma Google Forms, com o intuito de entender melhor os pontos que a empresa considera de suma importância para aprimoramento, bem como confirmação de alguns dados.

Em seguida, foi feita a visita “in loco” onde foi possível conhecer o espaço e como estão distribuídos os setores, bem como a forma que realizam os processos de seus serviços, nesta foi aplicada o Diagnóstico Sintético proposto por Schmidt (2017) a fim de extrair informações à cerca da gestão.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

CONTATO INICIAL COM A EMPRESA- VISITA “IN LOCO”

No primeiro contato com a empresa, podemos destacar a conferência dos dados principais

da empresa através de um questionário elaborado por meio da plataforma do google docs, com o que temos acesso publicamente, sendo através das plataformas do Sintegra e site da receita federal, a partir desta conferência, onde os dados eram os mesmos, sem demais

atualizações, pudemos dar andamento ao referido trabalho, validando os dados cadastrais da empresa e alguns outros aspectos.

APLICAÇÃO DO DIAGNÓSTICO

Com diagnóstico sintético podemos destacar uma empresa a qual preza pela prestação de serviços de maneira diferenciada e qualificada, entretanto no quesito estrutura deve-se destacar maior parte dela nula, pois maior partes da estrutura organizacional se faz inexistente, com exceção da estrutura física e serviços prestados individualmente por cada empregado.

Obtivemos um resultado não tem controle de estoque, pois a empresa não possui estoque de grande volume, em razão de realizar somente prestação de serviços, e em alguns casos específicos há a demanda de determinados produtos em demasiada quantidade, o que dificulta posteriormente no planejamento financeiro em questão de compras de insumos da organização.

Quanto ao monitoramento de despesas e custos, também obtivemos um resultado negativo, que precisa acompanhamento, pois o controle financeiro é superficial, o que não favorece a rigorosidade de todo o custeio e lucro adquirido pela empresa em meio ao processo, dificultando o fluxo de caixa minucioso.

Portanto, podemos ressaltar ainda a não utilização dos artefatos modernos e tracionais de gestão, com exceção de alguns controles básicos, fundamentados pela própria organização para otimizar o tempo em meio aos atendimentos realizados.

A maioria dos processos de gestão, a empresa não tem ou não aplica, tem se definida algumas coisas verbais, mas nenhum fluxo de informações formalizado, este processo de formalização é essencial para qualidade da gestão, ou melhor a efetividade.

Imagem 1- Diagnóstico sintético modelo Schmidt (2017) com informações da empresa objeto do estudo de caso

PROCESSOS DE GESTÃO	ITEM	AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DAS SEGUINTES FERRAMENTAS	INDICADORES DE RESULTADO					
			NAO TEM OU NÃO APLICA	DEFICIENTE	RAZOÁVEL	BOM	ÓTIMO	
ESTRUTURA	1	Visão, missão e valores			X			
	2	Organograma hierárquico das partes da estrutura organizacional	X					
	3	Normas, regras, regulamentos, procedimento, instruções para a realização do trabalho	X					
	4	Ações desenvolvidas diariamente por cada empresa: Layout/organização do espaço físico -	X					
	5	otimização produção/ melhora rotina de trabalho/ Critérios estabelecidos que visam a organização e	X					
	6	higiene do estabelecimento	X					
	7	Critérios estabelecidos que visam a prevenção e segurança dos empregados e emprego dos EPI	X					
		Programa de qualidade implantado	X					
FINANCEIRO	1	Controle de contas a pagar				X		
	2	Controle de contas a receber				X		
	3	Critérios para concessão de crédito	X					
	4	Fluxo de caixa (controle e eficiência)	X					
	5	Reserva de contingência	X					
	6							
ESTOQUES E PRODUÇÃO	1	Planejamento de compras		X				
	2	Controle de estoque	X					
	3	Controle de giro de mercadorias	X					
	4	Curva ABC de mercadorias	X					
	5	Cálculo obsolescência do estoque	X					
	6	Plano de produção	X					
	7	Capacidade instalada de produção é toda utilizada	X					
	8	Existe ociosidade	X					
	9	Perdas de produção e lou serviços são calculadas	X					
	10							
CUSTO e DESPESAS - PONTO DE EQUILÍBRIO - PREÇO DE VENDA	1	Controle eficaz na apuração de custos	X					
	2	Custos por centro de custos	X					
	3	Custos fixos e custos variáveis - controle	X					
	4	Margens de contribuição	X					
	5	Despesas - controles		X				
	6	Controle de imobilizado/ depreciação	X					
	7	Determinação do ponto de equilíbrio	X					
	8	Formação dos preços de venda		X				
	9	Análise preços de mercado antes de comprar PV	X					
OUTRAS FERRAMENTAS UTILIZADAS NO PROCESSO DE GESTÃO	1	Orçamento	X					
	2	Planejamento estratégico	X					
	3	Outros controles relacionados a gestão			X			
	4	Demonstrações contábeis	X					
	5	Análise das demonstrações contábeis	X					
	6	Análise de investimentos (indicadores financeiros, análise vertical, horizontal...)			X			
	7	Ratíocínio sobre investimento	X					
	8	Análise prof	X					
	9	Outras ferramentas desenvolvidas	X					

Fonte: Schmidt (2017)

FERRAMENTAS DE GESTÃO

Nota-se pelo diagnóstico que as ferramentas de gestão tanto as tradicionais quanto as modernas apresentadas no diagnóstico imagem 1, na sua maioria não são aplicadas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em aspectos gerais podemos destacar uma empresa com uma estrutura física muito bem delimitada e de uma identidade visual extremamente perceptível. Pode-se destacar duas gestoras extremamente acolhedoras, o atendimento desde a recepção até a entrevista para coleta dos dados tivemos uma colaboração excelente. No quesito divulgação por meio das mídias

sociais e outras plataformas é de fato muito bem elaborada, havendo um bom engajamento com o público destinado. Em meio a pesquisa do início ao fim tivemos muita compreensão da organização, o que possibilitou e facilitou deveras ao longo da elaboração do presente trabalho.

Devemos dar enfoque na parte de gestão desde os fluxos de caixa até a estrutura organizacional, pois a empresa possui uma deficiência muito grande com relação ao controle de tudo o que entra, o que sai, além da prestação de contas quando a questão da emissão de notas fiscais referente a todos serviços prestados a cada cliente, além da falta de um controle específico das despesas geradas pelo estabelecimento, e controle de estoque de produtos utilizados em meio aos atendimentos realizados por cada profissional.

De início temos como proposta, dar prioridade ao controle minucioso do fluxo de caixa desde tudo o que entra, discriminação do atendimento realizado na entidade, e de como irá entrar. Iremos implementar o controle de despesas com fornecedores e terceiros, para que a organização tenha em mão um controle mensal do que terá de contas a pagar, possibilitando assim a ter uma noção melhor do lucro, o que posteriormente possibilita em melhorias dentro da própria organização com esta rentabilidade, pois antes de ser evidenciado de fato o recurso financeiro da empresa, o gestor da mesma pode-se ver impossibilitado de implementar em alguns pontos por não ter essa base de como e por onde começar e até onde pode ir, sendo ideal para a administração dos recursos que tem em mãos.

Como ponto principal a implementarmos para evitar possíveis conflitos, teremos um controle mais rigoroso do prazo de compras e estoque de mercadorias utilizadas em procedimentos e atendimentos realizados na entidade.

Podemos ressaltar como objetivo geral, realizar a pesquisa completa referente a empresa Y, em meio a ela pudemos identificar muitos pontos a serem revistos. Alguns dos grandes empecilhos em destaque a serem aperfeiçoados são, a falta de controle financeiro, sendo ele controle de recebimento e pagamentos de duplicatas, controle de atendimentos, controle de entrada de créditos, saldo em estoque de produtos utilizados na prestação de serviços, compras e recebimento de mercadorias.

Como sugestão para possíveis melhorias, optamos por introduzir controle de caixa, contendo todas as informações, valores e modo de pagamento de cada serviço prestado. Como método alternativo para controle de produtos em cada serviço, para um levantamento médio de gastos de cada item utilizado nos atendimentos, fazer a utilização de uma folha

de gastos juntamente a ficha de anamnese de cada cliente, descrito exatamente tudo o que foi realizado.

Baseado no controle de gastos de produtos, já engatilhamos a neste ponto o controle de estoque mínimo, para que não surjam conflitos em possíveis atendimentos por falta de recursos para realiza-lo.

REFERÊNCIAS

ANALISE DE DADOS, **Escola de dados**. Disponível em < <https://escoladedados.org/tutoriais/mas-o-que-significa-isso-introducao-a-analise-de-dados/> > Acesso em 20 de ago de 2021.

CONCEITO. DR, Conceito de. Disponível em< <https://conceito.de/entrevista>> Acesso em 20 de ago de 2021

MARQUES, W.L. Contabilidade Gerencial: **A necessidade das empresas**. 03.ed. Paraná: Cidade, 2011.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RIOJA, Alexandre competitiva, Disponível 2020. Vantagem em <<https://alejandrorioja.com/pt/compreensao-competitivo-vantagem/>>Acesso em 06 de jun. de 2021.

SCHMIDT, Raquel Antônia Sabadin. **Estratégias de gestão aplicadas as pequenas e médias empresas importadoras com enfoque na gestão contábil gerencial**. XXX Congresso Internacional de Administração: Conhecimento a alavancagem do futuro - Ponta Grossa, PR, Brasil, 25 a 29 de Setembro de 2017. Disponível em: <http://www.admpg.com.br/2017/selecionados.php>. Acesso em: 10 ago. 2021.

_____, Raquel Antônia Sabadin. **Apostila orientativa aplicada a disciplina de Articulação da Ação Contábil II**. Barracão- PR: UNETRI Faculdades. Jun. 2020.

SILVA, L. M. T.; ALBUQUERQUE, L. G.; COSTA, B. K. **O alinhamento estratégico entre cultura organizacional e estratégias de gestão de pessoas**. Revista Eletrônica de Ciência Administrativa - Recadm., v. 8, n. 2, p.159-173, 2009. Disponível em < 8 file:///C:/Users/WINDOWS/Downloads/23896-Texto%20do%20artigo> Acesso em 20 de jun. 2021.

SOUZA, R. A. R.; RIOS, R. P. **Contabilidade gerencial como ferramenta para gestão financeira nas microempresas, uma pesquisa no município de São Roque SP**. Revista Eletrônica Gestão e Negócios, v. 2, n. 1, 2011.

SOUZA, M. A.; LISBOA, L. P.; ROCHA, W. **Práticas de contabilidade gerencial adotadas por subsidiárias brasileiras de empresas multinacionais**. Revista de Contabilidade e Finanças USP, v. 32, p. 40-57, maio/ago. 2003.

STRAUHS ROCIO DO, Faimara. et al. **Gestão do Conhecimento nas Organizações**. Curitiba: Aymarã; 2012.

SULAIMAN, Maliah et al. Management accounting practices in selected Asian countries: a reiew of the literature. Managerial Auditing Journal, n. 19, v. 4, p. 493-508, 2004.

SUCHMAN, M. C. Managing legitimacy: strategic and institutional approaches. Academy of Management Review, 20(3), p. 571-610, 1995.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. Biblioteca Central. Normas.doc. Curitiba, 1998.

5. VIEIRA, F. R. C. Dimensões para o diagnóstico de uma gestão estratégica voltada para o

Disponível ambiente 2002. de porte. empresas pequeno em
<<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/83066>> Acesso em 25 jun. 2021
EXCELÊNCIA EM GESTÃO, Disponível em CONGRESSO NACIONAL XI DE
<https://www.inovarse.org/sites/default/files/T_15_398_3.pdf> Acesso em 03 de jun. de 2021.

HEGEMONIA PROFISSIONAL: BUSCA CONSTANTE PELO CONHECIMENTO, DESAFIOS DA PROFISSÃO CONTÁBIL, ESTUDO DE CASO COM O VIII PERÍODO DE CONTÁBEIS ⁵²

Marcia Eduarda Posselt, discente de II período de Contábeis, UNETRI Faculdades, e-mail: marciaeduardaposselt@gmail.com

Tiago Ronsoni Schneider, discente de II período de Contábeis, UNETRI Faculdades, e-mail: tiagoronsonischneider@gmail.com

Robson da Silva, discente de II período de Contábeis, UNETRI Faculdades, e-mail: rauber0310@outlook.com

Dra. Raquel Antônia Sabadin Schmidt, professora e coordenadora do curso de Ciências Contábeis da UNETRI Faculdades, raquel_antonia@hotmail.com

INTRODUÇÃO

Nesse trabalho serão abordados alguns dos principais desafios enfrentados por um discente que está em fase de conclusão do Curso de Contábeis. Para entender a profissão contábil, é preciso entender o mundo de hoje. Sendo o conhecimento o principal propulsor do novo milênio, é a partir dele que as percepções são necessárias para a formação de um contador baseando-se na ética e nos valores de respeito e sustentabilidade.

Sobre a formação do contador, Mendes (2018) comenta que todas as renovações da sociedade da informação influenciaram a evolução do trabalho e do comércio, portanto, o nível de qualificação dos profissionais aumentou.

Souto (2014) contribui refletindo sobre alguns aspectos do ambiente tecnológico e organizacional apontando mudanças que tiveram um forte impacto na profissão [...].

Com a introdução de novas ferramentas, como sistemas de informação integrados e a adoção de novas formas de trabalho, todos os métodos e princípios organizacionais tradicionais precisavam ser reexaminados e o desafio é integrar essas mudanças nas organizações (SIMONS, 2017)

O estudo tem por *objetivo geral*: levantar os principais desafios da profissão contábil, pós-formados, tendo por público alvo os acadêmicos do VIII período do curso de Ciências Contábeis da UNETRI Faculdades.

Os meios definidos, representados pelos *objetivos específicos*: (a) levantar o referencial teórico que existe sobre a temática; (b) identificar os principais desafios da

⁵² Trabalho avaliativo (AV1, AV3 e AV2) desenvolvido pelos discentes acima mencionados do II período do curso de contábeis na disciplina de Projeto Integrador I (extensão), sob orientação e coautoria da Profa. Dra. Raquel Antônia Sabadin Schmidt

profissão; (c) comparar os achados bibliográficos com os resultados da pesquisa quanto aos desafios.

Justifica-se o estudo, dada a relevância e importância sobre esse tema abrangente, os grandes desafios que a carreira pode proporcionar na vida de um contador e as contribuições esplendorosas que essa pesquisa pode demonstrar.

É de suma importância mencionar as glamorosas possibilidades sobre a descoberta de soluções para a variedade de casos gerais ou particulares que podem surgir no futuro.

Possibilitar aos futuros profissionais, em especial aos discentes que estão concluindo o curso, informações acerca dos principais desafios que os esperam, para que de posse dessas informações possam se preparar para o enfrentamento.

REFERENCIAL TEÓRICO

CONTEXTO AO QUAL O PROFISSIONAL CONTÁBIL ESTA INSERIDO

Cordeiro e Duarte (2006), relatam uma realidade unânime no tocante ao profissional da contabilidade provocada não só pelo fenômeno da globalização e na sua repercussão na economia mundial, mas também pelo fato de estarmos vivenciando a era do conhecimento. Logo, ao analisarmos o grande avanço que trouxe, podemos identificar a ampliação de mercado e a evolução tecnológica, num ambiente cuja a competição entre as organizações, sem limites de fronteiras, é incontestável. Fato este que leva o profissional da contabilidade a rever a sua postura no mercado, para se sobressair, precisa buscar maior conhecimento, estudar outras ciências, ser um profissional ágil, perspicaz e aberto as adversidades provocadas por um ambiente que interage em mudanças contínuas.

Deste modo, o profissional da contabilidade precisa aprender com as mudanças e inovações, alimentando ideias novas para melhorar o seu desenvolvimento profissional e interagindo com as transformações que venham a engrandecer e enaltecer o trabalho contábil.

É possível observar através desse breve relato, que o profissional da contabilidade deve se engajar nesse contexto, cuja a pauta é informação ágil, em tempo real e superação dos desafios apontados pela sociedade, que exigem informações para fortalecer as células sociais nas estratégias de seus negócios, no controle e planejamento empresarial e nas práticas de gestão.

Cordeiro e Duarte (2006), a partir desses pressupostos ficou compreendido que um profissional contábil busca não somente contabilizar dados, mas sim interpreta-los, almejando encontrar respostas e soluções para as decisões gerenciais que a todo momento são tomadas

pelas empresas. O mercado cada vez mais competitivo, a globalização e a crescente necessidade de informações exigem do profissional um comportamento de diferente de tempos atrás, de forma a enfrentar os vários desafios apresentados nos momentos atuais. O mundo mudou e como consequência os usuários das informações Contábeis também mudaram suas necessidades em busca de qualidade e de melhores serviços. Sendo assim, o profissional contábil deve estar atento aos novos paradigmas que surgem.

Conforme Cordeiro e Duarte (2006, p.12), ensina que:

É época de mudar, atualizar, identificar as necessidades das entidades e fornecer informações objetivas, compreensivas, confiáveis e tempestivas, de forma que sejam úteis a administração interna, sem se deter a uma mera contínua rotina da escrituração contábil e fiscal, vinculando apenas as informações relativas ao aspecto econômico e financeiro para fins administrativos externos das organizações.

PRINCIPAIS DESAFIOS DA PROFISSÃO CONTÁBIL

Pereira e Xavier (2000) apontam alguns desafios da profissão contábil para o novo milênio: Primeiro é *mudar a imagem*. O segundo é *abandonar a ideia da Contabilidade tradicional*. O terceiro é *deter a informação de tudo que ocorre na empresa*, tratar esses dados de forma que *sejam úteis aos gestores do negócio*. Conquistar um *canal aberto de comunicação com os usuários*. Finalmente, deve tornar-se imprescindível nas empresas, ou seja, de tal forma se impor que torne a pessoa à qual sempre se *consulta antes da implantação de um novo projeto*, bem como, durante e pós-implantação.

Para Kolíver (1991), o contador do próximo milênio deverá ter *além do conhecimento profundo, abrangente e atualizado da Contabilidade, cultura humanística e domínio das Ciências Comportamentais*. Um cidadão com uma *visão mais aberta* do mundo, capaz de *adaptar-se facilmente a cenários* cambiantes e que aceite a educação continuada como condição de vida.

METODOLOGIA

O presente trabalho examina os principais desafios que se apresentam no mundo contemporâneo, buscou-se definir quais os principais desafios, necessidades, métodos a se utilizar para superar os problemas do dia a dia profissional, de encontro a isso faz-se necessário definir a metodologia da investigação.

Segundo Minayo (2007, p. 44 apud Schmidt, 2021, p. 9) conceitua metodologia considerando:

(...) a) como a discussão epistemológica sobre o “caminho do pensamento” que o tema ou o objeto de investigação requer; b) como a apresentação adequada e justificada dos métodos, técnicas e dos instrumentos operativos que devem ser

utilizados para as buscas relativas às indagações da investigação; c) e como a “criatividade do pesquisador”, ou seja, a sua marca pessoal e específica na forma de articular teoria, métodos, achados experimentais, observacionais ou de qualquer outro tipo específico de resposta às indagações específica.

Quanto às *características* trata-se de uma amostra uma vez que selecionamos o oitavo período do curso de Ciências Contábeis da Unetri Faculdades, localizada em Barracão – PR, a nossa amostra esta composta de 21 alunos.

No tocante ao *tipo de pesquisa* – quanto à *abordagem* trata-se de uma pesquisa quantitativa, segundo Schmidt (2021, p.9) quantitativo é “número de indivíduos, alicerçada na quantificação; normalmente faz a coleta de dados através de questionários e utiliza técnicas estatísticas para tratar as informações, em seguida os resultados da análise são apresentados com tabelas e gráficos.

Os objetivos dado ao *tipo de pesquisa* é exploratória, para Schmidt (2021, p.11) “geralmente realizada quando ainda há poucos estudos sobre o tema; visa dar maior familiaridade com o problema; Difícil de ser planejada. Alguns dos verbos exploratórios: conhecer, identificar, levantar (...)”.

Com relação aos *procedimentos adotados para à coleta de dados*, trata-se pesquisa bibliográfica - quanto a pesquisa bibliográfica segundo Gerhardt e Silveira (2009, p. 12) é a “busca sistemática de conhecimento sobre o assunto, do que já existe, o que os diferentes autores já discutiram, propuseram ou realizaram, geralmente é o primeiro passo de qualquer pesquisa científica; uma vez que procura explicar um problema a partir de referências já publicadas”.

E será realizado uma pesquisa de campo, quanto a pesquisa de campo, segundo Gerhardt e Silveira (2009, p. 12,13) “ocorre no próprio local onde o problema se manifesta, a priori não há controle efetivo de todas as variáveis, o pesquisador não modifica o local, nem as condições e composição de nada, apenas relata as condições que encontra e verifica os efeitos (...)”.

Os *instrumentos que serão utilizados para coleta de dados* é formulário, pela plataforma Do Google Forms para realizar a pesquisa de campo designado aos acadêmicos do VIII período de contábeis.

A *análise de dados* segundo GIL (2010), a organização dos dados em relação ao problema de investigação, a análise corresponde a: procura do sentido, interpretação do significado das respostas e dos dados coletados. Dessa forma faremos a análise a partir da tabulação dos dados - respostas do formulário.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

AMOSTRA DA PESQUISA

Nossa amostra foram 21 acadêmicos do VIII período de contábeis, composta por 100% dos acadêmicos, que receberam e responderam a pesquisa.

PERFIL DOS RESPONDENTES

Conforme o resultado da pesquisa, o perfil do respondente demonstra quanto *gênero*: 35,3 % do gênero feminino e 64,7% são do gênero masculino.

A faixa *etária* demonstra de maior representatividade é 76,3% dos acadêmicos tem entre 17 a 30 anos de idade, 19% possuem de 31 a 45 anos de idade e, 4,7% tem acima de 45 anos de idade.

Considerando que apenas 4,8% possuem outra graduação e 95,2% não possuem graduação, essa será sua primeira graduação.

Com um baixo índice, apenas 14,3% dos acadêmicos estão atuando na área contábil e 85,7% estão trabalhando em áreas adversas.

PRINCIPAIS DESAFIOS CONSIDERANDO OS DADOS DA PESQUISA COM OS ACHADOS BIBLIOGRÁFICOS

Em resposta ao objetivo geral, elaborou-se a seguinte pergunta: *Assinale as opções que você considera o maior desafio do contador, (conforme tabela 1).*

Tabela 1 – Opções considera o maior desafio (por grau de relevância)

Variáveis	n	%
Buscar maior conhecimento, estudar outras ciências	4	16,2
Ser um profissional ágil, perspicaz e aberto às adversidades	4	16,2
Aprender com as mudanças e inovações	3	14,0
Ter o controle e planejamento empresarial e nas práticas de gestão	2	11,6
Responsabilidade profissional - assinar como responsável	3	14
Não me sinto com conhecimento suficiente para responder por toda contabilidade de uma empresa	5	23,3
Outras	1	4,6
Total	21	100%

Fonte: Elaboração própria (2021)

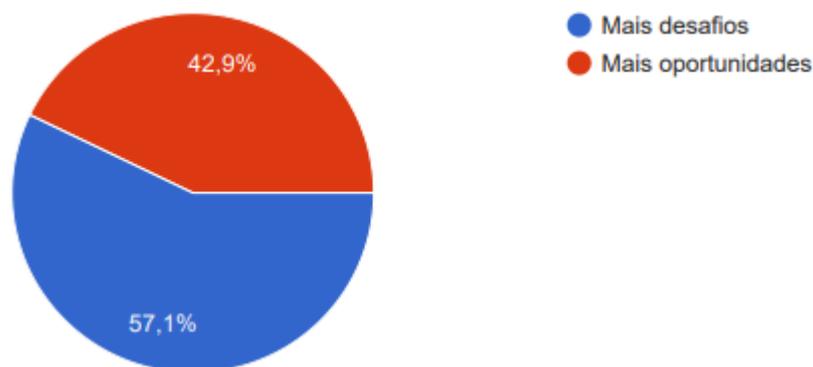
Quanto aos desafios, com números bem variados e com um certo grau de igualdade dentre algumas, considerando por escala de relevância temos: Primeiro: Não me sinto com

conhecimento suficiente para responder por toda contabilidade de uma empresa; Segundo: Ser um profissional ágil, perspicaz e aberto às adversidades; empatado com, Buscar maior conhecimento, estudar outras ciências; Terceiro: Aprender com as mudanças e inovações; empatado com Responsabilidade profissional - assinar como responsável; Quarto: Ter o controle e planejamento empresarial e nas práticas de gestão, seguindo por outros.

DESAFIOS X OPORTUNIDADES

No intuito de identificar como os acadêmicos visualizam o cenário atual, fizemos o seguinte questionamento: *Você julga que existem mais desafios ou oportunidades após concluir o concurso, assinale a alternativa que representa sua resposta.*

Gráfico 1 – Julga ter mais oportunidades ou desafios



Fonte: Elaboração própria (2021)

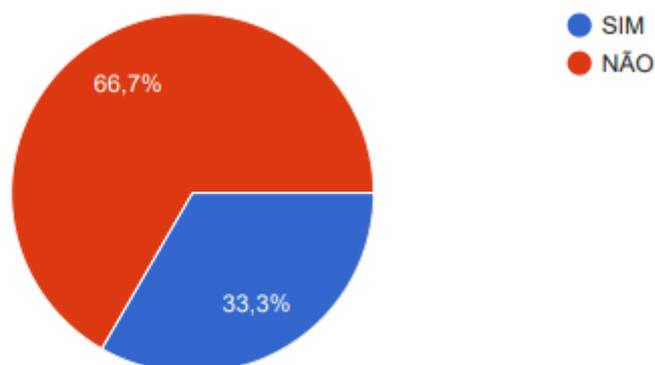
Conforme os dados levantados e apresentados no gráfico 1, o julgamento dos acadêmicos em dizer que após a conclusão do curso possa existir mais desafios ou mais oportunidades, com números bem equilibrados, 57,1% aponta que surgem mais desafios após a conclusão do curso e 42,9% demonstra que surge mais oportunidades.

PREPARADO PARA ASSUMIR A PROFISSÃO CONTÁBIL

Considerando uma visão de futuro, efetuou-se o seguinte questionamento: *Você se sente preparado para assumir a profissão contábil?*

De acordo com os dados do gráfico 2, com relação a preparação dos acadêmicos sobre assumir a profissão contábil, com números impactantes 66,7% demonstra estar preparado para assumir a profissão e somente 33,3% apontam estar despreparados para assumir essa magnífica profissão.

Gráfico 2 – Preparado para assumir a profissão contábil



Fonte: Elaboração própria (2021)

Nota-se que a maior afirma 66,7% que não sentem-se preparados, porém conforme contatamos 14,3% atua na área, isso implica diretamente no resultado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As constantes transformações que a contabilidade vem sofrendo ao longo dos anos, decorrente da dinâmica do mundo dos negócios, têm imensas implicações para o ensino e a formação de Contadores.

A mais importante delas é que, a ânsia e o comprometimento em atuar na área de formação é de suma valia, se o desejo é ser contador, seja um contador atuante!

O Contador, como foi demonstrado na fundamentação teórica e nas respostas dos graduandos que conclui a universidade este ano, o profissional contábil necessita ser excelente e não um generalista, com uma capacidade de entender profundamente as empresa e os ramos de negócios. Além de saber entender, manejar e criticar métodos, instrumentos de pesquisa e análise e formas de atuação de um grande número de especialistas funcionais.

De acordo com a fundamentação teórica e a análise dos dados dos questionários aplicados, pode-se perceber que o futuro da Contabilidade sob a ótica dos futuros profissionais de contabilidade reserva o maior de todos os desafios: a constante busca do conhecimento e do aprimoramento, no intuito de melhorar.

Por certo, concluímos que os acadêmicos que não atuam na área tem uma visão de que terão dificuldades, por vezes temos a impressão que se cria uma barreira restritiva; fica como sugestão aos acadêmicos que durante a graduação procurem atuar na área para ter uma amplitude plena de conhecimento.

REFERÊNCIAS

CORDEIRO, J. S.; DUARTE, A.M.P. **O Profissional Contábil Diante da Nova Realidade.** Qualit@s – Revista Eletrônica, v.1, n.1, 2006. Disponível em: <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/46106077/57-173-1-PB-with-cover-page-v2....> Acesso em: 17 ago. 2021.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa.** Porto Alegre: UFRGS, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

KOLIVER, Olívio. **Reflexões e tentativa de diagnóstico e prognóstico sobre a formação do Contador nas décadas vindouras.** Revista do CRCRS, Porto Alegre, V. 20, 1991

LIMA, Elizabete Silva do Nascimento. **A formação do contador frente aos novos desafios da profissão.** Universidade Candido Mendes: Rio de Janeiro 2009. Disponível em: http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/k212133.pdf. Acesso: 19 ago.2021.

MINAYO, M.C.S. **O Desafio do Conhecimento.** 10. ed. São Paulo: HUCITEC, 2007.

MENDES, J. T. **O que muda na contabilidade com os avanços da tecnologia.** Rede Jornal Contábil. 2018. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/o-que-muda>

PAIVA, Tharlya Alves de et. al. **O impacto da tecnologia na profissão de contador.** Conexão UNIFAMETRO: 2019. Disponível em: <https://doity.com.br/media/doity/submissoes/5da53475-5164-4afe-975f-41e943cda1d7-1--aps-conexao-resumo--tharlya-e-mariana--orientadora-liliana-lacerdapdf.pdf>. Acesso: 19 ago. 2021.

PEREIRA, A. C., XAVIER, M. Q. **Riscos profissionais de auditoria contábil e os avanços tecnológicos.** Revista Álvares Penteado - FECAP, São Paulo, nº 5, dez. 2000.

SCHMIDT, Raquel Antônia Sabadin. **Apostila Orientativa: Introdução, Referencial Teórico, Metodologia, Resultados E Discussões, Considerações Finais e Referências.** Barracão- PR: UNETRI Faculdades. Ago. 2021.

SIMONS, R. **Sistemas de controle contábil e estratégia de negócios: uma análise empírica.** Contabilidade, Organizações e Sociedade, v. 12, 2017.

SOUTO, W. **Impacto da tecnologia na profissão do contador.** Conferência Ensino Superior, Campinas, Unicamp, 2014.

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL: PROPOSTA DE UM MODELO APLICADO AO ESTUDO DE CASO, EM UMA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS DE BARRACÃO – PR⁵³

Eliéser Gustavo Rysdyd, discente do curso de ciências contábeis da UNETRI faculdades, e-mail
eliesergustavorysdyd@gmail.com

Pedro Miguel Benini de Lima Martins, discente do curso de ciências contábeis da UNETRI faculdades, e-mail
pedrobenini0@gmail.com

Victória Beatriz Taffarel Pichok, discente do curso de administração da UNETRI faculdades, e-mail
victoriapichok07102001@gmail.com

Dra. Raquel Antônia Sabadin Schmidt, professora e coordenadora do curso de Ciências Contábeis da UNETRI Faculdades, e-mail
raquel_antonia@hotmail.com

RESUMO

A motivação do estudo, da-se em razão de um trabalho interdisciplinar desenvolvido e tendo em vista estas informações foi proposto o desafio de conversão em artigo científico. Esse estudo tem por objetivo desenvolver o layout e organograma, para uma empresa prestadora de serviços, localizada na trifronteira, objeto do nosso estudo de caso, respeitando os aspectos teóricos estruturais. A condução do estudo foi inicialmente partindo dos referenciais teóricos, dentre eles Mintzberg, Chiavenatto, Oliveira, Maximiliano e outros célebres teóricos; partindo desta base teórica, através de um estudo de caso com visita in loco em uma empresa prestadora de serviços, localizada na trifronteira, mais especificamente em Barracão - PR, realizou uma análise da estrutura organizacional para proposição de um organograma e o desenvolvimento do layout da empresa, bem como evidenciou-se que os resultados com a prática da gestão participativa adotada pela empresa são tremendos. Os resultados alcançados foram os que se apresentaram neste estudo; que tem uma significância maior no sentido da realização de um estudo aplicado partindo da necessidade desta entidade.

Palavras-chave: Estrutura Organizacional. Layout. Organograma.

1. INTRODUÇÃO

O presente tema apresentado neste trabalho visa evidenciar a importância e a influência que a estrutura operacional tem quando considerando nos processos organizacionais, a otimização dos resultados pode ser alcançada considerando o todo.

A Estrutura é a base indispensável na empresa cenários ao qual ela está inserida é de suma importância na divisão de setores de forma estratégica e objetiva, já que através dela pode-se traçar um bom planejamento. Corroboram Hamel e Prahalad (1995, apud Faller e Almeida,

⁵³ Trabalho desenvolvido na disciplina de Contabilidade de Custos e Articulação da Área Contábil e Administrativa, Prof. Dra. Raquel Antônia Sabadin Schmidt.

2012, p. 222), um conjunto de habilidades e tecnologias que permite a uma empresa oferecer um determinado benefício a seus clientes.

Desse modo, reforçando o pensamento de que o reconhecimento do ambiente é um ponto chave para um planejamento e estruturação de qualquer organização.

Neste norte, nosso objetivo geral consiste em desenvolver o layout e o organograma, em uma empresa prestadora de serviços, localizada na trifronteira, respeitando os aspectos teóricos e estruturais que serão apresentados.

Para o alcance do objetivo geral definimos os nossos objetivos específicos: *(a)* Elucidar os fundamentos teóricos norteadores do respectivo estudo, a considerar: Organização, estrutura organizacional, organograma e layout; *(b)* Evidenciar a partir de visitas técnicas de estudo como se apresenta a estrutura organizacional e desenvolver uma proposta de layout; e, *(c)* Sugerir a partir dos estudos alguns pontos que merecem atenção especial.

O presente estudo justifica-se pela importância, como forma de auxiliar a empresa em queo estudo de caso está sendo feito e demais empresas que possam se beneficiar, formalizando o layout e organograma, entendendo como a estrutura do negócio (física e operacional) existe, trazendo uma análise de dados.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ORGANIZAÇÃO

Segundo Chiavenato (1998) a organização é um sistema de atividades conscientemente coordenadas de dois ou mais indivíduos. A cooperação entre eles é essencial para a existência da organização. Uma organização só existe quando: há pessoas capazes de se comunicarem e que estão dispostas a contribuir com ação conjunta, a fim de alcançarem um objetivo comum.

Como Cita Chiavenato (1998) os processos organizacionais tornaram-se mais importantes do que os departamentos que constituem as organizações. Os cargos e funções passaram a ser constantemente definidos e redefinidos em razão das mudanças no ambiente e na tecnologia, os processos e serviços passaram a ser constantemente ajustados de acordo com a demanda e necessidade dos clientes, agora muito mais exigentes.

2.2 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Neste tópico abordaremos os principais conceitos de estrutura organizacional segundo opiniões de diferentes teóricos. A estrutura organizacional corresponde a forma em que são organizados e comandados os recursos dentro da organização, seja ele humano, físico,

financeiro ou tecnológico com intuito de alcançarem suas metas e objetivos. Apresentaremos também os subsistemas que formam essa estrutura organizacional deixando-a cada vez mais ordenada de forma a sustentar a organização. Como cita MAXIMIANO (1986) a estrutura é o produto que condiz sobre as decisões e divisões dentro da organização, tendo atribuições específicas e interligadas, que são os chamados departamentos.

De certo que, as estruturas formais e informais são entrelaçadas e, frequentemente, indistinguíveis (MINTZBERG, 2003, p. 20).

Robbins (2002) esclarece que a função da estrutura organizacional é estabelecer como as tarefas serão preparadas e o modo que devem ser executadas. Ainda argumenta que as empresas apresentam estruturas variadas e estas têm grande influência no modo como os colaboradores irão reagir.

Segundo Oliveira (2000 apud Perrotti, 2004, p. 16):

A estrutura organizacional é o conjunto ordenado de responsabilidades, autoridades, comunicações e decisões das unidades organizacionais da empresa. Quando a estrutura organizacional é estabelecida de forma adequada, ela propicia para a empresa alguns aspectos: Identificação das tarefas necessárias; Organização das funções e responsabilidades; Informações, recursos e feedback aos empregados; medidas de desempenho compatíveis com os objetivos; e, Condições motivadoras.

Uma estrutura organizacional bem elaborada reflete diretamente na produtividade e eficiência da administração da empresa. Dessa maneira, é possível a agilidade e melhor gerenciamento em todos os âmbitos das atividades, seja ela na produção, controle de estoque, controle financeiro e por fim a integração de todos os setores. A estrutura também permite trabalhar a questão motivacional e com aproximação entre funcionários.

Isto permite a gerência e o departamento de Recursos Humanos tomar as ações necessárias. Tendo em vista que a equipe Administrativa consegue ter um cenário mais amplo para fazer projeções orçamentárias de forma correta.

São três as funções para as estruturas organizacionais:

Primeiro, e mais importante, as estruturas têm por finalidade produzir resultados organizacionais e atingir metas organizacionais - e outras palavras, ser eficazes. Segundo, as estruturas são criadas para minimizar ou, ao menos, regular a influência das variáveis individuais na organização. As estruturas são impostas para assegurar que os indivíduos se adaptem às exigências das organizações, e não o contrário. Terceiro, as estruturas são os cenários nos quais o poder é exercido, as decisões são tomadas e as atividades são realizadas. (Hall, 2004, p 47).

Descreve Child (apud Chiavenato, 1994) que a formulação da estrutura organizacional deve ser prioridade do setor administrativo, pois este presta assistência no desenvolvimento organizacional, na elaboração de planos, alocação de pessoal, constituição de conselhos e de comissões, apontando com clareza aos membros da organização o processo de desenvolvimento e o que deles é esperado. Enfatiza também, que as melhores escolhas são resultadas de tomada de decisão em equipe, estas devem analisar e extrair informações do ambiente que os cercam, a fim de processar e reconhecer que necessitam de mudanças.

2.2.1 Organograma

Segundo CHIAVENATO (2001, p. 215), evidencia que o Organograma é o gráfico que representa a estrutura formal da empresa. Ou seja, o organograma pode ser definido como a forma com que a organização distribui os setores de forma hierárquica dentro de uma empresa, demonstrando a sua forma de padronização na entrega dos serviços prestados.

2.2.2 Layout da empresa

Segundo (CHIAVENATO, 2005, p. 86):

O arranjo físico, ou ainda layout, de uma empresa ou de apenas um departamento, nada mais é do que a distribuição física de máquinas e equipamentos dentro da organização onde, através de cálculos e definições estabelecidas de acordo com o produto a ser fabricado, se organiza os mesmos para que o trabalho possa ser desenvolvido da melhor forma possível e com o menor desperdício de tempo.

Ainda comenta Chiavenato (2005), “antes de distribuir as máquinas pela empresa, é necessário conhecer o produto que será desenvolvido, quais materiais serão utilizados para a fabricação do mesmo, quais processos de produção”.

3 METODOLOGIA

Ao analisarmos as metodologias aplicadas, constata-se que utilizamos metodologias variadas para elaboração do estudo proposto. A pesquisa aconteceu entre os meses de Junho e Julho de 2021 e o primeiro contato com a empresa, onde realizamos uma videochamada via plataforma Google Meet, participando os integrantes do grupo, a coordenadora responsável pela aplicação do trabalho e a administradora da empresa estudada.

No primeiro momento, elaboramos perguntas relevantes ao levantamento de dados para dar início ao estudo do presente trabalho. O objetivo principal, foi conhecer a empresa, como é organizada, a estrutura da organização, colaboradores e departamentos, a fim de identificar

problemas existentes e que possam vir a existir dentro da organização, e a partir disso desenvolver metodologias e propostas de gestão para o melhoramento da funcionalidade da organização. Utilizando meios eletrônicos que pudessem promover melhor embasamento e interatividade entre os participantes e a empresa, criamos um grupo na plataforma WhatsApp para manter contato com a organização, a fim de sanar dúvidas de maneira mais rápida e ágil.

Elaboramos questionários com perguntas sobre a funcionalidade da empresa, o qual foi aplicado via Google Forms para coleta de dados. Estes foram verificados e elaborados juntamente com a coordenadora responsável pela aplicação deste trabalho. Por conseguinte, tivemos a visita física na empresa, onde conhecemos ao vivo a estrutura da organização. Nesta, visualizamos a forma como é o trabalho, como são os departamentos, as separações de atividades, responsabilidades e quais os métodos utilizados para a concretização de conhecimentos de seus colaboradores.

Neste caso, o processo da análise dos dados para confecção deste estudo se deu a partir do trabalho iniciado no semestre anterior, onde com base nas informações analisamos e estruturamos as discussões.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL - GESTÃO PARTICIPATIVA

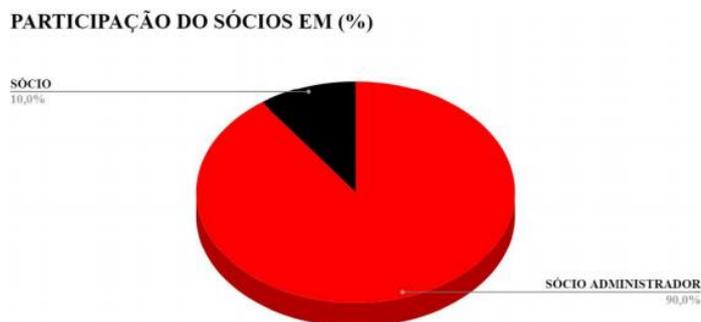
Tendo como base as referências supracitadas e a empresa de estudo, podemos constatar que o comportamento organizacional é uma das principais metas a serem trabalhadas na organização. Sendo que, em conversa com a administradora, podemos visualizar o trabalho feito dentro da empresa, mesma relata que os funcionários e setores são continuamente encaminhados a enriquecer seu conhecimento na área de trabalhada e outros afins, tendo incentivo total da empresa para realização de novas formações. A mesma deixa em aberto as tomadas de decisões, sendo que assim, todos em conjunto podem participar das escolhas da empresa e trazer novas ideias para somar no fornecimento dos serviços. Trabalhando com clareza e abertura com seus funcionários, vemos que a consequência é extremamente positiva - ocorrendo de fato e ato uma gestão participativa, onde os resultados, segundo relato da gestora e administradora, são sensacionais.

Com base no estudo em leitura e avaliação de dados encontrados, é possível observar cada detalhe da empresa e suas especificidades. Em relato de conversa com a organização, por sua vez representada pela sua gestora, foi apresentado algumas informações a qual fazem com que a empresa seja diferenciada e ofereça um serviço com qualidade avançada, como por

exemplo, a interação direta e contínua com o cliente, sendo assim, o feedback tem grande importância para o crescimento dessa área. Vemos também, a receptividade dos gestores da empresa, fazendo com que os colaboradores tenham desejo em trabalhar na organização, consequentemente uma equipe motivada faz com que o serviço prestado seja eficaz.

Apresentamos também a respectiva participação societária da empresa, onde consiste em dois sócios conforme imagem em anexo:

Gráfico 1 - participação dos sócios em (%)



Fonte: Elaboração própria (2021)

Como supracitado, a divisão dos sócios é expressivamente quantitativa, onde as partes envolvidas são familiares, ressalvando que a organização não foi formada como organização familiar, mas tem interesse futuro de se tornar uma.

4.1 PROPOSTA DE LAYOUT

Para definição do layout, passamos a detalhar as informações levantadas pela observação “in loco”, combinado com o relato da gestora, mediante visita “in loco”, um dos assuntos abordados foram os dias atuais e a forma como a empresa reagiu a todas as mudanças que ocorreram no último ano, como resposta o bom funcionamento da organização e o crescimento relevante frente ao momento vivido. Ainda como complementamos, podemos relatar como é a estrutura da organização, temos pois, os departamentos e colaboradores devidamente separados.

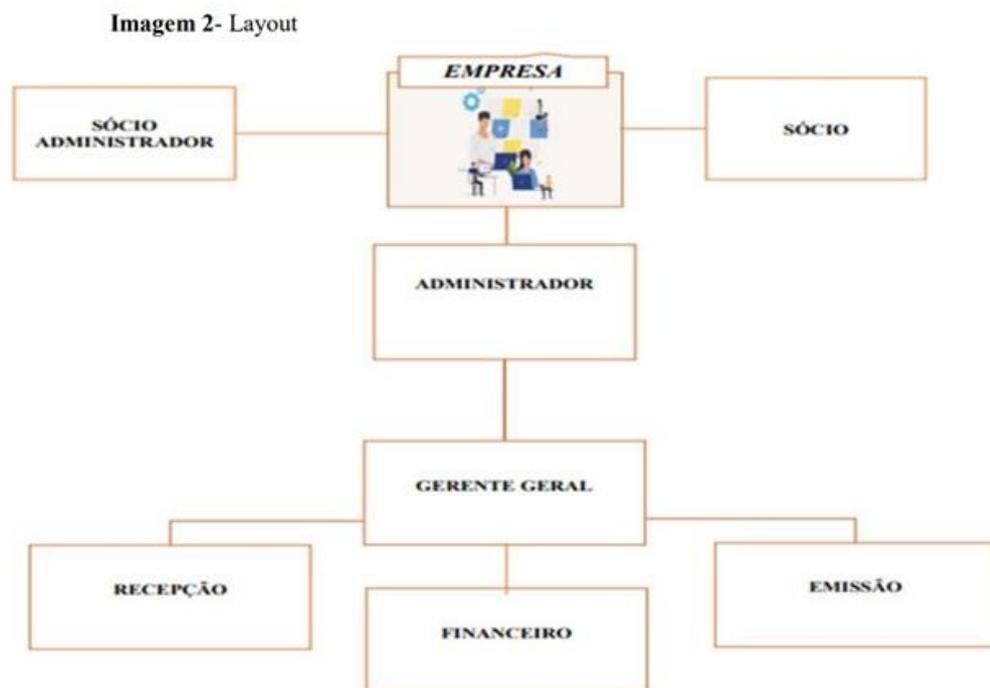
Contendo, sala de reuniões e copa/cozinha onde os colaboradores podem realizar suas refeições. Diante disso, podemos destacar a forma de procedência dos serviços oferecidos, onde para facilitar o comprometimento dos colaboradores com a gerência, cada departamento possui um gerente geral, disposto a assumir a responsabilidade de todos os serviços e ações prestadas.

Além de todo o exposto, conta também com dois colaboradores que trabalham em plantão, 24 horas, para melhor atender as demandas da empresa.

Disposto ainda, cada departamento e colaborador têm suas funções claramente designadas, mas todos os colaboradores presentes na instituição são treinados consecutivamente para realizar o ato da venda de seus serviços e não apenas a função a qual exerce diariamente dentro da organização.

Em um piso separado, estão presentes os responsáveis pela gestão e organização da empresa estudada, como citado anteriormente, os fundadores fazem a administração da empresa, esta não está inserida totalmente como empresa familiar, porém, a ideia é que a empresa passe para gerações futuras dos fundadores.

O layout de uma empresa deve ser bem organizado, pois com ele pode se organizar a estrutura da empresa e deve ser feito de forma estratégica, pois se precisar realizar uma reorganização de setores possibilita encontrar a mais rápida e melhor escolha. O layout obedece aos níveis de hierarquia da empresa esses níveis são importantes para que haja a divisão correta de tarefas e obrigações. A estrutura do layout deve ser escolhida conforme a necessidade da empresa, veremos na figura logo abaixo a proposta de layout que foi moldada na situação real da necessidade da empresa.



Fonte: Elaboração própria

4.2 PRINCIPAIS PONTOS QUE MERECEM ATENÇÃO

Considerando o desenvolvimento do presente trabalho, temos como resultado o estudo de caso de uma microempresa, sendo apresentados todos os dados coletados desde o primeiro contato com a empresa, os quais foram realizados nas mais diversas maneiras, como de forma presencial e virtual.

Trata-se então, da junção de esforços de ambas as partes para realização do estudo, onde com base nos dados coletados, podemos observar como é o funcionamento de uma empresa no dia a dia, em especial a que está sendo citada. Tratando de itens particulares e buscando integrar nossa sabedoria com a da organização.

À vista disso, podemos destacar alguns pontos que nos fazem remeter os olhares para situações pequenas diariamente. Diante da visita a empresa, fomos extremamente bem recebidos pelos gestores e funcionários que ali se faziam presentes, tivemos a honra de poder conhecer cada detalhe da organização, tendo ciência de que estava sendo depositado grande confiança em nós estudantes ali presentes, cada palavra em nossa conversa nos trazia um sinal de conforto e de que éramos diferentes por estarmos na organização naquele dia realizando o estudo. A administradora foi nossa guia em todas as necessidades que tivemos, todas as perguntas foram realizadas diretamente a ela, e seu retorno sempre aberto, nos fez enxergar como é a organização dentro da empresa, como é a reciprocidade de gestor e colaborador, como são as retribuições pelos trabalhos exercidos, entre outros assuntos que vieram a nos trazer mais interesse em realizar o presente trabalho.

Alguns pontos que podem ser mencionados como pontos de atenção, também podem ser destacados, pois nem tudo é 100% eficaz, vemos que a empresa disponibiliza de trocas de conhecimentos que algumas outras organizações não estão dispostas a fazer, por em algumas demandas deixam a faltar quando o assunto é a realização de documentos formais - ausência de formalização dos processos. Apresentando apenas dados falados, mas não concretizados e escritos, sendo que assim, faz com que o conhecimento de colaboradores que possam a vir participar desse grupo demorem a conhecer totalmente a empresa e quais funções devem realizar dentro dela. Dessa maneira, um ponto a ser destacado, é a elaboração desses documentos que complementam a estrutura da organização, somando para o desenvolvimento da empresa e de seus colaboradores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho releva sua importância na elaboração da formalização de como uma estrutura organizacional se apresenta, ainda que mesmo que este estudo seja de natureza qualitativa e a amostra não probabilística, ou seja, não aplicável a população total, o estudo de caso traz relevância a respeito de assuntos que muitas às vezes são ignorados pelos gestores, assim como para nós acadêmicos das áreas de Administração e Ciências contábeis, sob a supervisão da professora e orientadora deste trabalho, proporciona a empresa estudada uma visão realista e de novas perspectivas a respeito do negócio, beneficiando assim a mesma.

Nem sempre uma estrutura organizacional é 100% eficaz, podendo como enunciado a ocorrência de erros na gestão organizacional e na estrutura organizacional.

Como pontos positivos podemos pontuar a receptividade que a empresa teve inicialmente ao receber os acadêmicos para a entrevista, assim como a transparência que nos foi passada em todo o momento em que a mesma ocorreu. Outros pontos positivos que ficaram transparente foi a boa relação que existe entre os líderes e colaboradores que acaba por resultar na baixa rotatividade de funcionários da empresa, bem como a simpatia e atenção que são repassados aos clientes durante o atendimento, o uso da reserva de contingência e abertura que a administração tem para experimentar novos meios de aprimoramento.

Um dos pontos que merecem atenção é a no que tange a formalização dos processos e ações.

Uma tomada de decisão imediata aliada com uma eficaz estrutura organizacional, acaba tornando a gestão mais eficiente. Afinal o objetivo do estudo é trabalhar em conjunto com a empresa para entender e assim traçar diretrizes possíveis de se colocar em prática, tanto em curto como em longo prazo.

O estudo evidenciou que estrutura perfeita é aquele que demonstra a interação com o todo, que permite a fluidez dos processos, a gestão e o fluxo das informações.

REFERÊNCIAS

ALVES, F. **Competitividade das Empresas Brasileiras no Mercado Internacional: Estratégias através de Novos Indicadores Mercadológicos**. VIII Simpósio de Excelência em Gest.,o e Tecnologia. 2011.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 10520: Informação e documentação - Citações em documentos - ApresentaÁ,,o. Rio de Janeiro, 2002a.

.NBR 6023: **Informação e documentação** - Referências - Elaboração. Rio de Janeiro, 2018. .
NBR 14724: Informação e documentação - Trabalhos acadêmicos - Apresentação. RiodeJaneiro, 2011.

DEMO, Pedro. **Introdução a Metodologia Científica**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1985

FALLER, L. P.; ALMEIDA, M. I. R. **Planejamento por cenários**: preparando pequenas empresas do varejo de móveis planejados para um futuro competitivo. R.Adm., São Paulo, v.49, n.1, p.171-187, jan./fev./mar. 2014.

HALL, R. H. **Organizações**: estruturas, processos e resultados. São Paulo, Prentice Hall, 2004.

FREITAS, Alfredo. Ferramentas de Gestão: Quais são as Essenciais para sua Empresa? 2017.

Disponível em: <<https://blog.ambra.education/ferramentas-de-gestao-essenciais/>>. Acesso em: 19 jun. 2021.

MINTZBERG, Henry. **Criando organizações eficazes**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

SHARDA, R., DELEN, D., & TURBAN, E. Business Intelligence e Análise de Dados para Gestão do Negócio-4. Bookman Editora. 2019.

COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL: A EVIDENCIAÇÃO DAS POSSÍVEIS DIFICULDADES ENFRENTADAS ENTRE O CONTADOR E O ADMINISTRADOR NO AMBIENTE PÚBLICO E PRIVADO ⁵⁴

Laura Sofia dos Santos, discente do curso de ciências contábeis da UNETRI faculdades, e-mail:
lauraasofia00@gmail.com

Tiago Surdi Ribeiro, discente do curso de ciências contábeis da UNETRI faculdades, e-mail:
tiagosurdiribeiro@hotmail.com

Dra. Raquel Antônia Sabadin Schmidt, professora e coordenadora do curso de Ciências Contábeis da UNETRI
Faculdades, e-mail:raquel_antonia@hotmail.com

RESUMO

O presente artigo teve por finalidade apresentar os conceitos referentes à comunicação empresarial, para isso, utilizou-se ferramentas eletrônicas da plataforma google forms, para desenvolvimento da pesquisa de campo, quantitativa. A partir dos dados coletados, percebeu-se que, os principais motivos que distanciam os profissionais da contabilidade e administração, de uma comunicação efetiva estão voltados para o intervalo etário e a cultura.

Palavras-chave: Comunicação. Contabilidade. Administração. Organização.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo, tem por finalidade apresentar os conceitos referentes à comunicação empresarial, evidenciando dificuldades e falhas na mesma, geradas principalmente pela diferença de faixa etária dos profissionais da área. Sendo que, para tal estudo, foram analisados dados fornecidos por empresas privadas do município Dionísio Cerqueira/SC.

Para o referido trabalho foram utilizados referenciais bibliográficos, bem como o desenvolvimento de pesquisa de campo, com questionários online criados pelos acadêmicos do curso de Contabilidade da Unetri, Faculdades, situada no município de Barracão/PR.

A comunicação é ferramenta pela qual as espécies se relacionam, sendo que o desenvolvimento humano se deu a partir dela.

Neste âmbito, podemos descrever que, há uma necessidade de olharmos para este instrumento como crucial em nossa vida cotidiana. A partir deste entendimento e pelo desenvolvimento da presente pesquisa visa identificar se a comunicação entre contador e administrador é efetiva, bem como se um adapta-se às ideias do outro conforme as atualizações

⁵⁴ Trabalho avaliativo B1 desenvolvido na disciplina de Governança Corporativa, Profa. Dra. Raquel Antônia Sabadin Schmidt.

e modificações das normas e leis vigentes no momento, promovendo assim integrações entre ambos.

Por outro lado, também pretendemos identificar se a diferença de idade, nível educacional e também a cultura que cada um segue, interfere na comunicação entre contador e administrador nessas empresas.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

É por meio da comunicação que os seres humanos partilham informações entre si, isso faz com que o ato de comunicar seja fundamental para viver em sociedade. Na área empresarial, a comunicação age como uma ferramenta estratégica de planejamentos, fazendo com que as relações interpessoais sejam mais efetivas e eficazes.

COMUNICAÇÃO ENTRE ADMINISTRADOR E CONTADOR

A contabilidade e a administração são ciências entrelaçadas, dessa forma a contabilidade não deve ser vista apenas como cumprimento de obrigações fiscais e determinações legais, mas também, como o braço direito da administração, para que assim, o profissional possa planejar, organizar, controlar e tomar as decisões necessárias dentro da organização. Não há administração sem o trabalho conjunto com a contabilidade, decorrente de todas as decisões que são tomadas em conjunto.

Por conta disso, podemos descrever que estas duas áreas são cruciais para o bom desenvolvimento das empresas, sendo que não são meramente utilizadas para o cumprimento de obrigações fiscais e determinações legais, mas sim, como importantes instrumentos administrativos, capazes de controlar efetivamente todo o patrimônio da empresa e ainda de propiciarem dados úteis e confiáveis ao processo de tomada de decisão por parte do administrador (MUTTI, 2018).

Neste âmbito, torna-se importante salientar a importância da comunicação e das relações fortalecidas. Como define Bueno (2009) a comunicação nas organizações está diretamente ligada à capacitação dos profissionais, indo além dos conhecimentos da técnica comunicativa, sendo necessário domínio da cultura da organização na qual se está inserindo, incluindo os novos processos de gestão, novas tecnologias e, também, a capacidade de mobilizar pessoas e integrar equipes para a realização de um objetivo comum.

[...] a contabilidade e a administração são ciências entrelaçadas de forma íntima, pode-se considerar a contabilidade como irmã da administração. No entanto, quando o homem quis administrar seu patrimônio, ele definiu primeiramente um

comportamento, o que leva a crer que a ciência contábil é uma irmã um pouco mais velha do que a administração. (MUTTI, 2018, p. 15.)

Sendo assim, podemos afirmar que com um bom relacionamento entre estas duas áreas, já citadas, o serviço torna-se mais eficiente. Porém quando essa comunicação é falha, ou há alguma disparidade entre os colaboradores toda a organização pode ser prejudicada. No meio corporativo, a comunicação eficaz é aquela que transforma e muda a atitude das pessoas e, para que isso ocorra, a cultura deve estar baseada no diálogo e na socialização de ideias, expressões e sentimentos.

Ainda de acordo com Bueno (2009), a comunicação organizacional é entendida como um conjunto de ações estratégicas, desenvolvidas por uma organização para estabelecer uma relação eficaz entre seus públicos de interesse. Para tanto, as ações realizadas são voltadas para funcionários, acionistas, clientes, fornecedores.

A comunicação é uma habilidade natural dos seres humanos. Conforme Scatena (2012, p.196) “a comunicação é uma via de mão dupla. É preciso saber ouvir e saber se expressar: ouvir sempre e falar somente quando necessário”. Como ferramenta de socialização, desenvolvimento e evolução humana, o ato de comunicar-se vai além do verbal, sendo utilizada para estimular, motivar e melhorar as relações, no que tange as organizações, podemos descrever que ela estará na base de toda a empresa.

Comunicação é a transferência de informação e significado de uma pessoa para outra pessoa. É o processo de passar informação e compreensão de uma pessoa para outra. É a maneira de se relacionar com outras pessoas através de ideias, fatos, pensamentos e valores. (CHIAVENATO, 2015, p. 61-62).

A comunicação poderá ser usada como forma de estimular, motivar e melhorar a imagem da empresa, muito embora sua função primordial dentro da organização seja de solucionar conflitos, e facilitar a compreensão das pessoas com ponto de vista diferenciados e aos gestores cabe prestar atenção às mudanças na sociedade e antecipar-se a um modelo diferente de relacionamento. Se bem administrada, a comunicação oferece agilidade a qualquer empresa, bem como encontra com mais facilidade solução para os problemas organizacionais.

2.2 DIFERENÇAS DE FAIXA ETÁRIA, CULTURA E DESENVOLVIMENTO

Desde a revolução industrial a existência da diferença de idade nas empresas é um fato corriqueiro, “(...) sugerindo que a discriminação por idade reversa é real e que as

diferenças geracionais observadas podem ser explicadas, pelo menos em parte, pelos efeitos da idade, do estágio da vida ou do estágio da carreira, em vez da geração”. (GINO, 2020, p. 3).

Nas últimas décadas, esta situação se acentuou com a crescente inserção das novas gerações no ambiente empresarial. O aumento da expectativa de vida possibilitou que pessoas mais experientes se mantivessem em atividade por mais tempo. No cenário social atual, onde há um grande índice de desemprego, espera-se que cada vez mais, exista um convívio de várias gerações em um mesmo ambiente de trabalho.

Diante disto, podemos salientar que a comunicação dentro do setor organizacional precisa estar em constante evolução, é através dela que se estabelecem relações de cooperação entre os colaboradores. Porém, há uma necessidade que os colaboradores tenham entendimento sobre a diferença entre comunicar e informar. Neste sentido, a informação não tem responsabilidade sobre o real entendimento do outro, já quando há a comunicação há o processo de troca de informações entre um grupo, onde o emissor preocupa-se em saber se o receptor entendeu a mensagem.

Bueno (2003, p.49), aponta que:

A comunicação é o espelho da cultura empresarial e reflete, necessariamente, os valores da organização. Se eles caminham para valorizar o profissionalismo, a transparência, a responsabilidade social e participação, a comunicação se orienta no mesmo sentido.

Em relação às diferenças etárias, é importante destacar que cada geração possui suas características, contudo, o intervalo etático pode ser de grande valia para as organizações. A diversidade geracional traz uma maior tolerância laboral, estimulando a colaboração e a cooperação entre todos.

A inovação e o aumento da produtividade também são percebidos quando a diferença de idade nas empresas é bem gerida. A imagem empresarial também é destacada, principalmente pela vinculação da empresa à responsabilidade social. Outro fator é a cultura da informalidade, bem atrelada à responsabilidade. Maior flexibilidade nos horários de trabalho, nas vestimentas utilizadas e nas relações entre líderes e liderados, os antigos chefes e subordinados, são fatores que melhoram o ambiente e aumentam a produtividade. É necessário também, que os chefes saibam estabelecer uma comunicação efetiva com seus colaboradores, uma vez que auxilia na produtividade da empresa. Scatena (2012, p.64), aponta em seu livro que “os autores comportamentalistas acreditavam que os gestores têm de conhecer o que

motiva as pessoas para poder comanda-las adequadamente, de forma a atingirem um objetivo almejado”.

Assim como, a diferença de idade nas empresas não será mais percebida à medida que houver uma conciliação das diferentes gerações em prol do desenvolvimento comum. Deverá ser extraída de cada profissional sua melhor característica, desde que agregue ao bem-estar coletivo.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa é de caráter qualitativo e quantitativo, a principal diferença entre esses dois tipos de pesquisa é que a quantitativa é baseada em números e cálculos matemáticos, enquanto a pesquisa qualitativa tem base no caráter subjetivo, usando narrativas escritas ou faladas. Pesquisa qualitativa também é usada para descobrir tendências de pensamento e opiniões. (BARROS, 2007).

Neste contexto identificamos através da coleta de dados, que realmente o intervalo etático e a cultura entre os profissionais, dificulta o entendimento e a socialização dos mesmos, logo o nível educacional, e a experiência individual.

Para a coleta de informações foram utilizados questionários on-line com perguntas abertas e fechadas, desenvolvido no padrão da Escala Likert, que é amplamente usada para medir concordância de pessoas a determinadas afirmações relacionadas a construção de interesse (COSTA, 2011).

A ferramenta para a criação do referido questionário foi o Google forms, sendo desenvolvido e enviado por meio eletrônico para profissionais das áreas de contábeis e administrativos do município de Dionísio Cerqueira\SC, pertencente a tri-fronteira. O mesmo, continha perguntas relacionadas à comunicação, após a finalização das perguntas, os dados foram analisados, sendo diagnosticadas algumas intercorrências no processo de comunicação, mostrando que, a mesma, não é realmente efetiva, sendo relacionado principalmente pela diferença etária, cultura ou nível educacional.

O questionário foi enviado a alguns administradores de empresas privadas de pequeno e grande porte, juntamente com seus respectivos profissionais contábeis, as questões foram na sua maioria, quantitativa, com uma pequena parte qualitativa. Os profissionais responderam as questões, as quais, utilizamos para a coleta de dados necessária. O questionário foi enviado no

segundo semestre de 2019, sendo enviado para todos os escritórios de contabilidade e para as empresas, sendo que obtivemos 14 respondentes.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

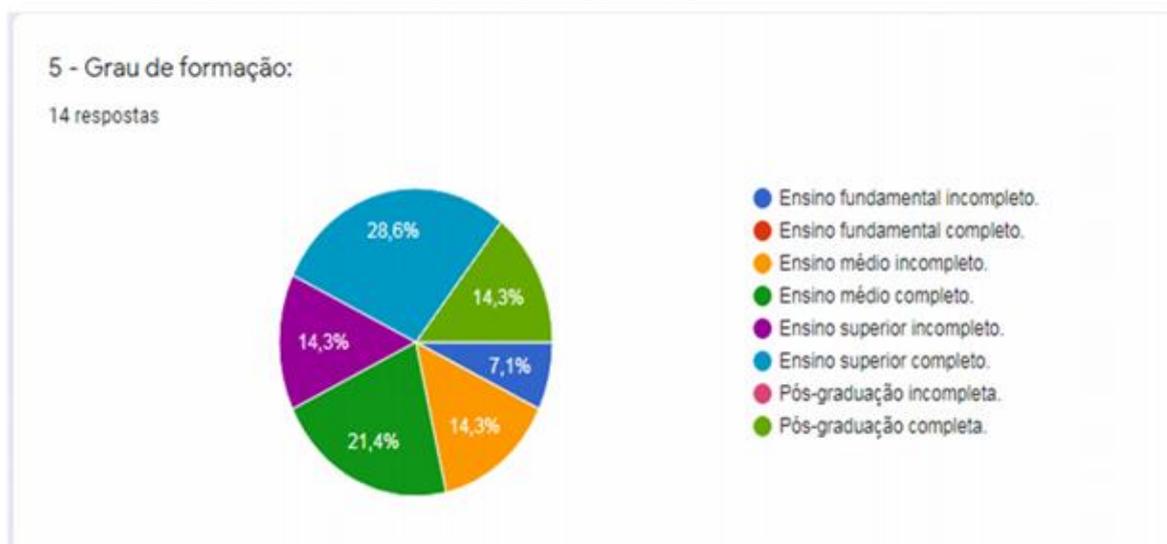
A pesquisa foi aplicada através do formulário on-line, plataforma google forms, de cunho quali-quantitativo, onde obtivemos a participação de 14 pessoas, entre administradores, contadores e gerentes da rede privada, com os resultados apresentados nos gráficos em sequência.

Os pesquisados são metade do gênero masculino e metade do gênero feminino, sendo que a faixa etária varia entre 31 e 40 anos, obtendo no gráfico 64,3%:

A maior parte dos entrevistados residem em Dionísio Cerqueira\SC, correspondendo a 78,6%. Neste tópico, foi identificado, que a maior porcentagem dos problemas relacionados à comunicação, estavam voltados pela diferença etária, sendo que, o fator mais acentuado foi decorrente da discriminação entre as idades, principalmente pelas características dos entrevistados com idades mais avançadas.

Referente ao grau de formação constatou-se que a grande maioria possui ensino superior completo, e está cursando pós-graduação ou já está formado na pós-graduação, intencionados a buscarem educação continuada em um espaço de 6 meses a 1 ano.

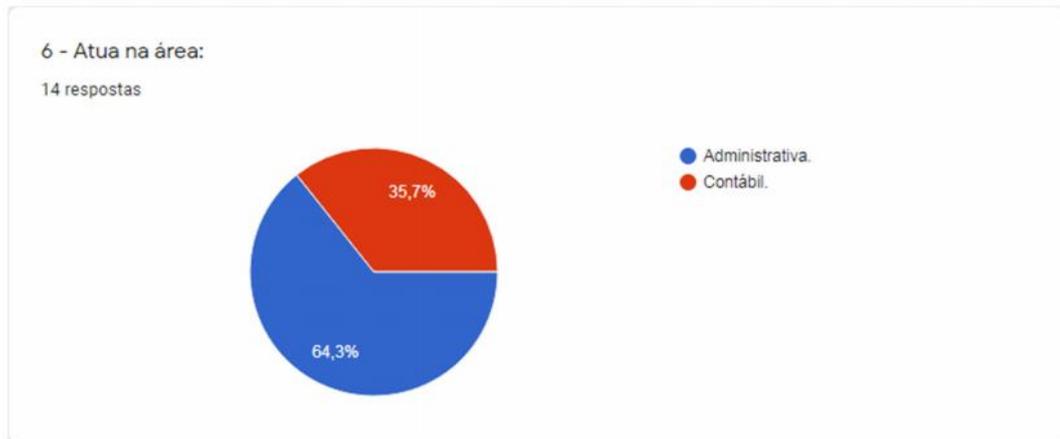
Gráfico 1- Grau de formação dos respondentes



Fonte: elaboração própria

O próximo gráfico apresenta que 64,3% das pessoas que responderam ao questionário atuam na área administrativa, e 35,7% atuam na área contábil.

Gráfico 2- Área de atuação dos respondentes



Fonte: elaboração própria

Quanto ao tempo de atuação temos, 21,4% atuam na respectiva área a 3 anos, seguido de 14,3% a 9 anos, os demais variam, conforme mostra o gráfico.

Gráfico 3- Área de atuação dos respondentes



Fonte: elaboração própria

Quanto ao tempo de existência da empresa, temos que: 50% das empresas estão em funcionamento a mais de 16 anos, seguido de 28,6% que corresponde ao tempo entre 6 a 10 anos, 7,10% 11 a 15 anos, 14,3% de 1 a 5 anos; o qual nos possibilitou ter clareza nas conclusões da pesquisa.

Quando perguntamos qual a frequência da comunicação do administrador e o contador em assuntos relacionados a gestão, obtivemos as seguintes respostas: a maioria acontece entre a cada 7 e 30 dias regularmente, sendo 42,9% correspondem a semanalmente e 35,7% mensalmente, 7,1% anualmente e 14,3% quinzenalmente.

Observa-se que 92,9% responderam que a empresa está aberta a receber o contador para que ocorra uma comunicação mais eficaz, e conseqüentemente o contador subsidiando no fornecimento de informações para a tomada de decisões e apenas 7,10% não está aberta para receber o contador.

Referente, a pergunta aberta: "Justificando a abertura da empresa, ou não, para receber o contador para que ocorra uma comunicação mais eficaz", obtivemos as seguintes descritivas:

Quadro I- Respostas abertas

12.1 - Em caso de Sim ou Não, justifique.
14 respostas

Sem o auxílio do Contador, o empresário não consegue tomar a decisão correta em várias áreas.
Sempre que necessário está presente
Sempre que solicitado o contador gera relatório e faz cálculos de impacto, para apoiar a tomada de decisão.
Importante a comunicação entre contador e gestor
Importante a interação com a empresa
Por ser uma Prefeitura sempre estamos em comunicação com o administrador para as tomadas de decisões.
A própria empresa administra as decisões
Porque fica mais fácil o entendimento entre ambos
Para me manter sempre atualizado
Por que muitas vezes o empresário que corre atrás do contador para qualquer esclarecimento , pois o mesmo não sana nenhuma dúvida sem a frequência das constatações
Assim a empresa e a contabilidade andam lado a lado e melhora a comunicação entre os dois.
Sim , pois o contador é um profissional mais capacitado para resolver algumas questões a mais .

Fonte: elaboração própria

E por fim, na opinião dos entrevistados, o que é mais importante para que ocorra uma comunicação efetiva, com ênfase para gestão no tocante as tomadas de decisão, em primeiro lugar acreditam que sejam mais eficientes os profissionais com nível intelectual/cultural elevado, por segundo que esses sejam profissionais recém-formados, que assim estarão bem atualizados com os conteúdos para exercerem a profissão, e por último, os

profissionais com idade avançada, isso nos faz perceber que é mais importante estar atualizado do que apenas ter experiência na área.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após análise dos gráficos correspondentes ao questionário da pesquisa, foi possível observar que a maioria dos entrevistados tem ciência da importância da interação e a comunicação assertiva entre os profissionais, tanto no setor público quanto no setor privado, pois a mesma facilita o desempenho e auxilia na tomada de decisões e conseqüentemente obtêm-se bons resultados, ressaltando que a comunicação precisa acontecer com frequência para atualização e conhecimento de ambas as partes.

Foi identificado também sobre a importância da formação continuada, sendo que, o fator etário está agregado a experiência e aperfeiçoamentos contínuos. Portanto nota-se que para um profissional obter carreira e destaque na sociedade, é necessário estar aberto e apto a novas experiências e conhecimentos.

A partir desta pesquisa, foi identificada que a dificuldade na comunicação pode trazer prejuízos significativos para a organização. Além disso, foi possível considerar que a comunicação, como principal ferramenta de desenvolvimento humano está diretamente ligada no bom desempenho da área de contabilidade e administração.

Nosso estudo atingiu o propósito dos objetivos, uma vez que, buscou evidenciar quais as dificuldades e falhas na comunicação entre contadores e administradores, obtivemos o seguinte resultado: a diferença na faixa etária varia entre os 18 e 54 anos de idade, sendo 64,3% na faixa entre 31 e 40 anos de idade, e 7,1% na faixa entre 18 e 23 anos, confirmando que, a diferença de idades influenciou no comportamento dos participantes da pesquisa. Foi possível observar que a partir dos resultados a classe de contadores e administradores precisam estar em consonância para que a empresa tenha o desempenho esperado.

REFERÊNCIAS

BARROS, Aidil Jesus da Silveira. LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos de metodologia científica**. 3. ed. São Paulo: Pearson, 2007.

BECKER, Eliandra. **Comunicação na gestão pública**: desafios e possibilidades. Artigo (Graduação) – Curso de Administração - LFE Administração de Empresas, Universidade do

Univates, Lajeado, Taquari do Vale Disponível 2017. - em: <<http://hdl.handle.net/10737/1957>>. Acessado em: 31 de agosto de 2019.

BUENO, Wilson da Costa. **Comunicação empresarial: teoria e pesquisa**. Barueri: Manole, 2003.

BUENO, Wilson da Costa. **Comunicação empresarial: políticas e estratégicas**. São Paulo: Saraiva, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital das organizações**. 10. ed. São Paulo: Elsevier, 2015.

COSTA, Francisco José. **Mensuração e desenvolvimento de escalas: aplicações em administração**. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2011.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GINO, Vinícius G. Estereótipos e Experiências Discriminatórias contra Jovens Profissionais: Contribuições Pessoas nas Organizações. Jun. 2020. Disponível em: à Gestão de<<file:///C:/Users/Usuario/OneDrive/%C3%81rea%20de%20Trabalho/Projeto-Vin%C3%ADcius-Gino.pdf>> Acesso em: 18 de agosto de 2021

MUTTI, Marcos Aparecido. **A relação entre a contabilidade e a administração para o Saber Acadêmico**. Disponível Revista n° 25, 2018. empresas.em <http://www.uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20181113151630.pdf>. Acesso em: 31 de agosto de 2019.

POLIT, Denise F.; BECK, Cheryl Tatano; HUNGLER, Bernadette P. **Fundamentos de pesquisa em enfermagem: métodos, avaliação e utilização**. Trad. de Ana Thorell. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.

SCATENA, Maria Inês Caserta. **Ferramentas para a moderna gestão empresarial: Teoria, implementação e prática**. 1 ed. Curitiba PR: Inter Saberes Dialógicos, 2012.

PLANEJAMENTO TRIBUTÁRIO: INSTRUMENTO ESTRATÉGICO NA GESTÃO, ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE COMÉRCIO ⁵⁵

Joseane dos Santos Morais, discente do curso de Ciências Contábeis da UNETRI Faculdades,
e-mail jose-ane@hotmail.com

Elisandra Trevisan, discente do curso de Ciências Contábeis da UNETRI Faculdades,
e-mail elisandratrevisan@hotmail.com

Dra. Raquel Antônia Sabadin Schmidt, professora e coordenadora do curso de Ciências Contábeis da UNETRI
Faculdades, e-mail raquel_antonia@hotmail.com

RESUMO

O presente estudo foi desenvolvido com o intuito de demonstrar exemplos com valores reais de impostos apurados no exercício de um ano de uma empresa de comércio (lojas em geral), localizada na cidade de Dionísio Cerqueira – SC, onde é levantada, hipoteticamente no intuito efetivamente de planejar, uma situação de receita obtida no faturamento, proveniente na venda de mercadorias com adição de ganho de capital. Apresentando uma diferença significativa nos valores dos impostos apurados em cada regime, deixando bem claro em qual deles optar nesse caso hipotético do planejamento. Fazendo-se valer da importância do planejamento tributário nas empresas, para que se tenha um conhecimento na diferença do cálculo desses tributos, a onde a empresa venha a recolher impostos menos expressivos sobre seu faturamento, e por sua vez obter vantagem frente a sua concorrência. A importância está em não pagar tributos além do que é devido. Da mesma forma que não se deve pagar menos do que o devido nos valendo-se da elisão fiscal, no decorrer do artigo, traremos uma breve explanação sobre o assunto, além dos conceitos bases para o planejamento tributário.

Palavras-chave: Planejamento tributário. Elisão fiscal. Regime tributário.

INTRODUÇÃO

É notória que um dos tópicos mais consideráveis do planejamento nas empresas é a escolha do regime tributário que será adotado para o cálculo dos impostos, que faz toda a diferença para empresa. Corrobora o teórico Bangs Jr. (1999) evidenciando a importância do planejamento uma vez que poderá identificar áreas de fraqueza e força, localizar as necessidades que de outra forma passam despercebidas, bem como reconhecer oportunidades

⁵⁵ Trabalho avaliativo B1 desenvolvido pelos discentes na disciplina de Governança Corporativa, Profa. Dra. Raquel Antônia Sabadin Schmidt.

precocemente e começar a planejar como melhor atingir suas metas comerciais, de toda sorte, o planejamento precisa ser útil, servir como ferramenta na tomada de decisão.

Esses regimes podem ser definidos como as diversas formas de tributar empreendimentos, que variam em complexidade, forma de cálculo dos impostos e alíquotas aplicadas.

Nosso estudo tem por objetivo geral desenvolver planejamento tributário, considerando uma simulação, com vista a avaliar o regime tributário que mais favorece uma empresa de comércio na cidade de Dionísio Cerqueira – SC.

Para que alcancemos nosso propósito definimos os meios, que são: (a) pesquisar bibliografias que norteiam a investigação tais como: planejamento tributário, ganho de capital, principais variáveis a serem consideradas no planejamento tributário; (b) Desenvolver planilhas e levantar as informações correspondentes a um exercício social; (c) Apurar qual dos regimes tributários é mais benéfico para a empresa; e, (d) Evidenciar os pontos positivos e negativos de cada um deles.

O estudo se justifica, vez que o planejamento tributário visa a diminuição legal da carga tributária, com isso otimização dos resultados da empresa, e muitas vezes por falta de conhecimento, ou por crenças populares, não se aplica o planejamento tributário nas pequenas e médias empresas, por outras vezes se cometem erros quando da definição de uma modalidade por não ser consideradas todas as variáveis para definição do regime que mais favorece a empresa.

Essa quebra de paradigmas e desmistificação do planejamento tributário é nosso propósito, demonstrar através de uma simples simulação sem considerar análise de cenários mais complexos, o quão importante é o planejamento tributário para uma empresa, independentemente do seu porte.

REFERENCIAL TEÓRICO

ELISÃO FISCAL

De certo, por oportuno Musgrave (1976), ensina que o nosso sistema tributário é entendido por ser o complexo orgânico composto pelos tributos instituídos em um país ou região autônoma e os princípios e normas que os regem.

Dito isto, adentramos no conceito de elisão fiscal, considerando que economia tributária é resultante da adoção da alternativa legal, esta menos onerosa ou lacuna da lei, que

por sua vez denomina-se Elisão Fiscal. A elisão fiscal é legítima e lícita, adotando-se a alternativa legal menos onerosa ou utilizando-se de lacunas da lei. (FABRETTI, 2005)

Conceitualmente temos que elisão fiscal:

A adoção pelo contribuinte de condutas lícitas que tenham por finalidade diminuir, evitar ou retardar o pagamento do tributo é considerada como prática elisiva. Dá-se através de expedientes, omissivos ou comissivos, que evitam lícitamente a prática do fato impositivo da obrigação tributária. (MARINS, 2002, p. 31).

É essencial considerar a elisão fiscal, uma vez que o planejamento tributário visa trabalhar com licitude dos atos, para que ocorra de forma plena essa economia tributária.

PLANEJAMENTO TRIBUTÁRIO

A alta carga tributária que hoje temos no Brasil é vista como uma pedra no sapato de muitas empresas, e por vezes pedra de tropeço, quando essa não realiza minimamente um planejamento tributário.

A relevância exercida pelo planejamento tributário por vezes não é mensurada, as empresas devem considerar o planejamento tributário como um instrumento gerencial que facilita e oferece segurança na tomada de decisões. Corrobora Chiavenato (2004, p. 190), “O planejamento é um importante componente da vida organizacional, capaz de dar-lhe condições de rumo e continuidade em sua trajetória rumo ao sucesso”.

Considerando o conceito trazido por Chiavenato, é lógico que a empresa precisa definir suas metas- objetivos, porém para alcançar precisa planejar, em especial considerando os recursos, a escolha do regime tributário de menor impacto.

Todavia Gubert, (2003, p. 33) evidencia que “o planejamento tributário é o conjunto de condutas, comissivas ou omissivas, da pessoa física ou jurídica, realizadas antes ou depois da ocorrência do fato gerador, destinadas a reduzir, mitigar, transferir ou postergar legal e lícitamente os ônus do tributo”.

REGIMES TRIBUTÁRIOS

Em geral, há três modalidades mais genéricas, mas nem sempre uma empresa pode optar por qualquer uma delas, pois a única que aceita todas as empresas é o Lucro Real. Há restrições para se optar pelo Lucro Presumido e ainda mais restrições para se optar pelo Simples Nacional. Em casos extremos pode ser que a empresa possa ser enquadrada apenas no Lucro Real. Ainda assim, ela poderá escolher se a apuração será trimestral ou anual. Dentro da modalidade anual,

ainda pode optar entre o regime de estimativa e o de levantamento de balancetes mensais (suspensão e/ou redução). Conforme descrevemos abaixo.

Lucro presumido

Em um de seus artigos, Heyda (2021), descreve que o lucro presumido é um regime de tributação mais simples, que fica entre o Simples Nacional e o Lucro Real.

Como o próprio nome já diz, este regime de tributação é baseado na receita bruta prevista para calcular IRPJ e a CSLL, com percentual de margem pré-definido por lei, dependendo do ramo de atividade da empresa. A Receita Federal presume que uma determinada porcentagem do faturamento é o lucro. Com esse percentual de presunção, não será mais necessário comprovar para o fisco se houve ou não lucro no período do recolhimento dos impostos. Mesmo que a empresa obtenha um lucro maior do que o previsto, sua tributação recairá sobre a margem já fixada previamente. Porém, se for menor, os tributos também devem ser calculados sobre a margem prevista.

Para se enquadrar nesse regime, a empresa precisa apresentar receita bruta total no último ano-calendário igual ou inferior a R\$78 milhões.

As empresas que utilizam esse regime têm alíquotas de imposto que podem variar de acordo com o tipo de atividade que exercem. O Fisco utiliza as alíquotas de presunção para determinar o lucro da empresa, que depende diretamente da atividade que a empresa realiza, sendo: 32% da receita dos serviços prestados (não se aplica a serviços de transporte de carga e serviços médicos); 12% da receita de vendas.

Depois é necessário aplicar a alíquota da CSLL em 9% para pessoas jurídicas em geral, e 15% de IRPJ para determinar-se o quanto será a tributação do período. Exemplificando, se uma empresa do Lucro Presumido fatura R\$ 100 mil e possui 32% de margem na tabela do Governo, seu lucro estimado é de R\$ 32 mil. Desses R\$ 32 mil, 15% é IRPJ, resultando R\$ 4,8 mil, e 9% é CSLL resultando em R\$2,88 mil, totalizando R\$7,68 mil de tributos.

Apesar de ser um regime voltado para empresas de pequeno porte, existem alguns casos que impossibilitam a opção pelo lucro presumido. Que são eles: Empresas que possuem capital vindo do exterior; Empresas que possuem benefícios fiscais; Empresas com faturamento

anual acima de R\$ 78.000.000,00; Bancos, corretoras, financeiras e outras empresas do setor financeiro.

Lucro real

Segundo José Carlos R. Junior (2021), o Lucro Real é um regime de tributação no qual o cálculo do Imposto de Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ) e da Contribuição Social Sobre o Lucro Líquido (CSLL) é feito com base, como o próprio nome já diz, no lucro real da empresa, receitas menos despesas, com ajustes previstos em lei.

Para os empreendedores que optam por este regime, é essencial ter um controle preciso sobre as rendas e as despesas do negócio. Dessa forma, é possível calcular com precisão o lucro e os tributos a serem pagos.

Os encargos podem aumentar ou diminuir de acordo com o lucro registrado. Contudo, caso a empresa apresente prejuízo fiscal ao longo do período tributável, ela não precisa pagar os tributos sobre o lucro, passando a obrigação para o período rentável.

Segundo a legislação, empresas de alguns setores específicos são obrigadas a se enquadrar no regime de Lucro Real – independentemente da receita bruta. Que são elas: Empresas do mercado financeiro, como bancos, instituições financeiras, cooperativas de crédito, empresas de seguro privado, entidades de previdência aberta e sociedades de crédito imobiliário; Empresas que tiveram lucro, rendimentos ou ganhos de capital oriundo de fora do país; Empresas que explorem as atividades de compras de direitos creditórios resultantes de vendas mercantis a prazo ou de prestação de serviços (factoring); Empresas que têm benefícios fiscais em relação à redução ou isenção de impostos.

Além disso, qualquer empresa com receita bruta acima de R\$78 milhões deve, obrigatoriamente, adotar o Lucro Real como regime de tributação.

Simples nacional

Segundo Leite (2021), o Simples Nacional é um regime unificado de arrecadação, cobrança e fiscalização de tributos para microempresas e empresas de pequeno porte, basicamente, uma forma simplificada de tributação para micro e pequenas empresas.

Aderindo a esse regime, no lugar de pagar oito tributos, tributos federais, estaduais e municipais, separadamente, o Simples Nacional unifica todos esses tributos, num único

documento de arrecadação, então, o empreendedor só precisa se preocupar em pagar esta guia no final de cada período.

Não é todo mundo que pode optar pelo Simples Nacional. São proibidas as empresas que: Exerçam atividades relacionadas a energia elétrica, importação de combustíveis, automóveis e motocicletas, transporte intermunicipal e interestadual de passageiros, crédito, financiamento, corretagem, câmbio, investimento, cigarros, cigarrilhas, charutos, filtros para cigarros, armas de fogo, munições e pólvoras, explosivos e detonantes, bebidas alcoólicas e cervejas sem álcool (exceto pequenos produtores que vendem no varejo), cessão ou locação de mão-de-obra, loteamento e incorporação de imóveis, locação de imóveis próprios; Tenham outra empresa como acionista; Participem do capital social de outra pessoa jurídica; Sejam filial, sucursal, agência ou representação, no Brasil, de empresa com sede em outro país; Sejam constituídas como cooperativas (com exceção das de consumo); Tenham um dos acionistas com participação em qualquer outro negócio com fins lucrativos cuja soma das receitas brutas ultrapasse R\$4,8 milhões anuais; Tenha sócio que more no exterior; Não estejam inscritas ou tenham irregularidades no cadastro fiscal federal, estadual ou municipal.

A alíquota do Simples varia de acordo com o faturamento da empresa e de sua atividade, sendo assim, quem ganha menos paga menos e quem ganha mais paga mais.

Empresas que optam pelo Simples Nacional também têm preferência em licitações do governo, esse é um fator de desempate entre os negócios que concorrem.

Apesar de facilitar a vida das micro e pequenas empresas, o Simples Nacional também tem algumas desvantagens, a principal é como a alíquota é calculada com base no faturamento, e não no lucro, uma empresa que tenha tido prejuízo pagará a mesma quantidade de impostos.

GANHO DE CAPITAL

Segundo informações extraídas do EBOOK URBE.COM (2021), o ganho de capital é a diferença entre o valor praticado na compra e o valor praticado na venda de um

determinado bem. Porém, para caracterizar o ganho, essa diferença deverá ser positiva, pois nem sempre acontece de vender um bem por um valor superior ao adquirido.

METODOLOGIA

Quanto a caracterização, o estudo foi desenvolvido em uma empresa no segmento de comércio em geral, localizada em Dionísio Cerqueira- SC.

No tocante a abordagem, por se tratar de um estudo de caso, utilizou-se o método qualitativo para realização do artigo, aplicando no exercício contábil de um ano, considerando os três principais regimes tributários, para calcular os impostos devidos em uma operação de ganho de capital.

O tipo de pesquisa com relação aos fins trata-se de uma pesquisa Exploratória vez que visa explorar o propósito do estudo, buscando desenvolver planejamento tributário. Com relação aos procedimentos adotados para a coleta de dados, segundo Lakatos

& Marconi (2000, p. 107) a parte prática do conteúdo coletados observado estão diretamente relacionadas as técnicas de coleta de dados “são um conjunto de preceitos ou processos de que se serve uma ciência; são, também, as habilidades para usar esses preceitos ou normas, na obtenção de seus propósitos”.

Considerando os meios trata-se de uma Pesquisa bibliográfica tendo em vista que inicialmente buscamos em sites, artigos, revistas e livros, os principais conceitos, para alicerçar a parte prática do estudo; posteriormente estudo de caso em uma empresa de comércio, considerando uma previsão de faturamento e ganho de capital, para elaboração dos cálculos.

Os procedimentos de análise de dados inicialmente levantamos as informações com base no que o gestor pretende faturar no ano, com base nestes dados documentais, registramos e tabulamos por intermédio de planilhas em Excel com fórmulas que vão nos permitir

conhecer os resultados, posteriormente à análise será realizada considerando os três cenários dos regimes tributários.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A SITUAÇÃO DE ESTUDO E RESPECTIVOS CÁLCULOS

O planejamento tributário como a própria palavra já remete ao entendimento de algo que se presume fazer com antecedência, dessa forma estes valores foram estabelecidos previamente com o fim de PLANEJAR o próximo exercício social, e para isso considerou-se:

Empresa de comércio (lojas em geral) localizado na cidade de Dionísio Cerqueira – SC, previsão hipotética de faturamento entre o mês de janeiro e novembro uma média de R\$25 mil mensal, em vendas, e no mês de dezembro faturou R\$25 mil em vendas mais um ganho de capital de R\$10 mil, fechando o exercício de um ano de atividade, no valor de R\$310 mil.

No regime do lucro real, para fins do cálculo do IRPJ, Adicional de IRPJ e CSLL: Presume-se que o resultado para fins do cálculo do lucro real será de 15% sobre o valor do faturamento, considerando um total para o ano de R\$ 46.500,00 este valor gera uma média mensal de base de cálculo de R\$ 3.875,00, como demonstrado na tabela abaixo.

Serão calculados apenas os impostos: PIS, COFINS, IRPJ e CSLL.

Também não foram consideradas compras apenas a movimentação de saída.

Com essa respectiva situação, analisaremos os valores em tributos a ser recolhido pela empresa, correspondente a cada regime tributário.

Situação 1: Lucro Presumido

Considerando que o ganho de capital ocorre na venda de um bem realizada por um valor maior do que ele custou gera uma margem de lucro para o seu proprietário. Na contabilidade, esse lucro é chamado de ganho de capital. Por isso, normalmente um ganho de capital pode ocasionar efeitos tributários sobre quem efetuou a venda. Por indicar um aumento da capacidade contributiva, geralmente esse ganho acarreta uma tributação direta sobre a operação.

O resultado do ganho é adicionado ao valor da receita bruta da empresa no período. Dessa forma, o valor passa a fazer parte da base de cálculo da CSLL, sendo tributado juntamente com o faturamento da empresa. Porém, antes de ser incluído na receita da

empresa, será aplicada uma alíquota de 15% sobre o resultado da venda, a título do Imposto de Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ).

Com o cálculo apresentado a seguir, o valor a recolher de impostos, resultado da receita de R\$300 mil de venda e mais R\$10 mil de ganho de capital, se a empresa em destaque optasse pelo regime de Lucro Presumido, ficaria em R\$30.270,00, conforme se confirma no demonstrativo 1.

Demonstrativo 1- Cálculo dos impostos para o caso da venda e ganho de capital pelo Lucro Presumido

Base de cálculo (PIS e COFINS)		R\$ 300.000,00		
PIS	0,65%	R\$ 1.950,00		
COFINS	3%	R\$ 9.000,00		
		R\$ 10.950,00		
Base de cálculo (vendas)		R\$ 300.000,00		
		Presunção	Valor Presunção	Valores do Impostos
IRPJ	15%	8%	R\$ 24.000,00	R\$ 3.600,00
Adicional de IRPJ	10%			
CSLL	9%	12%	R\$ 36.000,00	R\$ 3.240,00
				R\$ 6.840,00
Base de cálculo (ganho de capital)		R\$ 10.000,00		
		Presunção	Valor Presunção	Valores do Impostos
IRPJ	15%	100%	R\$ 10.000,00	R\$ 1.500,00
Adicional de IRPJ	10%			
CSLL	9%	100%	R\$ 10.000,00	R\$ 900,00
				R\$ 12.480,00
			Total dos Impostos	R\$ 30.270,00

Fonte: Elaboração própria

Situação 2: Lucro Real

O resultado do ganho de capital é apresentado juntamente com outras receitas e despesas do período. Dessa forma, o valor é somado ao lucro líquido da empresa, sendo tributado em conjunto com o resultado das outras operações da empresa pela CSLL (Contribuição Social Sobre o Lucro Líquido). Só ocorrerá recolhimento de impostos, se na apuração do lucro

líquido do período a empresa obter lucro, sendo obrigada a fazer a apuração do IRPJ e CSLL. Caso não obtenha lucro no período, não há incidência de impostos.

Isso significa que se uma empresa faturou R\$300 mil na sua operação e teve um ganho de capital de R\$10 mil, então ela será tributada de acordo com o lucro real com uma base de cálculo de 310 mil.

Presume-se que o resultado para fins do cálculo do lucro real será de 15% sobre o valor do faturamento, considerando um total para o ano de R\$ 46.500,00 este valor gera uma média mensal de base de cálculo de R\$ 3.875,00, como demonstrado na tabela abaixo.

Demonstrativo 2- Cálculo dos impostos para o caso da venda e ganho de capital pelo Lucro Real

Valor da Receita Anual adicionada do Ganho de Capital		R\$	310.000,00
Valor do Resultado ANUAL base de Cálculo do IRPJ e CSLL		R\$	46.500,00
		ANUAL	
IMPOSTO	ALÍQUOTA	VALOR DO IMPOSTO	
IRPJ		R\$	6.975,00
ADICIONAL DE IRPJ	10%	R\$	-
CSLL	9%	R\$	4.185,00
PIS	1,65%	R\$	5.115,00
COFINS	7,60%	R\$	23.560,00
(=) Valor total de impostos		R\$	39.835,00
	<i>MÉDIA MENSAL</i>	<i>R\$</i>	<i>3.319,58</i>

Fonte: Elaboração própria

Podemos observar que dentro da mesma situação, se a empresa optasse pela tributação do regime do Lucro Real, pagaria um imposto anual de R\$ 39.835,00 – que seria a soma de todos os impostos.

Esse cálculo é feito multiplicando a receita pelos 15% de margem de lucro (310.000 X 15% = 46.500) chegando ao resultado anual, para fins do cálculo do IRPJ e CSLL, vez que não tivemos entradas e saldo de estoque a considerar para fins de créditos, dividindo o valor total de impostos de R\$ 39.835,00 esse valor por 12 teremos um resultado de R\$ 3.319,58.

Situação 3: Simples Nacional

Por último, o ganho de capital no Simples Nacional também é tributado diretamente pelo IRPJ junto com as demais receitas. Nesse regime, a apuração do imposto é feita sobre a receita bruta auferida no mês.

Nesse regime, empresas de comércio (lojas em geral) é apurado os impostos pelo ANEXO I (tabela a seguir) na simulação de receita no valor de R\$310 mil enquadrasse na terceira coluna, o cálculo é feito utilizando a receita mensal e multiplicando por 12 (que seriam os meses do ano ($25.000 \times 12 = 300.000$) para se ter uma media anual, em seguida é multiplicado esse valor pela alíquota, diminuindo o valor do desconto, estipulados na tabela ($300.000 \times 7,3\% - 5.940 = 0,0532$ - esse valor é multiplicado por 100 para definir a porcentagem = 5,32%), esse resultado é a porcentagem da nova alíquota para se calcular o imposto devido. Para concluir com o cálculo, pega-se a receita mensal e multiplica pela alíquota encontrada ($25.000 \times 5,32\% = 1.330$).

Vale destacar, ainda, que o valor do tributo deverá ser recolhido pela empresa por meio de uma DAS (Documento de Arrecadação do Simples Nacional). E o prazo de pagamento do imposto neste caso do Simples Nacional vai até o vigésimo dia do mês subsequente a operação que gerou a receita de vendas.

Quadro 1- Alíquotas para cálculo do Simples Nacional – Anexo 1 Comércio

Receita Bruta Total em 12 meses	Alíquota	Quanto descontar do valor recolhido
Até R\$ 180.0000,00	4%	0
De 180.000,01 a 360.000,00	7,3%	R\$ 5.940,00
De 360.000,01 a 720.000,00	9,5%	R\$ 13.860,00
De 720.000,01 a 1.800.000,00	10,7%	R\$ 22.500,00
De 1.800.000,01 a 3.600.000,00	14,3%	R\$ 87.300,00
De 3.600.000,01 a 4.800.000,00	19%	R\$ 378.000,00

Fonte: Receita Federal (2021)

No cálculo apresentado a seguir, como descrito anteriormente, podemos observar, que nesse regime, a empresa pagaria um valor anual de R\$16.524,35 de imposto.

Segundo a Resolução CGSN n ° 140, de 22 de maio de 2.018, art. 2º, considera que quando a empresa possui um bem a menos de um ano, e esse bem é vendido, o lucro dessa venda não é considerado como ganha de capital, mas sim como receita, só é considerado como ganho de capital, se esse bem foi vendido após um ano de aquisição.

O cálculo do imposto do Simples Nacional é feito mensalmente, na simulação a seguir, a empresa já possuía o bem vendido a mais de um ano, por isso o IRPJ é calculado separadamente sobre o ganho de capital.

Ainda podemos observar, que o cálculo do imposto foi feito utilizando o valor da receita média anual multiplicado pela alíquota definida na tabela da Receita Federal, diminuindo o valor do desconto, também definido na mesma tabela, e em seguida dividido por 12 (meses) ficando da seguinte forma ($300.000 \times 7,3\% - 5.940 / 12 = 5,32$) gerando a nova alíquota utilizada para calcular-se o imposto, em seguida, divide-se a média anual por 12 e multiplica-se pela nova alíquota ($300.000 / 12 \times 5,32\%$) chegando assim ao resultado do imposto devido mensal.

O ganho de capital é calculado multiplicando o valor do lucro por 15% ($10.000 \times 15\% = 1.500$) e CSLL 9% ($10.000, \times 9\% = 900,00$) = 2400,00

Nesse regime a empresa teria um gasto de R.\$18.360,00 de imposto a pagar no ano.

Demonstrativo 3- Cálculo do simples nacional para o comércio

Cálculo do imposto sobre a receita de vendas - R\$300.000,00						
Mês	Receita	MédiaAnual	Alíquota	Desconto	100%	Valor a ser recolhido
Janeiro	R\$ 25.000,00	R\$ 300.000,00	7,30%	R\$ 5.940,00	Aliquota 0,0532	5,32 R\$ 1.330,00
Fevereiro	R\$ 25.000,00	R\$ 300.000,00	7,30%	R\$ 5.940,00	Aliquota 0,0532	5,32 R\$ 1.330,00
Março	R\$ 25.000,00	R\$ 300.000,00	7,30%	R\$ 5.940,00	Aliquota 0,0532	5,32 R\$ 1.330,00
Abril	R\$ 25.000,00	R\$ 300.000,00	7,30%	R\$ 5.940,00	Aliquota 0,0532	5,32 R\$ 1.330,00
Mai	R\$ 25.000,00	R\$ 300.000,00	7,30%	R\$ 5.940,00	Aliquota 0,0532	5,32 R\$ 1.330,00
Junho	R\$ 25.000,00	R\$ 300.000,00	7,30%	R\$ 5.940,00	Aliquota 0,0532	5,32 R\$ 1.330,00
Julho	R\$ 25.000,00	R\$ 300.000,00	7,30%	R\$ 5.940,00	Aliquota 0,0532	5,32 R\$ 1.330,00
Agosto	R\$ 25.000,00	R\$ 300.000,00	7,30%	R\$ 5.940,00	Aliquota 0,0532	5,32 R\$ 1.330,00
Setembro	R\$ 25.000,00	R\$ 300.000,00	7,30%	R\$ 5.940,00	Aliquota 0,0532	5,32 R\$ 1.330,00
Outubro	R\$ 25.000,00	R\$ 300.000,00	7,30%	R\$ 5.940,00	Aliquota 0,0532	5,32 R\$ 1.330,00
Novembro	R\$ 25.000,00	R\$ 300.000,00	7,30%	R\$ 5.940,00	Aliquota 0,0532	5,32 R\$ 1.330,00
Dezembro	R\$ 25.000,00	R\$ 300.000,00	7,30%	R\$ 5.940,00	Aliquota 0,0532	5,32 R\$ 1.330,00
Total dos impostos sobre a receita de venda						R\$ 15.960,00

Cálculo do IRPJ e CSLL sobre o Ganho de Capital	
Base de Cálculo	R\$ 10.000,00
IRPJ 15%	R\$ 1.500,00
CSLL 9%	R\$ 900,00
(=) Total	R\$ 2.400,00

Fonte: Elaboração própria

DA ANÁLISE DO MELHOR REGIME TRIBUTÁRIO

Com os cálculos apresentados anteriormente, podemos concluir, que dentre os três regimes tributários, nessa situação de uma empresa de comércio, a melhor opção na escolha do

regime, no Simples Nacional que representa uma economia de 54% considerando o maior valor de impostos, conforme se demonstra pelo demonstrativo 4.

Demonstrativo 4- Resumo dos regimes

Descrição	SIMPLES NACIONAL	REGIME PRESUMIDO	LUCRO REAL
Receita	R\$ 300.000,00	R\$ 300.000,00	R\$ 300.000,00
Ganho de Capital	R\$ 10.000,00	R\$ 10.000,00	R\$ 10.000,00
Resultado base p/ IRPJ e CSLL	R\$ -	-	R\$ 46.500,00
Valor do Imposto	R\$ 18.360,00	R\$ 30.270,00	R\$ 39.835,00
<i>Economia tributária considerando o maior valor de imposto</i>	<i>54%</i>	<i>24%</i>	<i>maior Valor</i>
(=) Valor da economia	R\$ 21.475,00	R\$ 9.565,00	
	Melhor cenário		

Fonte: Elaboração própria

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de um planejamento tributário realizado nessa situação, conclui-se que optando pelo regime tributário do Simples Nacional, a empresa pode economizar mais de 50%, sendo assim o regime mais vantajoso a se optar.

As simulações foram feitas para dar uma ideia da importância do planejamento tributário, porém quanto mais informações consideradas mais assertivos seremos, por exemplo quando tivermos o valor próximo de entrada podemos calcular os créditos para fins

do lucro real, porém quando não se tem certeza é melhor usar e abusar do princípio do conservadorismo.

REFERÊNCIAS

ANEXO I. **Alíquotas e Partilha do Simples Nacional – Comércio**. Disponível em: <<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/anexoOutros.action?idArquivoBinario=48430>>. Acesso em: 09 de agosto de 2021.

BANGS Jr. David H. **Guia prático de planejamento de negócios**. São Paulo: Nobel, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. FABRETTI, Láudio Camargo. **Normas antielisão**. Disponível em <http://www.tributarista.org.br>.

Acesso em 12 ago. 2021.

GUBERT, P. A. Pinheiro. **Planejamento tributário: análise jurídica e ética**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2003.

HEYDA, Julio Cesar. **Lucro Presumido: Percentuais de Presunção**. Disponível em: <http://www.econeteditora.com.br/boletim_imposto_renda/ir-07/irpj-lucro-presumido.php>.

Acesso em: 09 de agosto de 2021.

JÚNIOR, José Carlos R. **Como escolher o regime tributário para a sua empresa**. Disponível em: <<https://conube.com.br/blog/regime-tributario/>>. Acesso em: 11 de agosto de 2021.

LEITE, Vitor. **Lucro Real: como funciona?** Disponível em: <https://blog.nubank.com.br/lucro-real/>. Acesso em: 09 de agosto de 2021.

LEITE, Vitor. **O que é Simples Nacional?** Disponível em <<https://blog.nubank.com.br/o-que-e-simples-nacional/>>. Acesso em: 09 de agosto de 2021.

MARINS, James. **Elisão Tributária e sua Regulação**. São Paulo: Dialética, 2002.

MUSGRAVE, Richard Abel. **Teoria das finanças públicas: um estudo de economia governamental**. São Paulo: Atlas, 1976.

URBE.LAB. **Ganho de Capital: O que é?** Disponível em <<https://urbe.me/lab/ganho-de-capital-o-que-e/>>. Acesso em: 09 de agosto de 2021.

PROCESSO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO NAS ORGANIZAÇÕES

Jaine dos Santos Moraes⁵⁶
Ademir José Zimmermann⁵⁷

RESUMO

O presente estudo trata do processo de treinamento e desenvolvimento nas organizações. O objetivo desta pesquisa é vislumbrar a compreensão do treinamento e desenvolvimento, com abordagem especial no tocante à metodologia e os diferentes tipos de treinamento e desenvolvimento, avaliação e desempenho e qualidade de vida no trabalho nas organizações. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, trazendo em seu contexto uma abordagem de fenômenos bibliográficos, identificação e proposição de práticas de treinamento e desenvolvimento organizacional.

Palavras-chave: Treinamento e desenvolvimento. Desempenho. Qualidade de vida no trabalho.

INTRODUÇÃO

No cenário atual, na qual as organizações necessitam de constante aprimoramento de seus colaboradores e executivos, insurge com um destaque primordial o processo de treinamento e desenvolvimento junto as organizações, que pode trazer resultados importantes no contexto do desenvolvimento do conhecimento, habilidades e atitudes, com relevância no meio competitivo profissional e pessoal.

O autor Chiavenato (2009), descreve treinamento e desenvolvimento como um processo sistemático para promover aquisição de habilidades, regras, conceitos e atitudes que busquem a melhoria da adequação entre as características dos colaboradores e as exigências dos papéis funcionais.

Neste contexto, nossa temática objetiva adentrar nos aspectos que vislumbram a compreensão do treinamento e desenvolvimento, com enfoque especial no tocante às

⁵⁶ Graduanda do VIII período em Administração na UNETRI Faculdades, e-mail: jainesmoraes@hotmail.com

⁵⁷ Graduado em Administração pela UNOESC, Mestre em Gestão de Políticas Públicas pela UNIVALI – SC, professor dos cursos de Administração e Ciências Contábeis, Coordenador do Curso de Administração da UNETRI Faculdades, e-mail: zademirjose@gmail.com

metodologia e tipos de treinamento e desenvolvimento, avaliação e desempenho e qualidade de vida no trabalho junto as organizações.

Colabora Reginatto (2004), o treinamento e o desenvolvimento ajuda as pessoas a serem mais eficientes, evitando erros, melhorando atitudes e alcançando maior produtividade, pois, por meio dele, podia-se aprender fazendo, reavaliando e mudando comportamentos.

O processo de investimento em treinamento e desenvolvimento de pessoas é importante para que as organizações possam desenvolver aspectos relacionados a vantagem competitiva. As empresas precisam perceber os fatores propositivos de estimular e integrar políticas bem definidas de treinamento e desenvolvimento de seus colaboradores, a fim, de atingir seus objetivos, metas e consolidar ações estratégicas diferenciadas, no que diz respeito a metodologias, resultados e satisfação pessoal e profissional em seu ambiente de trabalho.

A partir dessa percepção, elaboramos nossa problemática de investigação: qual a importância da prática do treinamento e desenvolvimento na gestão dos recursos humanos junto as organizações?

Considerando a problemática evidenciada no estudo, partimos para nosso objetivo geral que tem por propósito desenvolver uma pesquisa bibliográfica e de análise, buscando identificar os impactos em relação as práticas de treinamento e desenvolvimento nas organizações.

Com vista na elucidação dos meios em que o estudo irá percorrer, destacamos os seguintes objetivos específicos: a) compreender a importância do treinamento e desenvolvimento organizacional, na melhora do desempenho e da qualidade de vida no trabalho; b) evidenciar práticas bem sucedidas de treinamentos e desenvolvimento organizacional; c) apresentar proposições de implementação de práticas de treinamento e desenvolvimento nas organizações.

O treinamento e desenvolvimento de pessoas (T&D), está entre as ações mais satisfatórias dos Recursos Humanos das organizações. A partir deles, vemos o crescimento do colaborador: quando os potenciais inatos e adquiridos deixam de ser apostas e geram

realizações concretas, como soluções, produtos, serviços e inovação. (FERNANDES et al, 2021).

ASPECTOS RELACIONADOS AO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Treinamento e desenvolvimento

Os dois processos de aprendizagem são importantes para uma gestão estratégica de pessoas e compartilham tipos e métodos de trabalho. No entanto, como esclarece Chiavenato (2010), existe uma diferença do ponto de vista temporal:

O treinamento é orientado para o presente, focalizando o cargo atual e buscando melhorar aquelas habilidades e competências relacionadas como desempenho imediato do cargo. O desenvolvimento de pessoas focaliza em geral os cargos a serem ocupados futuramente na organização e as novas habilidades e competências que serão requeridas (CHIAVENATO 2010, p. 367).

No contexto das diferenças entre treinamento e desenvolvimento é importante considerar os diferentes níveis de aprendizado para capacitar o ser humano para trabalhar dentro de uma organização.

Segundo nesta linha Dessler (2003), acrescenta ainda que treinamento é um conjunto de métodos usados para transmitir aos funcionários, novos e antigos, habilidades necessárias para o desempenho do trabalho.

Para Dutra (2009) o desenvolvimento da organização está diretamente relacionado à sua capacidade de desenvolver pessoas e ser desenvolvida por pessoas. Acrescenta Chiavenato (2010) que as pessoas são o patrimônio das organizações e essas organizações são compostas desde um simples operário até a função de executivo e são essas pessoas que fazem o sucesso da organização.

Em geral, para Dutra (2009) as organizações estão percebendo a necessidade de estimular e apoiar o contínuo desenvolvimento das pessoas, como forma de manter suas vantagens competitivas.

Para Aquino (1980), o desenvolvimento tem como objetivo explorar o potencial de aprendizagem, e a capacidade produtiva do colaborador, de maneira a maximizar seu desempenho profissional e motivacional no trabalho.

Metodologia e tipos de treinamento e desenvolvimento

O treinamento e desenvolvimentos conforme os objetivos são atingidos, serão classificados e relacionados de acordo com o local de trabalho das pessoas, podendo ser classificados como:

Treinamentos internos: são os módulos de treinamentos aplicados dentro do recinto da empresa [...]; Treinamentos no Trabalho: são os módulos de treinamentos realizados ao longo de toda a permanência do empregado na empresa, [...]; Treinamentos externos: são os módulos de treinamentos aplicados fora do recinto da empresa, em geral por empresas de consultoria especializadas em treinamento ou por renomados especialistas em determinado tema específico. Dividem-se segundo a homogeneidade do grupo, em: Treinamento in company: sessões de treinamento realizadas somente com empregados de uma mesma empresa; Treinamento aberto: sessões de treinamento das quais participam empregados de diversas empresas, formando um só grupo. (MARRAS, 2011, p. 156-157).

O treinamento pode ser classificado em quatro diferentes tipos quanto à forma de execução, conforme Lacombe (2005), treinamento no trabalho - aquele que ocorre no dia a dia, treinamento formal interno – qualificados como os cursos e palestras de aperfeiçoamento, treinamento formal externo - aberto ao público como é o caso das universidades e empresas que ministram atividades a distância, na qual a tecnologia vem auxiliando de forma positiva nestas modalidades de treinamento, possibilitando atividades que conseguem reunir filiais de empresas, grupo de pessoas em cidades diferentes, em estados diferentes e porque não dizer países, cada qual no seu local sem deslocamentos onerosos para as organizações e essas atividades podem estar em todas elas ao mesmo tempo, atingindo desta forma os objetivos a serem alcançados no processo do treinamento e desenvolvimento organizacional.

Quanto ao público alvo, segundo Lacombe (2005), pode ser dividido em cinco modalidades: a) novos empregados, o qual terá informações sobre os objetivos, política da empresa, as estratégias, o produto ou serviço, normas e horários; b) formação trainee, destinado quase sempre a quem tem curso superior, o intuito é de prepará-lo para assumir posição de responsabilidade; c) capacitação técnico-profissional, melhorar o seu desempenho no que já faz ou capacitá-lo para outra função. d) estágios, sem vínculo empregatício, alunos de ensino superior ou mão-de-obra técnica reconhecida oficialmente pelo governo. e)

desenvolvimento de executivos, programa que irá formar os futuros administradores de alto nível.

Importante ressaltar que o treinamento possibilita quatro tipos de mudanças no comportamento das pessoas sendo:

a) transmissão de informação – processo de aumentar o conhecimento das pessoas, informações sobre a organização, seus produtos/serviços, políticas e diretrizes, regras e regulamentos e seus clientes; **b) desenvolvimento de habilidades** - Melhorar as habilidades e destrezas, habilitar para a execução e operação de tarefas, manejo de equipamentos, máquinas, ferramentas; **c) desenvolvimentos de Atitudes** – maneiras de desenvolver/modificar comportamentos, mudança de atitudes negativas para atitudes favoráveis, de conscientização e de sensibilidade com as pessoas, com os clientes internos e externos. **d) desenvolvimento de conceitos** - elevar o nível de abstração, desenvolver ideias e conceitos para ajudar as pessoas a pensar em termos globais e amplos (CHIAVENATO, 2010, p. 372).

As pessoas devem estar preparadas para a execução de diversas tarefas no cargo atual e também para que possam atuar em situações mais complexas, o que demanda a necessidade de aprendizado contínuo. A questão da mudança, da atitude, serve para torná-las receptivas à novas técnicas de gestão, à mudança de rotina ou para melhorar o convívio entre seus pares.

O processo de treinamentos e desenvolvimento precisam ser executados com o intuito de atingir objetivos organizacionais, sendo:

a) desenvolvimento de destrezas manipulativas necessárias para a execução de trabalhos práticos, operacionais; b) desenvolvimento da capacidade mental do aluno, que lhe permitirá o domínio dos conhecimentos essenciais imediatos da informática, tecnologia, ciências, etc, necessários ao bom desempenho do trabalho; c) desenvolvimento de hábitos profissionais e atitudes necessárias ao perfeito domínio da ocupação e ao progresso do treinando d) desenvolvimento de certos princípios morais e cívicos, sem que as demais qualidades têm seu valor reduzido; e) desenvolvimento de capacidade de julgamento e juízo crítico que permitirão uma análise e tomada de decisões mais assertiva. (CARVALHO, 2001 p. 21-22).

Pela avaliação dos objetivos a serem alcançados vale mencionar a importância do “treinamento em longo prazo, pois, o seu resultado é o desenvolvimento da pessoa e os objetivos abarcam positivamente o indivíduo”, (Carvalho, 2001, p. 22), pois, atingem o “Desenvolvimento de certos princípios morais e cívicos, [...]” (Carvalho, 2001, p. 22), no indivíduo, o que está intimamente relacionado ao processo de crescimento pessoal.

Dentre os objetivos nos treinamentos, conforme Marras (2011), podemos citar os específicos e os genéricos. Sendo que os objetivos específicos abordam diretamente a

formação do profissional, sua capacitação, especialização e requalificação. Os genéricos direcionam para o resultado do produto ou serviço, com o aumento da produtividade, da qualidade, otimizando o processo, estando atento para a exigência de mudança que pode atingi-la.

Durante o processo de formação, o treinamento deve ser frequente, a assimilação por parte do treinando deve ser rápida e devem ser tomados alguns cuidados como: “Clareza, precisão e originalidade na apresentação do programa de treinamento. Recursos instrucionais eficientes e adaptáveis ao treinando. Plena participação do treinando no desenvolvimento dos temas do programa de formação”. (Carvalho, 2001, p. 52-53).

O Treinamento é vantajoso e tem a capacidade de subsidiar o desenvolvimento das pessoas, sendo também responsável pelos aspectos positivos que permeiam o processo de desenvolvimento e crescimento da organização e do colaborador.

Avaliação e desempenho

A avaliação de desempenho é utilizada pelas organizações como um instrumento que busca analisar o desempenho dos colaboradores, focando no alcance de melhores resultados. Além disso, é através desta avaliação que as pessoas conseguem se desenvolver no ambiente de trabalho. Segundo Bergamini e Beraldo (2007, p. 32) “A avaliação de desempenho nas organizações constitui-se, portanto, no veículo da estimativa de aproveitamento do potencial individual das pessoas no trabalho e, por isso, do potencial humano de toda a empresa”. Já, Chiavenato (2004, p. 223) diz que “a avaliação do desempenho constitui um poderoso meio de resolver problemas de desempenho e melhorar a qualidade do trabalho e a qualidade de vida dentro das organizações”.

Pode-se observar que ambos os autores explicam que a avaliação de desempenho busca estimar o aproveitamento dos indivíduos na execução das tarefas, além de produzir um estímulo para que as atividades sejam melhor desempenhadas. A avaliação de desempenho entra em cena com o objetivo de verificar se os trabalhadores estão atendendo às expectativas da organização no que se refere à eficiência e o conseqüente aumento da produtividade. “Os padrões de desempenho esperados eram detalhadamente registrados em manuais, fazendo com que o serviço pudesse ser acompanhado e controlado.” (NASCIMENTO E BERNARDIM 2008, p. 4).

Além disso, Araújo (2006, p. 144) define avaliação de desempenho como “o processo de rever atividades produtivas para avaliar a contribuição que os indivíduos fizeram para o

alcance dos objetivos do sistema administrativo”. Mas, Ribeiro (2005, p. 297) coloca que “a avaliação de desempenho é o momento esperado pelo funcionário para que alguém fale de seu desempenho”.

Fica evidente que quando uma organização realiza uma avaliação de desempenho, perpassa o processo de análise das contribuições que aquele indivíduo está trazendo ao seu ambiente de trabalho, pois através desta avaliação o colaborador consegue ter uma avaliação de como está o seu desempenho e o que precisa melhorar no desenvolvimento das suas atividades.

A avaliação do desempenho é um conceito dinâmico, pois os empregados são sempre avaliados, seja formal ou informalmente, com certa continuidade nas organizações. Além do mais, a avaliação de desempenho constitui uma técnica de direção imprescindível na atividade administrativa. “Afirma que é um meio através do qual se podem localizar problemas de supervisão de pessoal, de integração do empregado à organização ou ao cargo que ocupa, de dissonâncias, de desaproveitamento de empregados com potencial mais elevado do que aquele que é exigido pelo cargo, de motivação, etc.” (CHIAVENATO 2006, p. 259).

Por esse contexto, o processo de avaliação de desempenho refere à integração e dimensionamento das expectativas da empresa, que busca seus resultados em consequência do desempenho apresentado na manifestação objetiva e concreta da participação e contribuição dos colaboradores da organização.

Qualidade de vida no trabalho

Na concepção da qualidade de vida no trabalho, Chiavenato (2006), descreve que a escolha da profissão, cultura, valores, infraestrutura familiar, relações interpessoais são fatores relevantes para a qualidade de vida no trabalho. O conceito de qualidade de vida no trabalho envolve tanto o aspecto físico, mental e ambiental, como os aspectos psicológicos do local de trabalho na qual as pessoas estão envolvidas. A qualidade de vida no trabalho é um assunto que vem se destacando cada vez mais no mundo dos negócios. Trata-se de um programa que visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador durante o desenvolvimento de suas atividades no ambiente de trabalho. Tendo como aspecto principal, o fato de que a motivação das pessoas no trabalho está inteiramente ligada a sua satisfação com a empresa.

Chiavenato (2006) relata que a qualidade de vida no trabalho implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas, psicológicas e sociais. Isso

resulta em um ambiente de trabalho agradável, amigável e melhora substancialmente a qualidade de vida das pessoas na organização.

Na percepção de alguns autores, como Fernandes (1996), a qualidade de vida no trabalho pode ser vista como uma estratégia, cujo intuito é aliar os interesses individuais ao da organização para atingir um bem comum pessoal e profissional.

Para Chiavenato (2004), a qualidade de vida no trabalho envolve todos os aspectos físicos e ambientais, assim como os aspectos psicológicos presentes no local de trabalho. Na visão do autor, é necessário se analisar todos esses aspectos para se obter o grau de satisfação de cada colaborador.

Para Gil (1999) o conceito de qualidade de vida no trabalho está relacionado ao profundo respeito pelas pessoas. Os gestores sabem que para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas, que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições.

De acordo com Robbins (2011), os termos qualidade de vida, bem-estar subjetivo, felicidade e satisfação com a vida, têm sido utilizados de maneira indistinta e, muitas vezes, sem devida consistência, gerando dificuldades no contexto da compreensão humana e seu desempenho.

Segundo Búrigo (1997) o elemento central na área da qualidade de vida no trabalho advém da importância que o trabalho tem na vida das pessoas, ainda na constatação de como o trabalho está estruturado e organizado, podem colaborar para um impacto direto na vida do trabalhador. Assim, pode levar o indivíduo à satisfação ou à frustração com outros fatores da vida que estão relacionados com a qualidade de vida no trabalho.

De acordo com Chiavenato (2006), a qualidade de vida no trabalho envolver uma relação de fatores, como: a satisfação com o trabalho executado; as possibilidades de futuro na organização; o reconhecimento pelos resultados alcançados; o salário percebido; os benefícios auferidos; o relacionamento humano dentro da equipe e da organização; o

ambiente psicológico e físico de trabalho; a liberdade e responsabilidade de tomar decisões; e, as possibilidades de participar.

A qualidade de vida no trabalho afeta atitudes pessoais e comportamentais relevantes para a produtividade individual e grupal, tais como: motivação para o trabalho, adaptabilidade a mudanças no ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar ou aceitar mudanças.

METODOLOGIA

Conforme Richardson (1999, p. 22) destaca que método é “o caminho ou a maneira para se chegar a determinado fim ou objetivo”, afirma que a metodologia pode ser entendida como “os procedimentos e regras utilizadas por determinado método”. Neste contexto Gil (1999), evidencia que o método científico é um conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos utilizados para atingir o conhecimento.

O presente estudado trata-se de uma pesquisa bibliográfica, apresentação de situações práticas na demonstração de processos práticos e resultados no uso da metodologia do treinamento e desenvolvimento organizacional.

Quanto a abordagem, trata-se de uma pesquisa qualitativa, uma vez que está, traz uma abordagem uma compreensão dos fenômenos bibliográficos, identificação e proposição de práticas de treinamento e desenvolvimento organizacional.

Segundo Oliveira (2013), a pesquisa descrita quanto aos objetivos propostos, exige que ocorra um planejamento rigoroso quanto à definição dos métodos e das técnicas para coleta e análise de dados, uma vez que se é recomendado a utilização das informações obtidas por meio de estudos exploratórios científicos.

Em relação ao meios a pesquisa tivemos com base os levantamentos bibliográficos, na qual afirma Fonseca (2002, p. 32) “a pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos”.

PRÁTICAS BEM SUCEDIDAS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO NAS ORGANIZAÇÕES.

Apresentamos aqui algumas práticas bem sucedidas em relação ao uso da prática de treinamento e desenvolvimento, demonstrando aspectos que podem fazer a diferença na

vantagem competitiva, uso do conhecimento, habilidades e atitudes. (pesquisa desenvolvida pela empresa de consultoria da GTPW 2014).

PRÁTICA A



A **Elektro** ficou em primeiro lugar na pesquisa da (GTPW 2014), entre as 70 grandes nacionais e multinacionais. A empresa conta com a “Educação Corporativa Elektro”, que é área que visa aprimorar habilidades profissionais.

A empresa também mantém o “Programa Jovens Talentos” e, para a melhoria contínua dos líderes, o “Programa de Desenvolvimento da Gestão Elektro”, em que, a partir de competências organizacionais, são definidas as competências profissionais.

Na área de **Qualidade de Vida**, destaca-se o “Programa estar Bem Elektro”, cujo objetivo é promover a melhoria da saúde, a qualidade de vida e o bem-estar dos colaboradores, além de envolver a participação em atividades coletivas, como torneios e jogos, projetos culturais, como concursos literários, coral, grupos de teatro, ginástica laboral, entre outros.

Há, também, o “Programa de Reconhecimento Top Elektro,” para premiar o esforço do público interno, homenageando colaboradores que se destacaram na prática dos valores da empresa nas categorias: Comprometimento, Empregado Segurança, Destaque Segurança, Voluntariado, Estar Bem, Educador, Inovação e Grandes Ideias e Atendimento.

Fonte: <https://blog.softwareavaliacao.com.br/5-cases-de-sucesso-de-empresas-que-investem-em-seus-funcionarios/>

PRÁTICA B



A **Caterpillar** está em segundo lugar na lista. Um indicador da qualidade da gestão de pessoas é o turnover, que não passa de 1%. Job rotation e avaliação 360° fazem parte das práticas cotidianas do RH.

Na fábrica, os mais de quatro mil colaboradores recebem suporte do Centro de Treinamento e Desenvolvimento, que oferece cursos presenciais e *e-learning*, e há investimento em um programa voltado para a segurança e redução de riscos no trabalho. Medicamentos são distribuídos gratuitamente aos colaboradores e familiares portadores de doenças crônicas, que também recebem acompanhamento médico periódico. Dependentes químicos contam com um serviço específico de reabilitação.

Fonte: <https://blog.softwareavaliacao.com.br/5-cases-de-sucesso-de-empresas-que-investem-em-seus-funcionarios/>

PRÁTICA C



A **Accor** está entre as 10 primeiras da pesquisa (GTPW 2014). A empresa investe na área de treinamento e desenvolvimento. A “Academia Accor”, criada em 1992, já realizou mais de 20 mil ações de treinamento, em todos os níveis, contemplando programas de educação regular e formação profissional para colaboradores e familiares.

Os temas relacionados ao bem-estar e à satisfação dos colaboradores são avaliados anualmente, por meio da “Pesquisa de Qualidade da Gestão e Clima” e outras com foco na

qualidade dos serviços médicos e demais benefícios oferecidos. Os dados levantados servem de base para se fazer revisões periódicas e incorporar melhorias em diversos aspectos da gestão.

Fonte: <https://blog.softwareavaliacao.com.br/5-cases-de-sucesso-de-empresas-que-investem-em-seus-funcionarios/>

Implementação de práticas de treinamento e desenvolvimento nas organizações

Para aplicar os programas de treinamento e desenvolvimento de pessoas nas organizações, precisamos trabalhar em quatro etapas básicas: diagnóstico, planejamento, execução e avaliação. (FERNANDES et al, 2021).

Neste contexto vamos aprofundar cada etapa, buscando compreender a essência do processo do treinamento e desenvolvimento que as organizações precisam seguir.

1) Diagnóstico - consiste em entender as necessidades da empresa. As pontuais e de curto prazo para os treinamentos, e as gerais e de longo prazo para o desenvolvimento. Há diferentes técnicas para se chegar ao diagnóstico: Balanced scorecard – é uma ótima ferramenta para identificar as necessidades organizacionais; Mapeamento de competências - buscar as lacunas entre as competências necessárias e percebidas; Pesquisa de clima organizacional – geração de indicadores para aperfeiçoamento e mudanças no ambiente de trabalho; Avaliação de desempenho forma de conhecer as competências percebidas nos colaboradores.

2) Planejamento – análise das dimensões que se pretende usar no processo de treinar e desenvolver. Em relação ao plano carreira, será preciso descrever as necessidades em cada um dos cargos e funções, e escolher os treinamentos específicos para cada momento. Apontamentos necessários para as principais tarefas de planejamento do Treinamento e Desenvolvimento: Listar as necessidades encontradas; Fixar os objetivos do programa, definir o que queremos resolver; Escolher o tipo de treinamento e a metodologia; Definir os destinatários; Criar um plano de ação: O que será treinado? Por quê? Onde? Quando? Quem é o responsável? Como será feito? Quanto custa?

3) Execução - dentro do plano de ação, se faz necessário definir os pontos da execução. Comunicar aos colaboradores o plano de

treinamento e desenvolvimento de pessoas; Aplicar os tipos e métodos de Treinamento e Desenvolvimento; Levantar dados para avaliar o desempenho, como notas, pesquisas de satisfação e acompanhamento das mudanças nos resultados da empresa.

4) Avaliação - consiste em verificar a qualidade do programa e o impacto gerado nos colaboradores. Em relação aos custos de treinar e desenvolver; Satisfação dos participantes com cursos, instrutores, materiais e resultados esperados; Atribuição de notas de desempenho nos programas desenvolvidos de Treinamento e Desenvolvimento. O processo de controle e avaliação deve seguir rigorosamente os passos destacados no Plano de Ação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O processo de treinamento e desenvolvimento junto as organizações está cada vez mais próximo de se efetivar nas empresas, porém se faz necessário uma compreensão deste processo por parte dos gestores e coleboadores. É uma condição de trabalho integrado na equipe, buscando fortalecer práticas que possam ajudar na efetivação do conhecimento, desenvolvimento das competências e habilidades de cada pessoa no ambiente de trabalho.

As metodologias de treinamento e desenvolvimento precisam ser assertivas, devem ser adotadas como sendo uma proposta da prática pedagógica voltada avalorização dos ambientes de trabalho nas organizaçõe, no exercício da autonomia, bem estar e gerenciamento no processo de construção do conhecimento da coletividade do capital intelectual.

Neste contexto, entendemos que o presente estudo, corabora na condição de análise, aprofundamento de práticas, possibilita o empoderamento das proposições a serem

implementadas junto as organizações, podendo criar situações que permitem a geração de indicadores de práticas de treinamento e desenvolvimento nas organizações.

REFERÊNCIAS

AQUINO, Cleber Pinheiro de. **Administração de recursos humanos: uma introdução**. São Paulo, 1980.

ARAÚJO, Luis César G. de. **Gestão de Pessoas: Estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Atlas, 2006.

BERGAMINI, Cecília Whitaker; BERALDO, Deobel Garcia Ramos. **Avaliação de desempenho humano na empresa**. 4. ed. 8. reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.

BÚRIGO, C. C. D. **Qualidade de Vida no Trabalho: Dilemas e Perspectivas**. Florianópolis: Insular, 1997.

CARVALHO, Antônio Vieira de. **Treinamento: princípios, métodos e técnicas**. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2001.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. 3. reimpr. São Paulo: Atlas, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos na organização**. 6. ed. Barueri: Manole, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos**. 2. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

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

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. 2ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERNANDES, Tatiana. et al. **Treinamento e desenvolvimento na prática**. Disponível em: https://www.gupy.io/hubfs/Ebook%20Treinamento%20e%20Desenvolvimento%20%20Guia%20atualizado.pdf?_gl=1*1q

yjcch*_gc1_aw*R0NMLjE2MjkxMTc3NjEuRUFJYUIRb2JDaE1JNTk2cXhzaTE4Z0lWa2h4
OUNoMF85Z0FMRUFBWUFTQUFFZ0o5NGZEX0J3RQ. Acesso em: 16 de ago. 2021.

FONSECA, João José Saraiva da. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

Disponível em: <http://www.ia.ufrj.br/ppgea/conteudo/conteudo-2012->

1/1SF/Sandra/apostilaMetodologia.pdf. Acesso em: 13 ago. 2021.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo, Atlas, 1999.

LACOMBE, F.J.M. Recursos humanos: Princípios e tendências. 2ª São Paulo: Saraiva, 2005.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**.

14.ed. São Paulo: Futura, 2011.

NASCIMENTO, Carla M. Dalla Vecchia do. BERNARDIM, Marcio Luis. **Avaliação de desempenho nos Bancos Públicos**. 6. ed. 2012.

OLIVEIRA, Maria Marly de. **Como fazer pesquisa qualitativa**. 5. ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2013.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRASIL, F. **Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

REGINATTO, Antonio Paulo. **Equipes campeãs: potencializando o desempenho de sua equipe**. 2. ed. Porto Alegre : SEBRAE/RS, 2004.

RIBEIRO, Antônio de Lima. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2005.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.