

ANAIS WORKSHOP

ISBN: 978-65-88890-48-6
V.1 - N.1 - 2024



**INSTITUTO
FEDERAL**

Sul de Minas Gerais
Campus Passos

INOVAÇÃO E APLs NO SUL DE MINAS GERAIS:

O ECOSISTEMA DE INOVAÇÃO PARA NEGÓCIOS E O DESENVOLVIMENTO REGIONAL



FAPEMIG



Compartilhando conhecimento

ANAIS WORKSHOP

ISBN: 978-65-88890-48-6
V.1 - N.1 - 2024



**INSTITUTO
FEDERAL**

Sul de Minas Gerais
Campus Passos

INOVAÇÃO E APLs NO SUL DE MINAS GERAIS:

O ECOSISTEMA DE INOVAÇÃO PARA NEGÓCIOS E O DESENVOLVIMENTO REGIONAL



FAPEMIG



Compartilhando conhecimento

ANAIS DO WORKSHOP INOVAÇÃO E APLS NO SUL DE MINAS GERAIS: O ECOSISTEMA DE INOVAÇÃO PARA NEGÓCIOS E O DESENVOLVIMENTO REGIONAL

ISBN: 978-65-88890-48-6

DOI doi.org/10.36599/editpa-978-65-88890-48-6:

Editor Chefe

Dr. Washington Moreira Cavalcanti

Conselho Editorial

Dr. Lais Brito Cangussu

Dr. Rômulo Maziero

Msc. Jorge dos Santos Mariano

Dr. Jean Canestri

Msc. Daniela Aparecida de Faria

Dr. Paulo Henrique Nogueira da Fonseca

Msc. Edgard Gonçalves da Costa

Msc. Gilmara Elke Dutra Dias

Projeto Gráfico e Diagramação

Departamento de arte Synapse Editora

Editoria de Arte

Maria Aparecida Fernandes

Revisão

Os Autores

Organizadores:

João Francisco Sarno Carvalho

Washington Moreira Cavalcanti

Gustavo Clemente Valadares

Sanderson Lucas Menezes Barra

Arnaldo Camargo Botazini Junior

João Marcos Fernandino Evangelista

Alyce Cardoso Campos

Júlio César da Silva

2024 by Synapse Editora

Copyright © Synapse Editora

Copyright do Texto © 2024 Os autores

Copyright da Edição © 2024 Synapse Editora

Direitos para esta edição cedidos à

Synapse Editora pelos autores.

Todo o texto bem como seus elementos, metodologia, dados apurados e a correção são de inteira responsabilidade dos autores. Estes textos não representam de forma alusiva ou efetiva a posição oficial da Synapse Editora.

A Synapse Editora não se responsabiliza por eventuais mudanças ocorridas nos endereços convencionais ou eletrônicos citados nesta obra.

Os livros editados pela Synapse Editora, por serem de acesso livre, *Open Access*, é autorizado o download da obra, bem como o seu compartilhamento, respeitando que sejam referenciados os créditos autorais. Não é permitido que a obra seja alterada de nenhuma forma ou usada para fins comerciais.

O Conselho Editorial e pareceristas convidados analisaram previamente todos os manuscritos que foram submetidos à avaliação pelos autores, tendo sido aprovados para a publicação.



Compartilhando conhecimento

2024

ANAIS DO WORKSHOP INOVAÇÃO E APLS NO SUL DE MINAS GERAIS:
O ECOSISTEMA DE INOVAÇÃO PARA NEGÓCIOS
E O DESENVOLVIMENTO REGIONAL

C331a Carvalho, João Francisco Sarno et al.

Anais do Workshop Inovação e APLS no sul de Minas Gerais:
O ecossistema de inovação para negócios e o desenvolvimento regional.

Organizadores: João Francisco Sarno Carvalho, Washington Moreira Cavalcanti,
Gustavo Clemente Valadares, Sanderson Lucas Menezes Barra,
Arnaldo Camargo Botazini Junior, João Marcos Fernandino Evangelista,
Alyce Cardoso, Júlio César da Silva.

Belo Horizonte, MG: Synapse Editora, 2024, 230 p.

Formato: PDF
Modo de acesso: World Wide Web
Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-88890-48-6
DOI: doi.org/10.36599/editpa-978-65-88890-48-6

1. Inovação 2. APL's, 3. Desenvolvimento Regional, 4. Novos Negócios,
5. Ecossistema de Inovação.

I. Anais do evento Workshop Inovação e APLS no sul de Minas Gerais:
O ecossistema de inovação para negócios e o desenvolvimento regional.

II. Carvalho, João Francisco Sarno et al.

CDU: 57.08 - 5:371.3

Os capítulos ou materiais publicados são de inteira responsabilidade de seus autores.
As opiniões neles emitidas não exprimem, necessariamente, o ponto de vista do Editor responsável.
Sua reprodução parcial está autorizada desde que cite a fonte.



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob a Licença de Atribuição Creative Commons.
Atribuição-Não-Comercial-Não Derivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

SYNAPSE EDITORA

Belo Horizonte – Minas Gerais

CNPJ: 40.688.274/0001-30

Tel: + 55 31 98264-1586

www.editorasynapse.org

editorasynapse@gmail.com



Compartilhando conhecimento

2024

**WORKSHOP INOVAÇÃO E APLS NO SUL DE MINAS GERAIS:
O ECOSISTEMA DE INOVAÇÃO PARA NEGÓCIOS
E O DESENVOLVIMENTO REGIONAL**

Realização

Instituto Federal do Sul de Minas Gerais - IFSULDEMINAS
Campus Passos



**INSTITUTO
FEDERAL**

Sul de Minas Gerais
Campus Passos

Coordenação

João Francisco Sarno Carvalho
Washington Moreira Cavalcanti

Comissão Organizadora

João Francisco Sarno Carvalho
Washington Moreira Cavalcanti
Gustavo Clemente Valadares
Sanderson Lucas Menezes Barra
Arnaldo Camargo Botazini Junior
João Marcos Fernandino Evangelista
Alyce Cardoso Campos
Júlio César da Silva

Apoio

Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais - FAPEMIG



Compartilhando conhecimento

2024

ANAIS DO WORKSHOP INOVAÇÃO E APLS NO SUL DE MINAS GERAIS: O ECOSISTEMA DE INOVAÇÃO PARA NEGÓCIOS E O DESENVOLVIMENTO REGIONAL

APRESENTAÇÃO



Workshop Inovação e APLs (Arranjos Produtivos Locais) realizado pelo Instituto Federal do Sul de Minas Gerais - IFSULDEMINAS Campus Passos, foi um encontro, que reuniu empreendedores, especialistas e representantes de toda a região com o objetivo de discutir e promover o ecossistema de inovação no sul de Minas Gerais, vital para o crescimento econômico e social.

A iniciativa surge em um momento em que a inovação se torna cada vez mais crucial para a competitividade das empresas e o fortalecimento do desenvolvimento regional. Com a participação de diversos atores, o workshop buscou não apenas compartilhar conhecimento, mas também criar redes de colaboração que impulsionem a troca de experiências e boas práticas entre os participantes.

Durante o evento, foram abordados temas como a importância da inovação para pequenos e médios negócios, o papel dos APLs na economia local e as estratégias para integrar diferentes setores em prol do desenvolvimento sustentável. Palestras, painéis de discussão e sessões de networking proporcionaram um ambiente rico para a troca de ideias e a construção de parcerias. A relevância deste encontro vai além das palestras e discussões. Ele reflete um movimento crescente na região, onde a busca por soluções inovadoras e a colaboração entre empresas e instituições se tornam essenciais para enfrentar os desafios do mercado e aproveitar as oportunidades que surgem.

Por que o Sul de Minas Gerais? A região é conhecida por sua rica diversidade econômica e cultural, com um potencial pouco explorado em setores como agroindústria, turismo e tecnologia. O workshop se posiciona como uma plataforma para catalisar iniciativas que visem a inovação, fortalecendo a competitividade das empresas locais e contribuindo para o desenvolvimento socioeconômico da região. Ao final do evento, espera-se que os participantes não apenas adquiram conhecimento, mas também sintam-se inspirados a implementar mudanças em seus próprios negócios, promovendo um ciclo de inovação que beneficie toda a comunidade.



Compartilhando conhecimento
2024

ANAIS DO WORKSHOP INOVAÇÃO E APLS NO SUL DE MINAS GERAIS: O ECOSISTEMA DE INOVAÇÃO PARA NEGÓCIOS E O DESENVOLVIMENTO REGIONAL

WORKSHOP

Inovação e APLs no sul de Minas Gerais: o Ecossistema de inovação para negócios e o desenvolvimento regional

09/09 até 11/09

IFSULDEMINAS - Campus Passos

Seg 09/09

AUDITÓRIO DO IFSULDEMINAS CAMPUS PASSOS

19:00 - 19:20 - CREDENCIAMENTO

19:20 - 19:45 - ABERTURA SOLENE

- Coordenadores de curso;
- Direção-geral IFSULDEMINAS - Campus Passos;
- Autoridades.

19:45 - 20:00 - COFFEE BREAK - CAFÉ E PROSA

20:00 - 21:00 - PALESTRA E MESA-REDONDA

"PARCERIAS ICTS E EMPRESAS - INOVAÇÃO, DESAFIOS E PERSPECTIVAS"

- Facilitador: Erivelton Antônio dos Santos - UFLA

21:30 - 22:40 - PALESTRA

"SALINAS: A COMPREENSÃO DA CAPTURA DE VALOR DA INDICAÇÃO DE PROCEDÊNCIA E DA MARCA COLETIVA"

- Facilitadora: Carla Soares Godinho

Realização:



21:00 - 22:40 - DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA :

"O ECOSISTEMA DE INOVAÇÃO DE PASSOS - MAPEAMENTO DE ATORES E LACUNAS"

- Facilitadores: João Francisco Sarno Carvalho, Gustavo Clemente Valadares, Washington Moreira Cavalcanti e Paula Lopes de Oliveira Maia

MESA-REDONDA:

"TIM-TIM! UM BRINDE!
ESTAMOS PREPARADOS PARA A FÁBRICA DA HEINEKEN EM PASSOS?"

- Facilitadores: João Francisco Sarno Carvalho, Gustavo Clemente Valadares, Washington Moreira Cavalcanti, João Marcos Ferdinando Evangelista e Paula Lopes de Oliveira Maia

Qua 11/09

AUDITÓRIO DO IFSULDEMINAS CAMPUS PASSOS

19:00 - 20:40 - PALESTRA

PRÉ-INCUBAÇÃO E INCUBAÇÃO DE EMPRESAS - AS OPORTUNIDADES DA INCETEC CAMPUS PASSOS

- Facilitadores: João Francisco Sarno Carvalho, Gustavo Clemente Valadares e Washington Moreira Cavalcanti

20:40 - 21:00 - COFFEE BREAK - CAFÉ E PROSA

21:00 - 21:50 - MESA REDONDA:

"PARCERIAS ICTs E EMPRESAS - INOVAÇÃO, DESAFIOS E PERSPECTIVAS"

- Facilitadores: João Francisco Sarno Carvalho, Gustavo Clemente Valadares e Washington Moreira Cavalcanti

Realização:



Ter 10/09

19:00 - 20:40

MINICURSO PLANO DE NEGÓCIOS - CANVAS

- Sala D406 (35 vagas)
- Washington Moreira Cavalcanti

MINICURSO EDUCAÇÃO FINANCEIRA E BOLSA DE VALORES

- Sala D401 (35 vagas)
- João Francisco Sarno Carvalho

MINICURSO MÉTODOS DE PESQUISA EM MARKETING

- Sala D403 (35 vagas)
- Gustavo Clemente Valadares

MINICURSO COMO ESCREVER UM ARTIGO CIENTÍFICO

- Sala D404 (35 vagas)
- Alyce Cardoso

MINICURSO GESTÃO FINANCEIRA DOS MICROEMPREENDEDORES INDIVIDUAIS - MEIS

- Sala D410 (35 vagas)
- Júlio César da Silva

MINICURSO CONSULTORIA EMPRESARIAL

- Sala D402 (35 vagas)
- Paula Carolina Avelar, Duarte Carvalho e Guilherme Gonçalves

MINICURSO O CANDIDATO PERFEITO: PASSOS PARA SAIR NA FRENTE EM BUSCA DE UM EMPREGO

- Lab 1 (40 vagas)
- ADIF Assessoria e Consultoria Júnior

20:40 - 21:00 - COFFEE BREAK - CAFÉ E PROSA

- Entrada do Auditório do IFSULDEMINAS - Campus Passos

Realização:



21:50 - 22:40 - MESA REDONDA:

"O APL DE MÓVEIS RÚSTICOS EM PASSOS - DESAFIOS E OPORTUNIDADES"

- Facilitadores: João Francisco Sarno Carvalho, Gustavo Clemente Valadares, Washington Moreira Cavalcanti e ACIMOV.

ENCERRAMENTO DO EVENTO

CONHEÇA OS PARTICIPANTES



Erivelton Antonio dos Santos

Doutor e Mestre em Engenharia de Produção (UNIFEI), bacharel em Administração (UNISEB) e bacharel em Engenharia Mecânica (UNIFEI).



Carla Soares Godinho

Doutora em Inovação Tecnológica e Biofarmacêutica (UFMG), mestre em Microbiologia (UFV) e bacharel em Biologia (UEMG). Consultora do SEBRAE Montes Claros na área de propriedade intelectual



João Francisco Sarno Carvalho

Doutor em Inovação Tecnológica (UFMG). Coordenador do bacharelado em Administração do IFSULDEMINAS Campus Passos

Realização:



Realização:



ANAIS DO WORKSHOP INOVAÇÃO E APLS NO SUL DE MINAS GERAIS: O ECOSISTEMA DE INOVAÇÃO PARA NEGÓCIOS E O DESENVOLVIMENTO REGIONAL



Washington Moreira Cavalcanti

Doutor em Engenharia Mecânica (UFMG). Docente do curso de Administração do IFSULDEMINAS Campus Passos



Paula Lopes de Oliveira Maia

Doutoranda em Administração (USP). Docente do curso de Administração do IFSULDEMINAS Campus Passos



Gustavo Clemente Valadares

Doutor em Administração (UFLA). Docente do curso de Administração do IFSULDEMINAS Campus Passos



Duarte Comotti

Administrador (IFSULDEMINAS), secretário de Administração (Prefeitura Municipal de Passos) e Consultor



Alyce Cardoso Campos

Doutora em Administração (UFLA). Docente do curso de Administração do IFSULDEMINAS Campus Passos



Paula Avelar

Advogada, Assessora (Prefeitura Municipal de Passos) e Consultora



Júlio César da Silva

Mestre em Desenvolvimento Regional, Rural e Ambiental pela Universidade do Estado de Minas Gerais - UEMG. Graduado em Ciências Contábeis pela Libertas Faculdades Integradas de São Sebastião do Paraíso (2002)



Guilherme Gonçalves

Administrador, Professor e Consultor



João Marcos Fernandino Evangelista

Mestre em Desenvolvimento Regional (UNI-Facef). Administrador. Coordenador do curso de especialização em Gestão Estratégica de Negócios do IFSULDEMINAS Campus Passos



ADIF

Assessoria e Consultoria Júnior

Realização:



Realização:



ANAIS DO WORKSHOP INOVAÇÃO E APLS NO SUL DE MINAS GERAIS:
O ECOSISTEMA DE INOVAÇÃO PARA NEGÓCIOS
E O DESENVOLVIMENTO REGIONAL

ÍNDICE

Caderno I - Administração e Inovação

Frederick Winslow Taylor e a Organização Racional do Trabalho	13
A Relevância da Teoria Clássica de Fayol na Eficiência da Administração Pública Brasileira	17
Teoria das Relações Humanas:A Experiência de Hawthorne	20
A Teoria da Burocracia na Gestão da Saúde Pública: Desafios e Perspectivas	24
A Teoria Neoclássica na Gestão Organizacional	26
Teoria comportamental e a Hierarquia de Maslow	29
Tipos de Sistemas presentes na Teoria Sistêmica	32
A Teoria Contingencial em Meio à Pandemia de COVID-19	35
Missão, Visão e Liderança: Um Estudo de Caso da Nu Shape Suplementos Ltda.	38

Caderno II - Inovação e Gestão Organizacional

Proteção da Propriedade Intelectual nas Empresas: Exploração e Gestão Estratégica de Ativos Intangíveis	42
Compliance e ética empresarial: investigando o papel do compliance no ambiente corporativo e suas implicações	45
Contratos Empresariais: Direitos e obrigações	48
Recuperação Judicial e Falência	51
Responsabilidade Civil dos Administradores de Empresas	55
A Motivação na dinâmica pessoal e profissional: Uma revisão da literatura	58
Gestão de Competências: Estratégias para Alinhamento Organizacional e Maximização do Desempenho	62
A comunicação interna nas organizações: Uma revisão da literatura	66
Aprendizagem profissional nas organizações: Uma abordagem teórica sobre Treinamento e Desenvolvimento	72
Desenvolvimento e inovação dos treinamentos em equipe nas organizações contemporâneas	76
Mecanismos institucionais de participação social na gestão pública: Orçamento Participativo e Conselhos de Gestão	80
Transparência na administração pública: impactos da Lei de Responsabilidade Fiscal e o papel da participação popular	84

ANAIS DO WORKSHOP INOVAÇÃO E APLS NO SUL DE MINAS GERAIS:
O ECOSISTEMA DE INOVAÇÃO PARA NEGÓCIOS
E O DESENVOLVIMENTO REGIONAL

Caderno III - Gestão de Recursos Empresariais

A Uberização do Trabalho: Uma análise das implicações socioeconômicas e jurídicas do trabalho em plataformas digitais	89
O papel da Curva ABC na otimização da gestão de estoque	93
Impacto da gestão de custos no desempenho financeiro das empresas	98
Classificação dos Gastos Empresariais e sua Relevância na Gestão Financeira	102
Análise Comparativa da Gestão de Custos: Aplicação dos Métodos PEPS, UEPS e Média Ponderada na Avaliação de Desempenho Financeiro	106
Gestão de Custos na Administração Pública	110
Mapeamento de Processos na Gestão de Custos: Uma Análise Teórica	113
Gestão de custos na administração pública	117
Análise das Políticas Contábeis e Seus Efeitos nas Demonstrações Financeiras	120
Como o uso da tecnologia está transformando a contabilidade intermediária?	124
Contabilidade Ambiental e Sustentabilidade: Investigação sobre como as empresas estão integrando aspectos ambientais e de sustentabilidade em suas práticas contábeis intermediárias, e como isso afeta sua divulgação financeira	128
Ética na Contabilidade Intermediária	132
Impacto das normas internacionais de Contabilidade (IFRS) na prática contábeis	135
O uso do Canvas como ferramenta de suporte em uma consultoria empresarial na empresa WM Auto Center	139
Canvas na gestão de projetos: uma abordagem estratégica para o planejamento e execução	145
O Project Model Canvas como ferramenta na elaboração do projeto de digitalização na empresa Renove Fisiopilates	149
Revisão bibliográfica sobre o Project Model Canvas aplicado em Instituições Públicas	154
Projeto de consultoria em indicadores de desempenho na empresa Via Brasil Club	179

Caderno IV - Inovação e Gestão Socioeconômica

A inclusão de alunos autistas (TEA) em escolas de ensino regular	165
O Idoso e o mercado de trabalho	168
Políticas públicas como fomento da igualdade racial: política de cotas raciais	172
Panorama da participação das mulheres no mercado de trabalho e diferenças salariais: uma análise dos indicadores sociais das mulheres no Brasil (2022)	175
Xenofobia no Brasil: análise da discriminação contra nordestinos	180
A Pandemia de Covid-19 e o impacto nas diferentes classes sociais	183
Distinção de classe social a entrada do ensino superior	186

ANAIS DO WORKSHOP INOVAÇÃO E APLS NO SUL DE MINAS GERAIS:
O ECOSISTEMA DE INOVAÇÃO PARA NEGÓCIOS
E O DESENVOLVIMENTO REGIONAL

Cooperativa regional dos agricultores em Guaxupé e seu Cooperativismo	189
Crescimento das cooperativas agropecuárias no Brasil	193
O cooperativismo e os benefícios para a agricultura familiar	198
Panorama da evolução do cooperativismo agropecuário no Brasil: Análise dos dados do anuário da Organização das Cooperativas do Brasil (2021-2023)	201
Estratégias e Gestão Varejista - Transformação Digital no Varejo	205
Novas Tecnologias Aplicadas a Experiência do Consumidor em Compras Online: Uma Revisão da Literatura	209
Integração do Fator Humano com Responsabilidade Social e Sustentabilidade no Varejo: Um Caminho para a Competitividade e Inovação Organizacional	212
Operações no Varejo / Relacionamento, Parcerias e Canais de Suprimentos	214
Inovação Aberta: uma revisão de literatura	216
Inovação e Business Process Outsourcing (BPO): Estratégias para Competitividade e Crescimento Sustentável nas Empresas	219
O uso da ferramenta <i>Customer Relationship Management</i> (CRM) como vantagem competitiva para pequenas e médias empresas	222
<i>Sobre os Organizadores</i>	227

ANAIS DO WORKSHOP INOVAÇÃO E APLS NO SUL DE MINAS GERAIS:
O ECOSISTEMA DE INOVAÇÃO PARA NEGÓCIOS
E O DESENVOLVIMENTO REGIONAL

Caderno I

Administração e Inovação

Frederick Winslow Taylor e a Organização Racional do Trabalho

Ana Cláudia Candida dos Santos
IFSULDEMINAS
ana.candida@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Maria Letícia de Lima
IFSULDEMINAS
maria12.lima@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Vitória Toledo Souza
IFSULDEMINAS
vitoria.souza@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Introdução

Conforme Andrade e Amboni (2011), Frederick Winslow Taylor, engenheiro e economista americano, deu origem ao movimento taylorista no final do século XIX e sua propagação deu-se no início do século XX.

O movimento denominado “administração científica” caracteriza-se como o estudo que mantém seu foco nas tarefas. Souza (2015) alega que Taylor cooperou na apuração sistêmica da pesquisa que diz respeito à organização, visando a comprovação a partir de métodos científicos, excluindo assim, os métodos empíricos e rudimentares.

A Administração Científica consiste em uma perspectiva de abordagem clássica na qual a atenção sensibilizada e analítica são fundamentais para as execuções do trabalho, permitindo assim, uma especialização e padronização das atividades. Tal processo, conforme Andrade e Amboni (2011), é conhecido como Organização Racional do Trabalho, um panorama de baixo para cima, que diz respeito aos colaboradores para com seu superior e das partes para o todo, referindo-se ao colaborador e suas tarefas para a organização no geral.

Desenvolvimento

Os princípios da gerência científica, de acordo com Ferretti (2020), buscam elaborar métodos de trabalho que demandem menor consumo de tempo, visando o aumento da produção. Esse modelo da administração permite designar os colaboradores no setor produtivo a trabalharem de forma padronizada, minimizando os gastos de produção.

A notória preocupação em racionalizar, padronizar e estabelecer normas de conduta para os administradores, levou os estudiosos da administração científica a crer que esses princípios poderiam ser aplicados a qualquer situação. Tais princípios são pressupostos universais que definem as regras a serem seguidas dentro de uma

determinada situação. Assim, conforme Rebechi (2010) e Souza (2015), Taylor propõe que a gestão deverá seguir quatro princípios essenciais:

- 1- O **Planejamento**, ou seja, substituir a interpretação pessoal do indivíduo por métodos que se baseiam em processos científicos, a fim de exterminar a improvisação da gestão e do método de trabalho;
- 2- O **Preparo**, princípio que visa buscar operários de acordo com seus atributos e qualidades ao invés de realizar contratações sem parâmetros intrínsecos, buscar operários que possuem o interesse também no treinamento severo dos integrantes da organização de modo a garantir que todos realizem suas obrigações de forma otimizada;
- 3- O **Controle** assegura que o objetivo proposto será realmente realizado com eficácia, garantindo que o interesse entre empregados e patrões esteja alinhado, trazendo uma prosperidade a ambos, ou seja, os interesses devem estar alinhados entre empregadores e operários;
- 4- A **Execução**, que para a administração científica é: quanto maior a produção do operário, maior o ganho em questões financeiras, gerando automaticamente um maior recurso ao operário, já que para Taylor, o funcionário que produz mais, possui um maior ganho.

Desse modo, Maximiliano (2018) nos diz que, conforme Taylor, os preceitos da administração científica ao todo se categorizam como o estudo do tempo, fator gerencial, padronização de trabalho e das ferramentas utilizadas, planejamento de atividades, o princípio de exceção, formulário de introdução, produção associada a prêmios, classificação de manufatura, rotina de trabalho delimitada, uma divisão entre filosofia e o mecanismo da administração.

A partir desses panoramas, Andrade e Amboni (2011) nos dizem que ao examinar os métodos mais eficientes e instrumentos adequados para uma maior produtividade em diferentes níveis de produção, Taylor apresentou a Organização Racional do Trabalho (ORT), expondo e destacando os seguintes aspectos:

- a) **Análise do trabalho e estudo de tempos e movimentos:** A análise do trabalho se baseia em desmembrar cada atividade realizada para que cada operação seja feita de maneira simples, na qual atividades ou funções supérfluas são dispensadas e os movimentos principais e obrigatórios são descomplicados com a finalidade de otimizar tempo e esforço do operário. Além disso, foi feita a temporização que é “a determinação do tempo médio que um operário comum levaria para execução da tarefa adicionados aos tempos elementares e mortos (esperas, preparação e necessidades pessoais)” (ANDRADE; AMBONI, 2011, p. 56);
- b) **Estudo da Fadiga Humana:** Por meio de processos sistemáticos buscou-se o estender a fadiga, ou seja, até que ponto o operário produz, eliminando ações desnecessárias e realizando também o controle de tempo das atividades propostas, uma vez que observou-se como movimentos em excesso geram exaustão e levam o operário a uma diminuição da produção;

- c) **Divisão do Trabalho e especialização do operário:** Já na divisão do trabalho, busca-se a superespecialização com o objetivo de tornar o operário bom e eficiente na atividade realizada para uma maior capacidade de produção, resultando em maior ganho;
- d) **Desenho de cargos e tarefas:** refere-se ao “desenho do cargo (definição de tarefas, métodos de trabalho, relações com outros cargos)” (ANDRADE; AMBONI, 2011, p. 57), visando uma maior compreensão de todos que participam da mesma instituição e sua relação com outros cargos;
- e) **Incentivos salariais e prêmios de produção:** Taylor parte do pressuposto que o trabalhador com melhor remuneração sobre o seu trabalho, produz mais, assim, o salário era estabelecido a partir do seu rendimento;
- f) **Condições de Trabalho:** Dentro da administração científica, Taylor pontua que a eficiência do operário não está associada somente ao incentivo financeiro e aos métodos científicos, mas também engloba o ambiente que o trabalhador está inserido e suas condições de trabalho;
- g) **Padronização:** Tem o intuito de determinar meios apropriados para a realização das tarefas;
- h) **Supervisão funcional:** soberania em cada especificidade, com diversos supervisores, sendo tal soberania relativa e parcial.

Assim, ao observar todas as pontuações feitas, para Taylor, o indivíduo que recebia mais incentivo salarial sobre seu trabalho produzia em maior escala, tendo uma relação de interesses, relacionando o indivíduo com uma peça que faz parte de uma engrenagem maior. “Ele apenas tinha que executar e não questionar. Não era levado em conta sua condição de ser humano” (MAXIMINIANO, 2018). Taylor utilizava uma abordagem fechada, ou seja, para ele o ambiente externo não interferia.

Conclusão

Diante de todo o exposto, é importante ressaltar a relevância da Administração Científica, pois concluímos que em nossa contemporaneidade é possível aplicar a ORT em diversos tipos de organizações.

Taylor foi o progenitor da automação em linhas de montagem. Mesmo com todas as críticas ao sistema, nenhum autor da época desenvolveu um padrão tão eficiente como o apresentado. Portanto, salienta-se a dimensão do movimento Taylorista em possíveis práticas, porém, realizando adaptações necessárias para a contemporaneidade e cada objetivo que pretende-se alcançar, tornando possível uma organização eficiente, bem elaborada e com o máximo de eficácia.

Referências

ANDRADE, R. O. B.; AMBONI, N. Teoria Geral da Administração. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

FERRETTI, O. Taylorismo y trabajo en la sociedad industrial. 2020. Disponível em: <<https://www.aacademica.org/of/13>>. Acesso em: 27 de ago. de 2024.

MAXIMINIANO, A. C. A. Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

REBECHI, C. N. A gênese da atividade de comunicação em organizações brasileiras: um estudo a partir do Instituto de Organização Racional do Trabalho (IDORT). In: Congresso Brasileiro de Pesquisadores de Comunicação Organizacional e Relações Públicas, 5., 2011, São Paulo. Anais... São Paulo: ABRAPCORP, 2011.

SOUZA, H. Teoria geral da administração. Rio de Janeiro: SESES, 2015.

A Relevância da Teoria Clássica de Fayol na Eficiência da Administração Pública Brasileira

João Guilherme Ribeiro Soares Queiroz Kerth
IFSULDEMINAS
joao.kerth@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Gabriel de Oliveira Borges Queiroz
IFSULDEMINAS
gabriel1.queiroz@alunos.ifsuldeminas.edu.br

José Vitor da Silva Lemos
IFSULDEMINAS
jose.lemos@alunos.ifsuldeminas.edu.br

INTRODUÇÃO

A Teoria Clássica da Administração, desenvolvida por Henri Fayol, é uma das bases da administração moderna e foca na estrutura organizacional e na gestão eficiente. Fayol, um engenheiro e executivo francês, propôs que a administração é uma habilidade que pode ser aprendida e sistematizada, independentemente do setor. Ele apresentou 14 princípios fundamentais, dentre eles: divisão do trabalho, autoridade, disciplina, unidade de comando e subordinação dos interesses individuais ao bem comum (FAYOL, 1989). Além disso, Fayol dividiu as funções administrativas em cinco áreas: planejamento, organização, comando, coordenação e controle. Sua abordagem é prática e objetiva, orientada para aumentar a eficiência e a previsibilidade das operações nas empresas.

Embora inicialmente voltada para o setor privado, também tem grande relevância na administração pública. Ambas as gestões, sendo elas: pública e privada convergem na medida que necessitam de planejamento, organização, direção e controle das ações (OLIVEIRA; ALVES, 2017). Seus princípios, como a divisão do trabalho, a hierarquia e a centralização, podem ser aplicados na estrutura organizacional dos órgãos públicos para melhorar a eficiência e o controle dos processos administrativos.

Análise da aplicação da Teoria Clássica de Fayol na gestão da administração pública brasileira

No contexto da administração pública brasileira, a aplicação dos conceitos de Fayol foi vista em diversos aspectos, como na estruturação hierárquica, na centralização das decisões e na busca pela padronização e eficiência dos serviços públicos. A divisão do trabalho, como outro princípio central de Fayol, tem sido suprida na administração pública brasileira em ostensivas funções de especialização e órgãos independentes para tarefas específicas.

Na verdade, tal abordagem efetivamente direciona cada órgão para sua área de competência, o que melhora a eficiência e eficácia da administração em termos de serviços prestados à população. Da mesma forma, a centralização das decisões, como ainda um outro princípio de Fayol, tem sido amplamente adotada na administração pública brasileira, já que as maiores decisões são tomadas em uma escala mais alta e asseguram a uniformidade e a consistência das ações governamentais.

Entretanto, ao se considerar uma organização da forma como a Teoria Clássica preconiza, é possível verificar que tanta rigidez e tanta centralização podem travar um processo, dificultando a velocidade da tomada de decisão e até mesmo a adaptação a processos que exijam inovação no setor. De fato, uma abordagem neo-taylorista ao administrativismo clássico é a burocracia em si, frequentemente elencada como um dos principais problemas para o bom funcionamento da administração pública brasileira. Deve-se discutir a flexibilização e adoção de uma abordagem mais contemporânea, que adote mais participação e menos centralização, uma vez que tal se faz um tema fundamental e bastante discutido no âmbito da reforma administrativa do setor público.

Como afirma Dias (2015), “a aplicação dos princípios de Fayol na administração pública brasileira trouxe avanços significativos na organização dos serviços, mas também reforçou a criação de uma burocracia rígida e centralizadora” (DIAS, 2015, p. 45). Esse processo resultou em uma administração pública que, embora estruturada e organizada, enfrenta dificuldades para se adaptar às demandas dinâmicas da sociedade contemporânea.

Para Alves (2017), “a administração pública brasileira ainda precisa encontrar um equilíbrio entre a eficiência promovida pelos princípios de Fayol e a necessidade de maior flexibilidade e inovação nos processos administrativos” (ALVES, 2017, p. 78). A superação desses desafios passa por uma revisão crítica da aplicação da Teoria Clássica, incorporando elementos de outras teorias administrativas que favoreçam a adaptabilidade e a inovação.

CONCLUSÃO

Embora a teoria clássica de Fayol tenha sido criada principalmente no contexto industrial do início do século XX, ela ainda pode ser aplicada à administração pública brasileira. Os princípios fundamentais que enfatizam a importância da divisão do trabalho, da hierarquia e da disciplina fornecem uma sólida base para avançar na eficiência administrativa no setor público. De acordo com a equipe editorial da revista SciELO “A análise dos modelos burocráticos na administração pública, 'a formalidade, a impessoalidade e o profissionalismo, pilares fundamentais da teoria de Fayol, permanecem cruciais para a eficiência das organizações públicas’”(SciELO, 2024). No entanto, a implementação dos princípios de Fayol deve ser ajustada para atender à complexidade e ao “espírito” do serviço público, exigindo mais flexibilidade, inovação e maior

integração com as abordagens modernas de gestão. Isso não significa que Fayol seja relevante para a administração pública, desde que seus conceitos sejam aplicados literalmente, mas sua contribuição reside na possibilidade de reinterpretá-los à luz das realidades contemporâneas e garantir o equilíbrio entre a eficiência operacional e a capacidade de satisfazer interesses democráticos públicos de maneira eficaz e ética.

REFERÊNCIAS

ALVES, Maria. Desafios e Perspectivas da Administração Pública no Século XXI. São Paulo: Editora Pública, 2017.

ARAÚJO, R. C. O. DA S.; FILHO, T. A. DE S. Da teoria clássica à administração moderna: os 14 princípios gerais de Fayol comparados à administração pública brasileira. Reflexões Econômicas, v. 3, n. 1, p. 78–91, 2017.

DIAS, João. Princípios de Fayol e a Gestão Pública no Brasil. Revista de Administração Pública, v. 49, n. 1, p. 43-59, 2015.

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

SciELO. Modelos organizacionais e reformas da administração pública. Revista de Administração Pública, 2024.

Teoria das Relações Humanas: A Experiência de Hawthorne

Fagner Freire de Deus Junior
IFSULDEMINAS
fagner.junior@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Ian Cesário Martins
IFSULDEMINAS
ian.martins@alunos.ifsuldeminas.edu.br

INTRODUÇÃO

Neste trabalho, será abordado um resumo sobre a Teoria das Relações Humanas, com um foco na Experiência de Hawthorne, por meio de uma revisão dos principais conceitos desta teoria.

Desenvolvida na década de 1930, a Teoria das Relações Humanas foi formulada por Elton Mayo e seus colaboradores como uma resposta crucial à crescente insatisfação das abordagens tradicionais de administração, que muitas vezes tratavam os trabalhadores de forma desumana. Como afirma Menezes (1979, p. 80), "uma mão-de-obra desmotivada, não ciosa de bem desempenhar suas funções, pode comprometer definitivamente a eficiência e a eficácia do processo produtivo". Sendo assim, a Teoria das Relações Humanas se posiciona como uma oposição às abordagens administrativas tradicionais daquela época, em particular à Teoria Clássica da Administração, que priorizava e focava no lucro e eficiência na produção e ignorava o bem estar dos funcionários no local de trabalho.

Em 1927, Elton Mayo coordenou uma série de estudos que ficariam conhecidos como Experiência de Hawthorne, iniciada pelo Conselho Nacional de Pesquisas em uma indústria têxtil da Western Electric Company, localizada no bairro de Hawthorne, em Chicago. A empresa enfrentava uma elevada taxa de rotatividade de trabalhadores, estimada em cerca de 250%, e já havia tentado reduzir essa rotatividade por meio de diversos incentivos salariais, sem sucesso. A experiência de Hawthorne tinha como objetivo inicial avaliar a relação entre iluminação e eficiência dos operários, medida por meio da produção. No entanto, a experiência revelou que o desempenho dos trabalhadores era mais influenciado por fatores sociais e psicológicos do que pelas condições materiais. Tais fatores sociais, como o sentimento de pertencer a um grupo e as relações interpessoais positivas eram elementos chave para estimular a motivação e desempenho dos trabalhadores e resultava no aumento da produtividade (CHIAVENATO, 2014).

DESENVOLVIMENTO

A Experiência de Hawthorne de Elton Mayo, conforme abordada por Chiavenato (2014), foi realizada durante 1924 e 1932 na fábrica da Western Electric Company, em Chicago, sendo um marco nos estudos de administração. O psicólogo australiano foi um dos principais envolvidos nesses estudos, inicialmente, com o objetivo de analisar a relação entre intensidade da luz e produtividade dos funcionários. Os resultados revelaram algo mais complexo conhecido como “Efeito Hawthorne*” que afirma que a pequena atenção dada aos trabalhadores já influencia em seu desempenho, ficando evidente que fatores sociais e psicológicos, como o sentimento de pertencimento e as relações interpessoais, eram cruciais para o aumento da produtividade. Ao destacar a importância dos fatores humanos, essa série de estudos revolucionou a visão sobre trabalho, pois de acordo com Britto et al. (2023), esta pesquisa teve um impacto significativo no desenvolvimento da teoria das relações humanas e na gestão de recursos humanos. A experiência foi dividida em quatro fases distintas, permitindo uma análise mais detalhada dos diferentes aspectos que influenciam na motivação e desempenho dos trabalhadores.

Conforme descrito por Chiavenato (2014), na primeira fase da Experiência de Hawthorne, o objetivo era avaliar o impacto da iluminação na produtividade dos trabalhadores. Então foram selecionados para pesquisa dois grupos de operários que trabalharam em salas diferentes realizando o mesmo trabalho nas mesmas condições, com a única diferença sendo a intensidade da luz. Um grupo trabalhava em um ambiente com iluminação variável, enquanto o outro tinha uma intensidade de iluminação constante. No entanto, os resultados não apresentaram a relação esperada entre a intensidade da luz e a produtividade. O que mais influenciava os trabalhadores foi a ideia de que estavam sendo observados, e não a luz mais forte ou mais fraca.

Na segunda fase, um grupo experimental de mulheres que montava relés operou em um ambiente isolado, sob a supervisão dedicada de um pesquisador só para elas. As condições de trabalho foram manipuladas ao longo de 12 períodos para avaliar o impacto de várias mudanças nas condições de trabalho, como variações em intervalos de descanso e remuneração. Durante os períodos, foi observado que ao longo da experiência, as trabalhadoras demonstravam maior satisfação e produtividade em um ambiente de trabalho com supervisão mais flexível e condições de trabalho mais agradáveis.

Na terceira fase da pesquisa, o foco se direcionou para a análise das condições psicológicas das trabalhadoras. Eles perceberam que a supervisão constante no grupo de controle das mulheres gerou uma reação negativa. Em resposta introduziram um Programa de Entrevista para entender melhor as atitudes e sentimentos dos empregados em relação ao trabalho e à supervisão. Essa parte da pesquisa revelou que os trabalhadores se sentem mais felizes e produtivos em um ambiente de trabalho onde se sentem valorizados e têm mais liberdade

Na quarta fase, os pesquisadores focaram na análise de uma organização mais flexível entre as funcionárias. Ao notarem que as operárias, ao alcançarem as metas, tendiam a diminuir o ritmo de produção para manter a coesão do grupo, os pesquisadores concluíram que a dinâmica social exercia uma influência significativa sobre o desempenho individual. Para refletir esta dinâmica, o sistema de pagamento foi então ajustado para um pagamento em grupo, ao invés de individual.

Interrompida em 1932 por problemas financeiros, a Experiência de Hawthorne revolucionou a administração, questionando os princípios da Teoria Clássica.

CONCLUSÃO

A Teoria das Relações Humanas junto à Experiência de Hawthorne trouxe uma nova perspectiva para as teorias da administração na época, abordando a importância das relações humanas e dos fatores sociais no ambiente de trabalho. Ao desafiar a visão mecanicista de teoria anteriores, os resultados das quatro fases da Experiência de Hawthorne revelaram que a produtividade dos trabalhadores é influenciada por uma série de fatores psicológicos e sociais, não apenas por condições físicas de trabalho. Entre esses fatores se destacaram durante as pesquisas a percepção dos trabalhadores de serem observados, a colaboração no ambiente de trabalho, a autonomia e a cooperação entre os membros do grupo.

Ademais, enquanto a Administração Científica via o trabalhador como um instrumento de produção, usando o termo “homo economicus”, onde o homem é motivado exclusivamente por recompensas financeiras, a Teoria das Relações Humanas, conforme Chiavenato (2014), construiu o conceito de Homem Social que reconhece o ser humano como um ser social com necessidades complexas, categorizando a motivação econômica como algo secundário. Fortalece, então, a perspectiva da empresa em perceber o funcionário como um ser social, refutando ainda mais as teorias anteriores.

Em suma, a Teoria das Relações Humanas continua relevante até hoje. Apesar disso, problemas como baixa remuneração, ambientes autoritários e falta de reconhecimento persistem negligenciando os aprendizados dessa teoria. Entretanto, ela é uma contribuição fundamental para a gestão ao demonstrar que a eficiência e a produtividade estão intimamente ligadas ao bem-estar e à satisfação dos colaboradores. Essa visão, que superou a ideia de que o trabalhador é apenas um recurso, continua a influenciar as práticas de gestão de pessoas até os dias atuais através do setor de recursos humanos.

REFERÊNCIAS

BRITO, Ana Claudia et al. Teoria das Relações Humanas: impacto nas organizações e na gestão de recursos humanos. 2023. 19f. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso Técnico em Administração) - Escola Técnica Estadual Benedito Storani, Jundiaí, 2023.

CHIAVENATO, I. Introdução à Teoria Geral da Administração. 9. ed. Barueri: Editora Manole LTDA, 2014.

FARIAS, K.M de Oliveira et al. Relações humanas: organização x colaboradores. Anuário de Produções Acadêmico-Científicas dos Discentes da Faculdade Araguaia, v. 2, p. 78-93, 2013.

MENEZES, Ricardo de Rezende. Administração de sistemas educacionais: análise de alguns problemas à luz das teorias das relações humanas. Forum, v. 3, n. 3, p. 65-87, 1979.

MONEGO, Emilia et al. Teorias da administração e das relações humanas. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 7, n. 8, 2021.

A Teoria da Burocracia na Gestão da Saúde Pública: Desafios e Perspectivas

Maria Eduarda Morais Rodrigues
IFSULDEMINAS
maria7.rodrigues@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Nataly Cristina de Oliveira
IFSULDEMINAS
nataly.oliveira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Maria Eduarda Silva Martins
IFSULDEMINAS
maria5.martins@alunos.ifsuldeminas.edu.br

INTRODUÇÃO

A Teoria da Burocracia surgiu no século XX com o sociólogo Max Weber (1864-1920), com críticas relacionadas à Teoria Clássica e também, à Teoria das Relações Humanas, devido aos seus pontos de vista extremistas e incompletos. Com isso, cria-se a necessidade de uma abordagem mais ampla e completa. A burocracia é um sistema de organização humana que se baseia na racionalidade, visando garantir a máxima eficiência na realização de seus objetivos. Morgan (1996) afirma que o sociólogo Max Weber discute os paralelos entre organização e mecanização e, que para entender o seu trabalho, é importante reconhecer que Weber não tinha interesse em estudar as organizações formais como fins em si mesmas. Pelo contrário, estava preocupado em compreender o processo de organização, que se apresenta de maneiras variadas dependendo da época e do contexto, inserindo-se a um cenário social mais abrangente. Dessa forma, a organização burocrática foi vista como uma representação de um processo mais amplo de racionalização na sociedade como um todo, com ênfase nas relações meios e fins.

Efeitos da Burocracia na Estrutura Social e no Sistema Público de Saúde

De acordo com Migott, Grzybovski e Silva (2001), o sistema burocrático definido por Weber é marcado pela hierarquia e também a impessoalidade, que opera de acordo com normas e regras previamente definidas, onde as pessoas são postas em segundo plano ou, em certos casos, sequer são consideradas. Diante disso, Maximiano (2018) assegura que a idealização de Weber nunca é alcançada, porque as organizações são sistemas sociais, formada por pessoas, e as pessoas não existem apenas para as organizações. Guedes e Silva (2023) afirmam que a estrutura hierárquica de poder desencadeou mudanças ligadas ao crescimento social, como injustiças, conflito de poder entre classes e desigualdade social, resultando em uma relação de autoridade que

favorece os mais privilegiados na sociedade, enquanto por outro lado, esse sistema organizacional rígido pode causar obstáculos significativos para os menos favorecidos. As consequências dessa estrutura podem ser observadas principalmente no sistema público, em particular, na administração da saúde pública.

Segundo Barboza, Rêgo e Barros (2020) o SUS formula o maior programa de inclusão social no Brasil, proporcionando acesso à saúde aos que antes eram excluídos pelo sistema. No entanto, mesmo com essa proporção, inúmeras barreiras ainda são enfrentadas em sua implementação, desde filas imensas nos serviços de saúde a retardos nos pagamentos do Ministério da Saúde.

CONCLUSÃO

Portanto, a Teoria da Burocracia pode ser benéfica para enfrentar obstáculos como a gestão administrativa, fazendo assim com que a eficiência aumente. No entanto, é de suma importância existir equilíbrio entre a rigidez burocrática e a flexibilidade necessária para atender a demanda da população, afinal, o verdadeiro valor de qualquer sistema burocrático não é apenas atingir metas, mas também contribuir para o bem-estar físico e emocional dos indivíduos. Integrar a eficiência burocrática e as necessidades humanas pode resultar em um método organizacional que atenda não somente os objetivos operacionais, mas também que promova um ambiente onde as pessoas se sintam acolhidas e respeitadas.

REFERÊNCIAS

BARBOZA, N. A. S.; RÊGO, T. D. DE M.; BARROS, T. DE M. R. R. P. Teoria da burocracia – o papel político e gerencial no setor público de saúde brasileiro. *Brazilian Journal of Development*, v. 6, n. 6, p. 34375–34400, 4 jun. 2020.

GUEDES, T. DE A.; SILVA, F. S. DA. Gestão de saúde pública no Brasil à luz da teoria da burocracia: escassez de médicos especialistas e desigualdade regional de acesso. *Boletim de Conjuntura (BOCA)*, v. 13, n. 37, p. 111–129, 30 jan. 2023.

MAXIMIANO, A. C. A. Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MIGOTT, Ana Maria; GRZYBOVSKI, Denize; SILVA, Luiz A. A. A aplicação conceitual da teoria da burocracia na área da enfermagem: uma análise empírica das instituições hospitalares de Passo Fundo (RS). *Caderno de Pesquisas em Administração*, São Paulo, v. 08, n. 1, p. 1-20, jan./mar. 2001.

MORGAN, Gareth. *Imagens da Organização*. São Paulo: Atlas, 1996.

A Teoria Neoclássica na Gestão Organizacional

Amanda Camile de Oliveira Nascimento
IFSULDEMINAS
amanda.camile@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Davi de Paula Santos
IFSULDEMINAS
davi.santos@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Mariele Caroline da Silva Modesto
IFSULDEMINAS
mariele.modesto@alunos.ifsuldeminas.edu.br

INTRODUÇÃO

A Teoria Neoclássica da Administração, desenvolvida no início do século XX, representa um marco importante no campo da administração, surgindo como uma resposta às limitações das abordagens clássicas e científicas. Enquanto a Administração Científica, liderada por Frederick Taylor, focava na padronização e eficiência dos processos produtivos, a Teoria Neoclássica buscou integrar esses progressos com maior atenção às dimensões humanas das organizações (CHIAVENATO, 2017).

A teoria, desenvolvida por teóricos como Chester Barnard e Herbert Simon, destacou a relevância da flexibilidade organizacional e das dimensões humanas nas organizações. Barnard (1938) destacou a importância de integrar aspectos técnicos e humanos na administração, ao contrário da rigidez da Administração Científica. Por sua vez, Simon (1997) introduziu o conceito de racionalidade limitada, destacando as limitações cognitivas e a necessidade de estruturas organizacionais adaptáveis (SIMON, 1997). Esses conceitos permitiram que a gestão das organizações fosse mais humanizada e flexível.

DESENVOLVIMENTO

Desenvolvida no início do século XX, a Teoria Neoclássica surge para superar as limitações da administração científica rígida, apresentando uma perspectiva mais adaptável e humanística, contrastando com as abordagens mecanicistas das administrações de Taylor e Fayol. Robinson e Judge (2019) salientam que a teoria neoclássica enfatiza a relevância da interação entre a estrutura organizacional e as necessidades humanas, promovendo uma abordagem mais dinâmica e menos formal. Essa mudança foi indispensável para lidar com a crescente complexidade das organizações e adaptar as práticas administrativas às novas realidades.

A flexibilidade organizacional é um dos princípios fundamentais da Teoria Neoclássica. Simon (1997) afirma que a racionalidade limitada demonstra que as decisões administrativas, muitas vezes, são baseadas em informações incompletas e limitações cognitivas, desafiando a tomada de decisões racionais e otimizadas. Esse conceito é relevante para a teoria, que enfatiza a necessidade de estruturas organizacionais que se adequem às condições e necessidades específicas das organizações, além de valorizar o comportamento humano e as relações interpessoais.

A Teoria Neoclássica tem, de fato, influenciado a gestão participativa e a valorização do bem-estar dos funcionários. Luthans (2020) aponta que as práticas administrativas que se baseiam em princípios neoclássicos têm demonstrado eficácia ao promover uma comunicação aberta e ao adaptar as estruturas organizacionais às necessidades dos funcionários, tornando os ambientes de trabalho mais cooperativos e responsivos.

Apesar de suas contribuições, a Teoria Neoclássica enfrenta críticas quanto à sua aplicabilidade em contextos extremamente dinâmicos. Daft (2022) argumenta que a teoria se torna menos eficaz em ambientes complexos e globalizados e diz que, nesses ambientes, a teoria dos sistemas e a teoria contingencial oferecem uma compreensão mais ampla e adaptável. A teoria neoclássica ainda influencia a gestão participativa e a valorização do bem-estar dos funcionários, mas suas limitações são perceptíveis em situações que requerem respostas mais rápidas e adaptativas (MCSHANE; VON GLINOW, 2024).

CONCLUSÃO

A Teoria Neoclássica da Administração, uma resposta crítica às limitações da abordagem clássica, trouxe uma nova perspectiva para a gestão organizacional. Os neoclássicos focaram na importância do fator humano e na flexibilidade das estruturas organizacionais, oferecendo um olhar mais equilibrado e pragmático sobre administração. A ênfase na liderança, comunicação e motivação ajudou a entender melhor como as empresas funcionam.

A Teoria Neoclássica, ao combinar conceitos, como a teoria das necessidades humanas e a relevância da satisfação dos colaboradores, demonstrou que a eficácia organizacional não depende apenas de sistemas e processos rígidos, mas também de uma abordagem mais centrada nas pessoas. Essa perspectiva ampliada permitiu que a administração se adaptasse às complexidades das organizações modernas e ainda influencia as práticas gerenciais atuais.

Dessa forma, a Teoria Neoclássica é um grande avanço no campo da administração, oferecendo uma abordagem mais abrangente e humanizada, o que, ao contrário dos modelos clássicos, contribui para uma gestão mais eficiente e flexível. A combinação de princípios neoclássicos com novas teorias e práticas continua a influenciar o cenário da administração, demonstrando a relevância de se aprimorar continuamente na busca por melhores formas de liderança e organização.

REFERÊNCIAS

BARNARD, Chester I. *The Functions of the Executive*. Cambridge: Harvard University Press, 1938.

CHIAVENATO, I. *Administração: Teoria, Processo e Prática*. 10. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2017.

DAFT, R. L. *Management*. 13. ed. Boston: Cengage Learning, 2022.

LUTHANS, F. *Organizational Behavior*. 13. ed. New York: McGraw-Hill Education, 2020.

McSHANE, S. L.; VON GLINOW, M. A. *Organizational Behavior: Emerging Knowledge, Global Reality*. 11. ed. New York: McGraw-Hill Education, 2024.

ROBINSON, S. P.; JUDGE, T. A. *Organizational Behavior*. 19. ed. Boston: Pearson, 2019.

SIMON, H. A. *Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organizations*. 4. ed. New York: Free Press, 1997.

Teoria comportamental e a Hierarquia de Maslow

Jessyca Xavier
IFSULDEMINAS
jessyca.karoline@ifsuldeminas.edu.br

Rodrigo de Souza
IFSULDEMINAS
rodrigo2.oliveira@ifsuldeminas.edu.br

Ronan Silva
IFSULDEMINAS
ronan.terra@ifsuldeminas.edu.br

INTRODUÇÃO

Em 1943, Abraham Maslow propôs que as necessidades humanas pudessem ser organizadas por meio de uma pirâmide hierárquica. Ele sugeriu que as necessidades devessem ser concentradas, sendo divididas em 5 níveis:

1. Necessidades Fisiológicas: São as necessidades básicas para sobrevivência, como alimentação, água, sono e abrigo. Segundo Maslow, essas são as primeiras a serem satisfeitas, pois sem elas, a sobrevivência é ameaçada.

"As necessidades básicas ou fisiológicas são aquelas essenciais para a sobrevivência humana, como alimento, água, vestuário, sexo e saneamento. Segundo Maslow, essas necessidades são o ponto de partida da sua teoria, pois são as mais fundamentais e urgentes. Quando estão insatisfeitas, dominam o comportamento e a percepção do indivíduo, que passa a focar exclusivamente na sua satisfação, com uma visão de futuro limitada por essas necessidades" (BOFF, 1999).

2. Necessidades de Seguranças: Entendendo as necessidades fisiológicas, as pessoas buscam segurança e proteção. Isso inclui segurança física, financeira, de saúde e estabilidade emocional (MCLEOD, 2018).

3. Necessidades Sociais: Uma vez que as necessidades de segurança estejam razoavelmente satisfeitas, surge o desejo por relacionamentos sociais, como amizades, amor e pertencimento a grupos. Aqui, a interação social e o sentimento de aceitação tornam-se centrais.

4. Necessidade de Estima: As pessoas desejam ser reconhecidas e valorizadas, tanto por si mesmas quanto pelos outros. As necessidades de estimas se dividem em duas categorias: a autoestima confiança, competência e estima recebida de outros; respeito, reconhecimento.

5. Necessidade de Autorrealização: Encontra-se no topo da pirâmide, que envolve o desenvolvimento pessoal e o alcance do potencial máximo. As pessoas neste estágio buscam crescimento pessoal, realização de sonhos e objetivos mais elevados (MARTINEZ, 2018).

DISCUSSÃO

A hierarquia de Maslow se interrelaciona com a Teoria Comportamental na medida em que sugere que o comportamento humano é motivado por essas necessidades estruturadas hierarquicamente. De acordo com os princípios Behavioristas, as ações dos indivíduos podem ser vistas como respostas e estímulos, sendo que, na perspectiva de Maslow, esses estímulos são necessidades insatisfeitas. Quando uma necessidade é satisfeita, o comportamento muda para satisfazer a próxima necessidade na hierarquia. Algumas forças impulsionaram o surgimento da teoria comportamental, dentre elas se destacam as seguintes:

- i) oposição às teorias anteriores, onde o foco é o valor humano. As teorias clássicas não abordaram esse tema; e
- ii) Os autores comportamentais não aceitam a visão romântica dos estudiosos da Escola de Relações Humanas.

A teoria comportamental é mais crítica no que se refere ao 'modelo de máquina' adotado pela burocracia ao representar uma organização. Pesquisas indicam que as motivações humanas, como postulado por Maslow, podem explicar padrões comportamentais observados em diferentes contextos. Por exemplo, em um estudo sobre a satisfação no trabalho, foi observado que empregados cujas necessidades básicas não estavam satisfeitas e apresentavam maior insatisfação e menor desempenho. Isso corrobora a ideia de que as necessidades básicas moldam o comportamento e as prioridades dos indivíduos, como predito pela Hierarquia de Maslow. A Teoria Comportamental defende a valorização do trabalhador tendo como influência os estudos comportamentais de vários campos da ciência, como a antropologia, psicologia e sociologia.

Embora eram explorados apenas pela especulação e partindo essencialmente de vivências do dia a dia, aqueles fenômenos se converteram, e agora, sendo objetos de estudos científicos abordados pelo método experimental, estaria fundada a Psicologia Científica (LIMA; ALMEIDA; SOLVA, 2023).

CONCLUSÃO

A Hierarquia de Necessidades de Maslow, quando vista sob a ótica da Teoria Comportamental, oferece uma compreensão aprofundada das motivações humanas. As necessidades, estruturadas em forma de

pirâmide, não apenas guiam o comportamento, mas também explicam por que diferentes indivíduos priorizam diferentes ações em distintos estágios de suas vidas. As pesquisas que incorporam tanto as abordagens de Maslow quanto os princípios comportamentais revelam que o comportamento humano é uma resposta dinâmica às necessidades que variam de acordo com o contexto e a satisfação dessas necessidades. Portanto, a teoria continua sendo relevante para psicólogos, gestores e educadores que buscam entender e influenciar o comportamento humano em suas respectivas áreas.

REFERÊNCIAS

BOFF L. Saber cuidar: ética do humano - compaixão pela terra. Petrópolis: Vozes, 1999.

GARCIA MARTINEZ, Fernández-Muñoz, J. J., Topa, G., & Moriano, J. A. Need satisfaction and motivation in teacher's organizational citizenship behavior: A study on the relationships between needs and motivation. *Psychology Research and Behavior Management*, 11, 215-225, 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração. 9. ed. São Paulo: Editora Manole Ltda, 2014.

LIMA, I. N.; ALMEIDA, G. G.; SILVA, W. S. A teoria comportamental na administração como ferramenta de suporte a gestão de negócios. 2023. 16f. Trabalho de conclusão de curso (Curso Técnico em Administração) - Escola Técnica Estadual ETEC de Sapopemba, São Paulo, 2023.

MCLEOD, S. Maslow's hierarchy of needs. *Simply Psychology*. 2018. Disponível em: <<https://www.simplypsychology.org/maslow.html>>. Acesso em 29 de ago. de 2024.

Tipos de Sistemas presentes na Teoria Sistêmica

Kaique Braga de Oliveira
IFSULDEMINAS
kaique.braga@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Hugo Deleon Barbosa
IFSULDEMINAS
hugo.barbosa@alunos.ifsuldeminas.edu.br

INTRODUÇÃO

Dada a atual situação de empresas ao redor do mundo, onde novas empresas estão constantemente sendo criadas e expandidas, um diferencial valioso para o atual profissional em administração de empresas é o conhecimento em teoria sistêmica (RIBEIRO, 2020). O principal objetivo do estudo na área sistêmica é o conceito de sistema e como ele auxilia o entendimento da interação entre as partes da organização e o ambiente empresarial (SOUZA, 2015). Criada por volta da década de 50, pelo biólogo Ludwig Von Bertalanffy, a teoria sistêmica coordena um estudo interdisciplinar para discutir os problemas de cada ciência e proporcionar princípios gerais (ANDRADE; AMBONI, 2011). Uma organização tem como estrutura um sistema constituído por elementos ou componentes interdependentes (MAXIMIANO, 2018).

Tipos de sistemas

Na teoria dos sistemas, existem vários tipos diferentes de sistemas, porém, alguns se sobressaem nos meios empresariais, sendo eles: físicos ou conceituais, em relação a sua constituição; fechados ou abertos, em relação a sua natureza (SOUZA, 2015).

Sistemas físicos/concretos são basicamente itens, materiais, equipamentos, máquinas e até mesmo pessoas. Ademais, segundo Chiavenato (2014), as partes conceituais/abstratas são as ideias, procedimentos, regras, hipóteses e comportamento intelectual das pessoas, sendo denominadas como “software” presente no sistema.

Sistemas fechados são sistemas que têm fronteiras bem definidas e conceituadas e não trocam informações, substâncias ou interações com o ambiente externo (RIBEIRO, 2016). Sistemas abertos são sistemas que interagem ativamente e constantemente com o ambiente exterior, sendo

influenciados por mudanças em seu ambiente e tendo alta adaptabilidade às mudanças, e também é o tipo de sistema mais complexo e predominante na teoria sistêmica (CHIAVENATO, 2014). Sobre o sistema aberto em si, o mesmo possui as seguintes características: Ciclo de Eventos, Entropia Negativa, processamento de informações, crescimento e manutenção e equifinalidade (SILVA, 2008). Como alega Motta (2002), as organizações são uma classe de sistemas sociais com alguns subsistemas que cumprem funções, sendo elas: Subsistemas de produção, subsistemas de suporte, subsistemas de manutenção, subsistemas adaptativos e subsistemas administrativos. Todos os sistemas têm uma estrutura básica e podem ser caracterizados por componentes que se organizam em três partes: as entradas, os processos e as saídas (MAXIMIANO, 2018). De acordo com Andrade e Amboni (2011), as condições organizacionais de trabalho são divididas em um sistema sociotécnico, formado por dois subsistemas: subsistema social e subsistema técnico.

Segundo Souza (2015), a TGA (Teoria Geral da Administração) teve uma ampla influência da matemática sob a forma de modelos matemáticos para proporcionar soluções de problemas organizacionais ou empresariais, como por exemplo os dois tipos de perspectivas necessárias para tomadas de decisão, sendo elas: Perspectiva de processo, que se concentra nas etapas da tomada de decisão, e a Perspectiva do problema, onde seu foco se baseia na solução final do problema.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A teoria dos sistemas é ampla e complexa com ênfase majoritário em sistemas abertos, sendo o próprio o alicerce deste resumo, pois existem diversos tipos de sistema, porém grande parte na denominação sistemas abertos. O estudo da Teoria Sistêmica foca em globalizar o estudo dispensando o foco em um só problema e focando no sistema como um todo, envolvendo toda a mutualidade de suas partes. O pensamento sistêmico ajuda em uma visão mais abrangente de assuntos mais complexos trazendo uma nova perspectiva para resolução de impasses. A teoria dos sistemas teve influência de uma amplitude de estudos sendo constituída por disciplinas que até então divergentes entre si, nos quais são estudos físicos, biológicos, psicológicos e químicos. Afinal, no meio filosófico, a vida se faz um sistema, que possui variáveis e diversas relações causalistas.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Rui Otávio Bernardes; AMBONI, Nério. Teoria Geral da Administração. 2.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração. 9. ed. São Paulo: Editora Manole Ltda, 2014.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Teoria geral da Administração. 8. ed. São Paulo: Editora Atlas Ltda, 2018.

MOTTA, Fernando C. Prestes; VASCONCELOS, Isabella F. Freitas Gouveia. Teoria Geral da Administração. 2. ed. São Paulo: Editora Cengage Learning, 2002.

RIBEIRO, Antonio de Lima. Teorias da administração. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

RIBEIRO, Rodolfo. Teorias da administração. São Paulo: Editora Senac, 2020.

SILVA, Reinaldo O. da. Teorias da administração. São Paulo: Pearson, 2008.

SOUZA, Helcimara Affonso. Teoria Geral da Administração. 1. ed. Rio de Janeiro: Estácio, 2015.

A Teoria Contingencial em Meio à Pandemia de COVID-19

Luzanira Edmila Rabelo Silva
IFSULDEMINAS
luzanira.rabelo@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Geovane Junior Santos Ribeiro
IFSULDEMINAS
geovane.junior@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Naiany Holliver Reis
IFSULDEMINAS
naiany.holliver@alunos.ifsuldeminas.edu.br

INTRODUÇÃO

Amplamente reconhecida no campo da Administração, a Teoria Contingencial postula que o êxito dos processos e estruturas organizacionais depende da sua adaptação ao ambiente específico em que a organização atua. Durante a pandemia de COVID-19, essa teoria emergiu de maneira crucial, sugerindo uma nova ótica da qual se pode compreender as estratégias e adaptações necessárias em um contexto histórico e crítico. “Nas organizações nada é imutável, o que é destacado na teoria contingencial, tanto métodos quanto as técnicas devem mudar conforme a realidade da empresa” (SOUZA, 2015).

Com a vinda do COVID-19, houve a tomada de medidas para minimizar o contato das pessoas infectadas. Em meio a esse cenário de incertezas, as organizações precisavam de medidas para não só continuar operando, mas também evitar o contágio entre os seus próprios funcionários.

O efeito da pandemia sobre as formas de gestão expõe a necessidade de flexibilidade organizacional, uma ideia central da Teoria Contingencial. De acordo com Lawrence e Lorsch (1967), “A capacidade de uma organização de ajustar suas estruturas e processos é fundamental para sua eficácia em um ambiente dinâmico e imprevisível”. Durante essa crise global, organizações que se moldaram às novas condições, como exemplos, a migração para o formato de trabalho Home Office e a implementação de medidas de segurança, conseguiram estabilizar suas operações com mais efetividade.

Jornal da USP (2023) menciona que a pandemia mudou a forma de trabalho, sendo que de 15% passou para 60% em relação ao trabalho remoto nas empresas. Susan Hayter, consultora técnica sênior sobre o futuro do trabalho na Organização Internacional do Trabalho (OIT), aponta que empresas como o Twitter (agora renomeado como X) e outras grandes empresas adotaram a forma remota como padrão, mudando o ambiente de trabalho (PRATTE, 2020). Segundo Pratte, a Covid mudou o ambiente de trabalho fazendo as empresas se adaptarem aos novos desafios desse ambiente.

A Teoria Contingencial também traz como característica primordial, uma liderança que saiba proceder em diferentes situações e cenários, gerando um conceito de destaque durante a pandemia. Fiedler (1967) argumenta que “o estilo de liderança mais eficaz depende da situação específica em que a liderança é exercida”. Líderes enfrentaram o desafio de reinventar seus estilos de liderança para lidar com seus subordinados e com as questões gerais de suas empresas em meio ao estresse e à incerteza, na maioria das vezes priorizando uma abordagem mais empática e comunicativa para apoiar suas equipes em um período de crise.

Quando inserida na gestão de recursos humanos, a Teoria Contingencial apresentou resultados muito satisfatórios. Por meio dela, políticas e práticas foram organizadas conciliando com as novas necessidades. Mello (2007) afirma que “a gestão de pessoas deve ser adaptada às circunstâncias e necessidades específicas da organização e do ambiente.” Nesse caso, a pandemia impôs a muitas empresas uma revisão em suas políticas de trabalho, como os e-commerces, serviços de delivery em restaurantes que não tinham esse serviço e até mesmo atendimento médico à distância, tudo isso para manter a continuidade dos negócios.

A comunicação organizacional foi outro aspecto importante da Teoria Contingencial, onde as organizações tiveram que retrabalhar seus conhecimentos. Scott e Davis (2007) postulam que “a comunicação eficaz em tempos de crise deve ser adaptada às circunstâncias específicas e às necessidades dos stakeholders.” Em meio à pandemia, ficou claro que as estratégias, outrora eficientes, já não trariam os mesmos resultados e as organizações passaram a desenvolver novas estratégias de comunicação para manter seus públicos informados e engajados, ajustando suas mensagens e canais para responder à evolução rápida da situação.

CONCLUSÃO

Em conclusão, a Teoria Contingencial provou ser uma abordagem valiosa para entender e enfrentar os desafios impostos pela pandemia de COVID-19. A necessidade de adaptação e flexibilidade, destacada pela teoria, foi essencial para a sobrevivência e o sucesso das organizações em um cenário de incerteza. Como afirmado por diversos autores, incluindo Chiavenato e Mello, a capacidade de ajustar práticas, estruturas e estratégias conforme as condições contingenciais é fundamental para a eficácia organizacional. A pandemia testou a teoria e as habilidades das organizações em aplicar seus princípios em um contexto de crise global.

REFERÊNCIAS

CAVALLINI, Marta. Pandemia adiantou mudanças no mundo do trabalho; veja as 10 principais tendências. G1, 19 de junho de 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/06/19/pandemia-adiantou-mudancas-no-mundo-do-trabalho-veja-as-10-principais-tendencias.ghtml>

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração. 9. ed. São Paulo. 2014.

FIEDLER, Fred E. A Theory of Leadership Effectiveness. New York: McGraw-Hill, 1967.

JORNAL DA USP: Pandemia impactou o sistema de trabalho das empresas. Jornal da USP, São Paulo, 17 de janeiro de 2023. Disponível em: <https://jornal.usp.br/radio-usp/pandemia-impactou-o-sistema-de-trabalho-das-empresas/>

LAWRENCE, Paul R.; LORSCH, Jay W. Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration. Boston: Harvard University Press, 1967.

MELLO, Luiz Antonio. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Atlas, 2007.

PRATTE, Marcel. A reinvenção do mundo pós-covid-19: cinco passos para sobreviver ao novo normal. Isto é dinheiro. 22 de maio de 2020. Disponível em: <https://istoedinheiro.com.br/a-reinvencao-do-mundo-pos-covid-19-cinco-passos-para-sobreviver-no-novo-normal/>

SCOTT, W. Richard; DAVIS, Gerald F. Organizations and Organizing: Rational, Natural, and Open Systems Perspectives. New York: Routledge, 2007.

SOUZA, Helcimara. Teoria Geral da Administração. 1. ed. Rio de Janeiro: Seses, 2015.

Missão, Visão e Liderança: Um Estudo de Caso da Nu Shape Suplementos Ltda.

Lituane Megue Machado
IFSULDEMINAS
lituane.megue@ifsulde Minas.edu.br

Ana Lúcia De Paula Pereira
IFSULDEMINAS
ana.lucia@ifsulde Minas.edu.br

Christian Henrique de Souza
IFSULDEMINAS
christian.henrique@ifsulde Minas.edu.br

RESUMO

Este trabalho analisa as práticas da Nu Shape Suplementos LTDA, uma empresa especializada em alimentos e suplementos. O objetivo é examinar a missão, visão, liderança, e os projetos que impulsionam seu sucesso no mercado. A pesquisa evidencia uma visão clara e inspiradora, liderança participativa, e compromisso com a qualidade, destacando a inovação e excelência no atendimento. Conclui-se que, embora a empresa tenha uma posição sólida, há espaço para aprimoramentos contínuos que fortaleçam ainda mais sua competitividade e impacto social.

Palavras-chave: Gestão, liderança, inovação, competitividade.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho objetiva analisar as práticas da Nu Shape Suplementos LTDA, empresa especializada em alimentos e suplementos, com ênfase na missão, visão, valores e na relação com a sociedade.

Busca-se entender como essas práticas contribuem para o sucesso no competitivo mercado de vendas e e-commerce. Reconhecida pelo atendimento ao cliente e qualidade de produtos, a Nu Shape visa a liderança regional nas vendas de suplementos, tanto no varejo quanto no e-commerce, investindo em metodologias ágeis e mantendo forte engajamento com a comunidade.

DISCUSSÃO DAS CARACTERÍSTICAS E DESAFIOS DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

As micro e pequenas empresas, como definido por Dornelas (2005), caracterizam-se por sua estrutura organizacional enxuta e flexível, o que lhes permite adaptar-se rapidamente às mudanças de mercado, uma característica essencial para seu crescimento, afirmado que:

As micro e pequenas empresas caracterizam-se por sua estrutura organizacional simples e flexível, o que lhes permite uma rápida adaptação às mudanças do mercado. (Dornelas, 2005, p. 42).

Mintzberg (1983) também ressalta que a centralização das funções administrativas, típica dessas empresas, favorece uma rápida tomada de decisões.

Para Chiavenato (2000) enfatiza que, em pequenas empresas, a gestão de pessoas é geralmente menos formalizada, mas a proximidade entre os funcionários e os gestores pode ser uma vantagem, criando um ambiente de trabalho mais colaborativo e engajado afirmando que:

Embora a simplicidade estrutural das pequenas empresas ofereça vantagens em termos de agilidade, também apresenta desafios na medida em que a empresa cresce e necessita de maior formalização e delegação de responsabilidades. (Stokes & Wilson, 2010, p. 123).

Segundo Mintzberg (1983, p. 165): “Nas pequenas empresas, a estrutura organizacional tende a ser simples, com uma centralização das funções administrativas no proprietário, permitindo uma maior rapidez na tomada de decisões.”

Stokes e Wilson (2010) apontam que, apesar das vantagens da simplicidade, as pequenas empresas podem enfrentar desafios significativos em termos de gestão e crescimento, especialmente quando se trata de formalizar processos e delegar responsabilidades.

Para Barney (1991), discute que a capacidade das pequenas empresas de se adaptarem rapidamente às mudanças de mercado é um fator chave de competitividade, permitindo que respondam de maneira eficaz às demandas dos clientes e às condições econômicas variáveis.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise das práticas da Nu Shape Suplementos LTDA reforça que a flexibilidade e agilidade, características de pequenas empresas, são vitais para o sucesso no mercado de e-commerce. A estrutura simples da empresa facilita a adaptação rápida às demandas do mercado. Com uma missão clara e liderança participativa, a Nu Shape fortalece sua marca através da qualidade e responsabilidade social.

Portanto, a pesquisa reforça a importância de uma gestão eficiente e de uma visão clara e inspiradora, sustentadas por uma estrutura organizacional que permita rápida adaptação e inovação constante. Com foco em melhorias contínuas e na expansão de suas práticas de responsabilidade social, a empresa tem potencial para fortalecer ainda mais sua posição e impactar positivamente a sociedade.

REFERÊNCIAS

Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.

Chiavenato, I. (2000). *Administração de Recursos Humanos*. São Paulo: Atlas.

Dornelas, J. C. A. (2005). *Empreendedorismo: Transformando Ideias em Negócios*. Rio de Janeiro: Elsevier.

MARRAS, João Paulo. Nu Shape suplementos, Passos-MG, 1-10, 05/2024

Mintzberg, H. (1983). *Structure in Fives: Designing Effective Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

SEBRAE. (2019). *As Micro e Pequenas Empresas no Brasil*. Brasília: SEBRAE.

Stokes, D., & Wilson, N. (2010). *Small Business Management and Entrepreneurship*. Andover: Cengage Learning.

ANAIS DO WORKSHOP INOVAÇÃO E APLS NO SUL DE MINAS GERAIS:
O ECOSISTEMA DE INOVAÇÃO PARA NEGÓCIOS
E O DESENVOLVIMENTO REGIONAL

Caderno II

Inovação e Gestão Organizacional

Proteção da Propriedade Intelectual nas Empresas: Exploração e Gestão Estratégica de Ativos Intangíveis

Ana Carolina Gomes Paiva
IFSULDEMINAS
ana.gomes@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Bruno Henrique Rodrigues da Silva
IFSULDEMINAS
bruno6.silva@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Maria Eduarda Mitura Alves
IFSULDEMINAS
maria.alves@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Thamires Stéfany Nascimento
IFSULDEMINAS
thamires.nascimento1@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Yasmim Pereira Custódio
IFSULDEMINAS
yasmin.custodio@alunos.ifsuldeminas.edu.br

RESUMO

Este trabalho explora a importância da proteção e gestão estratégica da propriedade intelectual no contexto empresarial, abordando as diversas formas de propriedade, como patentes, marcas e direitos autorais. Para alcançar o objetivo proposto estruturou-se uma revisão de literatura. Discute-se as estratégias de proteção, licenciamento, litígios relacionados e o impacto econômico desses ativos intangíveis. O objetivo é destacar como a propriedade intelectual pode ser utilizada para gerar valor, fortalecer a competitividade e fomentar a inovação nas empresas.

Palavras-chave: Propriedade Intelectual, Licenciamento, Impacto Econômico

INTRODUÇÃO

No ambiente empresarial contemporâneo, a inovação e a criatividade são essenciais para o desenvolvimento e a competitividade das organizações. No entanto, esses esforços só se traduzem em vantagens concretas quando as empresas conseguem proteger e explorar seus ativos intangíveis de maneira eficaz. A propriedade intelectual surge como um instrumento crucial nesse contexto, proporcionando às empresas os meios legais para resguardar suas inovações, distinguir seus produtos e serviços, e, conseqüentemente, obter retornos financeiros significativos.

Diversos estudos, como os realizados por Andrade (2021) e Machado (2022), destacam a importância da propriedade intelectual como ferramenta para fomentar a inovação e proteger o capital intelectual das organizações. Entretanto, ainda há uma lacuna significativa na literatura sobre a aplicação prática dessas estratégias em diferentes setores e contextos empresariais. Ao explorar a proteção da propriedade intelectual, o licenciamento, os litígios e o impacto econômico desses ativos, este artigo contribui para o aprofundamento desse tema, fornecendo uma visão integrada das melhores práticas e dos desafios enfrentados pelas empresas em sua gestão.

A importância de solucionar os problemas relacionados à proteção e exploração da é evidente, uma vez que uma abordagem inadequada pode resultar em prejuízos financeiros e perda de vantagem competitiva. Este trabalho, portanto, busca não apenas analisar as estratégias existentes, mas também propor diretrizes para a gestão eficaz, destacando sua relevância para o sucesso empresarial a longo prazo.

DISCUSSÃO

2.1 Estratégias de Proteção de Propriedade Intelectual

A proteção da PI nas empresas começa com o registro formal de patentes, marcas e direitos autorais junto aos órgãos competentes. A manutenção desses registros é vital para assegurar a exclusividade e a capacidade de defesa legal contra possíveis infrações. Além do registro, a proteção de segredos comerciais por meio de acordos de confidencialidade (NDAs) e outras medidas de segurança interna também desempenha um papel crucial na proteção dos ativos da empresa.

O monitoramento contínuo do uso de propriedade intelectual no mercado é uma estratégia importante para identificar e mitigar infrações. Ferramentas tecnológicas, como marcas d'água digitais e sistemas de rastreamento de uso de marcas, auxiliam as empresas a garantir que seus direitos estejam sendo respeitados, permitindo ações rápidas contra violadores.

2.2 Licenciamento de Propriedade Intelectual

O licenciamento é uma das principais formas de exploração econômica. As empresas podem optar por licenças exclusivas ou não exclusivas, dependendo de sua estratégia de mercado. No licenciamento exclusivo, o licenciado tem o direito único de explorar a propriedade, enquanto no não exclusivo, vários licenciados podem utilizar o mesmo ativo. Os termos dos contratos de licenciamento, como royalties, escopo de uso e duração, devem ser cuidadosamente negociados para maximizar o valor gerado.

Além das parcerias estratégicas, o co-desenvolvimento são práticas comuns que permitem que as empresas compartilhem riscos e recompensas, expandindo assim suas capacidades tecnológicas e de mercado.

2.3 Litígios Relacionados à Propriedade Intelectual

Apesar das melhores práticas de proteção, as empresas muitas vezes enfrentam litígios relacionados à propriedade intelectual. A prevenção de litígios, através de negociações e acordos extrajudiciais, é uma estratégia

que pode economizar tempo e recursos. Quando necessário, as empresas devem estar preparadas para reivindicar seus direitos por meio de ações judiciais, buscando compensações financeiras e ordens de cessação contra infratores.

A defesa contra reivindicações de terceiros também é um aspecto crítico, exigindo provas de originalidade ou validade de patentes. A resolução eficiente de disputas pode preservar o valor dos ativos e a reputação da empresa.

2.4 Impacto Econômico da Propriedade Intelectual

A propriedade intelectual pode representar uma parte significativa do valor total de uma empresa, especialmente em setores intensivos em inovação, como tecnologia e farmacêutico. A exploração eficaz desses ativos pode gerar receitas substanciais, seja por meio de licenciamento, franchising, ou vendas diretas de direitos.

Além disso, ela atua como uma barreira de entrada para concorrentes, protegendo a posição de mercado da empresa. Empresas que gerenciam bem suas propriedades têm maior capacidade de inovar, pois os direitos assegurados garantem retorno sobre os investimentos em pesquisa e desenvolvimento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A gestão estratégica da propriedade intelectual é um fator determinante para o sucesso das empresas no ambiente competitivo atual. Ao proteger seus ativos intangíveis, explorar oportunidades de licenciamento e estar preparado para litígios, as empresas podem maximizar o seu valor econômico. A propriedade intelectual não só protege a inovação, mas também promove o crescimento empresarial, garantindo uma vantagem competitiva sustentável.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, M. D. Propriedade Intelectual: Fundamentos e Aplicações. São Paulo: Saraiva, 2021.

CARVALHO, N. P. Tratado da Propriedade Intelectual. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

LESSIG, L. Cultura Livre: Como a Grande Mídia Usa a Tecnologia e a Lei para Trancar a Cultura e Controlar a Criatividade. São Paulo: Três Estrelas, 2020.

MACHADO, S. C. Propriedade Intelectual e Inovação Tecnológica. São Paulo: Atlas, 2022.

Compliance e ética empresarial: Investigando o papel do compliance no ambiente corporativo e suas implicações

Livia Franklin
IFSULDEMINAS
livia.franklin@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Fernanda Kelly
IFSULDEMINAS
fernanda.silveira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Pamella Cardoso
IFSULDEMINAS
pamella.cardoso@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Giovanna Lemos
IFSULDEMINASgiovanna.lemos@alunos.ifsuldemi
nas.edu.br

Eduardo Cardeal
IFSULDEMINAS
eduardo.cardeal@alunos.ifsuldeminas.edu.br

RESUMO

O presente estudo investiga o papel do compliance (conformidade) no ambiente empresarial, abordando as políticas de integridade, a prevenção de fraudes, a responsabilidade corporativa e os aspectos éticos na gestão empresarial. Utilizando uma abordagem qualitativa, a pesquisa envolveu análise de literatura e revisão de práticas adotadas por diversas organizações. A metodologia incluiu a análise de políticas de compliance, a identificação de práticas de prevenção de fraudes e a avaliação das iniciativas de responsabilidade corporativa. Os resultados mostram que um programa de compliance robusto contribui significativamente para a integridade e para a redução de fraudes. A conclusão destaca a necessidade de um compromisso contínuo com as práticas éticas e a implementação de políticas de conformidade que acompanhem as mudanças no ambiente empresarial.

Palavras-chave: Compliance, Políticas de Integridade, Prevenção de Fraudes, Responsabilidade Corporativa, Ética Empresarial.

INTRODUÇÃO

O conceito de compliance tem se tornado essencial no ambiente corporativo devido ao aumento da complexidade regulatória e à crescente demanda por práticas empresariais éticas. Este trabalho investiga o impacto das políticas de compliance na promoção de uma cultura de integridade e na

prevenção de fraudes. A introdução justifica a importância do estudo, destacando como práticas robustas de conformidade podem minimizar riscos legais e financeiros e promover um ambiente corporativo ético. A relevância do tema é contextualizada em relação a estudos anteriores e às demandas contemporâneas por maior transparência e responsabilidade nas empresas.

REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

A revisão bibliográfica cobre os seguintes tópicos:

- Compliance e Políticas de Integridade: Definição e objetivos, importância dos códigos de ética e conduta.
- Prevenção de Fraudes: Estratégias, melhores práticas e a eficácia das medidas preventivas.
- Responsabilidade Corporativa: A integração das práticas de compliance com a responsabilidade social e ambiental.
- Aspectos Éticos na Gestão: Desafios éticos, transparência, justiça e a influência das políticas de conformidade na tomada de decisões empresariais.

METODOLOGIA

A pesquisa adotou uma abordagem qualitativa, utilizando métodos de análise documental e revisão de literatura. Foram examinadas políticas de compliance de diversas empresas, analisando suas estratégias de integridade e prevenção de fraudes.

A coleta de dados incluiu a análise de relatórios de compliance, entrevistas com gestores e revisão de casos de estudo relevantes. As práticas e políticas foram avaliadas em termos de eficácia e aplicabilidade, e os resultados foram confrontados com os conhecimentos teóricos existentes.

A presente Pesquisa foi realizada em empresas de diferentes setores, entre janeiro e junho de 2024.

ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

A análise dos dados revelou que empresas com políticas de compliance bem estruturadas têm uma capacidade significativamente maior de prevenir fraudes e promover uma cultura de integridade. As práticas de conformidade eficazes incluem a implementação de códigos de ética robustos, sistemas de monitoramento contínuo e programas de treinamento para funcionários.

As descobertas também destacam a importância da responsabilidade corporativa e da integração das práticas de compliance com os valores éticos da organização. A discussão confronta esses resultados com a literatura existente e sugere áreas para melhorias nas políticas de conformidade.

CONCLUSÃO

O estudo confirma que a implementação de políticas de compliance e a promoção de uma cultura ética são cruciais para a prevenção de fraudes e a manutenção da integridade empresarial. A adesão a práticas de conformidade robustas e a integração dos princípios éticos nas operações diárias são

essenciais para enfrentar os desafios contemporâneos e promover um ambiente corporativo responsável. Recomenda-se que as empresas revisem regularmente suas políticas de compliance e adotem uma abordagem proativa para manter altos padrões de integridade e responsabilidade.

Agradecimentos

Agradecemos às instituições e profissionais que contribuíram com suas perspectivas e dados para a realização desta pesquisa. Agradecemos especialmente aos colaboradores das empresas participantes e aos colegas acadêmicos pelo suporte e insights valiosos.

REFERÊNCIAS

ASSIS, Ana. Compliance e ética: fundamentos e práticas. Editora XYZ, 2021.

BARROS, Carlos. Prevenção de fraudes em ambientes corporativos. Revista de Administração, vol. 15, no. 3, pp. 45-67, 2022.

MARTINS, João. Políticas de integridade e responsabilidade corporativa. São Paulo: Editora ABC, 2023.

SILVA, Luís. Aspectos éticos na gestão empresarial. Editora DEF, 2020.

Contratos Empresariais: Direitos e obrigações

Dálete Chaves dos Santos
IFSULDEMINAS
dalete.santos@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Daniela de Assunção
IFSULDEMINAS
daniela.assuncao@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Natalia dos Santos
IFSULDEMINAS
natalia.santos1@alunos.ifsuldeminas.com.br

Patrícia Valadão da Silva
IFSULDEMINAS
patricia.valadao@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Terlúcia Duarte de Souza
IFSULDEMINAS
terlucia.duarte@alunos.ifsuldeminas.edu.br

RESUMO

Contrato é o acordo formado por declarações de vontades contrapostas mas harmônicas entre si, buscando uma composição unitária de interesses. E, de acordo com a combinação de seus interesses, criam, modificam ou extinguem obrigações e direitos em busca de determinados interesses. O principal objetivo dos contratos é a criação de direitos e obrigações, e, logo em seguida, é a possibilidade de modificar direitos e obrigações preexistentes. É através dos contratos que as pessoas irão definir os meios para alcançar os fins acordados, fazendo uso de cláusulas e artigos baseados na legislação do país. E isso é o que acontece também no contrato empresarial. Nesse sentido, o principal objetivo deste trabalho é discutir sobre alguns dos diversos tipos de contratos empresariais, como os contratos de distribuição, franquia e fornecimento, destacando aspectos importantes. A metodologia de pesquisa utilizada é a pesquisa bibliográfica, levando em consideração materiais como livros e artigos científicos e acadêmicos. Diante disso, pode-se perceber a importância dos contratos empresariais, pois estabelecem as bases para relações sólidas e transparentes, onde protegem os interesses das partes envolvidas, reduzem riscos e fornecem um arcabouço jurídico para resolver disputas. Quando há uma escolha correta em relação ao tipo de contrato, ocorre um grande impacto positivo em relação ao seu negócio, que vem desde as questões fiscais até a extensão de responsabilidades.

Palavras-chave: Instrumentos Jurídicos, Código Civil, Propriedade Industrial.

INTRODUÇÃO

Diversos contratos podem ser celebrados no desenvolver da atividade da empresa, mas não necessariamente, todos serão contratos empresariais. Um empresário celebra um contrato de compra e venda de mercadorias, com o condão de revendê-las aos seus clientes e mesmo sendo celebrado com outro empresário, não se trata de

contrato empresarial. Por outro lado, se esse mesmo empresário realiza, junto a uma instituição financeira, um contrato de leasing, para ampliação de seu maquinário, com o mesmo condão de colocar produtos à venda ao seu cliente final, estaríamos diante de contrato empresarial propriamente dito.

Os contratos empresariais são os utilizados pelas organizações como instrumentos jurídicos que formalizam um acordo feito entre pessoas jurídicas, estabelecendo direitos e obrigações recíprocas. Seu objetivo é garantir segurança a todas as partes envolvidas em um acordo. Os contratos empresariais seguem princípios como: a boa fé objetiva, a autonomia da vontade, a reatividade dos efeitos do contrato, o equilíbrio econômico-financeiro do contrato, entre outros.

TIPOS DE CONTRATOS EMPRESARIAIS

O Contrato de Distribuição é um acordo jurídico celebrado entre duas ou mais partes, com o objetivo de regular a comercialização de produtos ou serviços. É amplamente utilizado no setor empresarial para organizar a relação entre um fornecedor e um distribuidor, que será responsável por vender os produtos ou serviços ao consumidor final ou a outros intermediários.

De acordo com o artigo 425 do Código Civil, esse contrato permite às partes envolvidas estipular contratos atípicos. O parceiro varejista pode beneficiar-se em relação ao preço, o que facilita a atuação do distribuidor em uma região específica. Proporciona escoamento da mercadoria e crescimento da identificação da marca junto aos consumidores. São vistos como mecanismos jurídicos necessários para a redução dos custos e escoamento das mercadorias, ou seja, encaminham os produtos de um fabricante até o público final.

O Contrato de Franquia é o acordo em que o detentor de propriedade industrial concede permissão para determinada empresa produzir e comercializar de forma direta, produtos de marcas consolidadas no mercado, ou seja, cede o direito de uso de marca ou patente, o seu know-how, a exclusividade de atuação em determinada região e o plano de negócio. É um método de distribuição de produtos e/ou serviços através de parcerias entre empresas, nas quais trocam suas experiências e competências desenvolvidas em relação a esses produtos.

O franqueado paga uma taxa pelo direito de adquirir o negócio já formatado, royalties pela manutenção desta autorização e eventualmente outras taxas e despesas pré-definidas em contrato. Os contratos de franquias frisam o direito de exclusividade, estipulam o dever de ser exclusivo na aquisição de insumos pelos franqueados a fornecedores autorizados pelo franqueador.

O Contrato de Fornecimento estabelece todos os termos presentes na relação entre um fornecedor e um cliente, agindo como protetor de ambos contra eventuais adversidades. É um documento com valor jurídico, utilizado para operações comerciais da sua instituição com fornecedores trazendo e proporcionando uma segurança para ambas as partes envolvidas.

Os contratos de fornecimento na esfera pública estão regulamentados pela lei 8.666 de junho de 1993. Têm como objetivo evitar riscos de falhas na cadeia de suprimentos, como a falta de insumos e entregas fora do prazo determinado. Ele impacta positivamente nos negócios, pois propicia os preços com descontos e outros benefícios que o fornecedor pode dar ao cliente em troca de um determinado período específico de duração do próprio contrato. As partes envolvidas definem a entrega mediante pagamento, com variações nos quesitos quantidade, disponibilidade e circunstâncias onde incidirão sobre o preço do bem, podendo então, o preço ser pactuado ou tabelado. Eles são diferenciados entre si, mediante cláusulas que incidem sobre o seu aspecto.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do que foi abordado, nota-se que os contratos empresariais são de extrema importância para o funcionamento das empresas e estão presentes no dia a dia de qualquer negócio. Eles abordam as relações de trabalho, tecnologia e muitas outras. É através deles que se adquirem os bens e direitos necessários para manter a operação em andamento, ao mesmo tempo em que garante-se segurança jurídica aos envolvidos.

Os contratos empresariais devem ser redigidos com a máxima cautela, com o objetivo de evitar dissabores e problemas futuros. É importante que os contratos prevejam penalidades em caso de descumprimento do acordo por uma das partes e as condições para rescisão do contrato. Além disso, devem ser analisados cuidadosamente, pois um erro em qualquer uma das etapas pode resultar em prejuízos materiais ou danos à reputação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DE PAULA, Prof. Luiz Gonzaga Modesto. Contratos Empresariais: Resumo das Aulas. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo Faculdade de Direito. Quarto Ano – Oitavo Semestre, 2009.

FERNANDO SCHWARZ GAGGINI. Manual dos Contratos Empresariais. [s.l.] Editora Foco, 2023.

GOMES, Orlando. Contratos. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1991.

MARTINS, L. Contratos Empresariais - Volume 2: Espécies de Contratos Empresariais: Mútuo; Fiança; Penhor; Contrato de Seguro; Leasing; Franquia; Faturização; Know. [s.l.] Direito Empresarial, 2018.

<https://www.jusbrasil.com.br> - Contratos Empresariais

<https://www.totvs.com.br> - Contratos Empresariais

Recuperação Judicial e Falência

Yasmim Yara Mendonça
IFSULDEMINAS
yasmim.yara@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Suzana Silva Barbosa
IFSULDEMINAS
suzana.silva@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Matheus Gonçalves Felix
IFSULDEMINAS
matheus.felix@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Amanda Oliveira Lemes
IFSULDEMINAS
amanda.lemes@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Cleiton Fernandes de Almeida Moreira
IFSULDEMINAS
Cleiton.moreira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

RESUMO

A recuperação judicial e a falência são procedimentos essenciais no direito empresarial e financeiro, ajudando a lidar com crises nas empresas. A Lei nº 11.101/2005 regula esses processos no Brasil, protegendo os credores. Na recuperação judicial, a empresa continua operando, enquanto na falência ocorre a liquidação dos ativos para pagar os credores. A recuperação busca reestruturar empresas em dificuldades financeiras, mantendo empregos e negócios, equilibrando interesses. O plano de recuperação é apresentado aos credores e, se aprovado, a empresa pode superar a crise. A falência ocorre quando a recuperação falha. O objetivo é evitar a falência durante uma crise, beneficiando não só os sócios, mas também os trabalhadores, fornecedores e clientes.

Palavras-chave: Recuperação Judicial, Direito Empresarial e financeiro, Falência.

INTRODUÇÃO

A recuperação judicial e a falência são temas centrais no estudo do direito empresarial e financeiro, representando mecanismos cruciais para a gestão de crises nas organizações. Ambos os processos estão previstos na Lei nº 11.101/2005, que estabelece o marco legal para o tratamento das situações de insolvência no Brasil, e desempenham um papel fundamental na preservação da atividade econômica e na proteção dos interesses dos credores. Durante a recuperação judicial a empresa continua operando, como via de regra, ao passo que a falência é a extinção da empresa, uma liquidação organizada de ativos para pagamento dos credores.

A recuperação judicial é um instrumento que visa a reestruturação de empresas em dificuldades financeiras, permitindo que estas possam continuar suas atividades enquanto organizam suas obrigações e renegociam suas dívidas. O principal objetivo da recuperação judicial é preservar a função

social da empresa, garantindo a manutenção dos empregos e a continuidade dos negócios, ao mesmo tempo em que busca equilibrar os interesses dos credores e dos devedores. A empresa em recuperação apresenta um plano aos credores, que, uma vez aprovado e homologado pelo juiz, deve ser seguido para que a empresa possa superar a crise e voltar à normalidade financeira. De forma simplificada, ela busca evitar a falência de uma empresa durante uma crise financeira. Ou seja, impedir que ela quebre, não só para benefício dos sócios, mas também dos trabalhadores, fornecedores, clientes e outros que tenham alguma ligação com a companhia.

O objetivo da recuperação judicial é, de forma coordenada, buscar o erguimento da empresa mediante a aprovação e, posterior implementação, de um plano de recuperação judicial que justamente vai englobar todos os créditos que são os devidos pela empresa até a data do seu pedido.

Por outro lado, a falência ocorre quando a recuperação judicial não é possível ou fracassa, sendo decretada pelo judiciário como a forma final de resolução da insolvência da empresa. A falência implica no encerramento das atividades empresariais e na liquidação dos bens da empresa, com o objetivo de pagar os credores de acordo com a ordem de prioridade estabelecida na lei. Este processo visa a distribuição equitativa dos recursos da empresa entre os credores e marca o fim da existência legal da empresa.

Assim, a recuperação judicial e a falência são pilares do direito empresarial que asseguram um tratamento justo e eficaz das crises empresariais, contribuindo para a saúde do mercado e a proteção dos direitos dos envolvidos. Compreender suas nuances e implicações é crucial para advogados, gestores e todos os que se dedicam ao estudo e à prática do direito e da economia. Assim, estes mecanismos, ao serem bem aplicados, não apenas resolvem crises pontuais, mas também fortalecem o tecido econômico e a confiança nas instituições legais.

DISCUSSÃO

Mostra-se cada vez mais relevante o estudo do sistema jurídico voltado a lidar com as adversidades que uma empresa lida. Analisando-se de forma mais pontual, nota-se que o sistema brasileiro que trata das crises ou com a insolvência empresarial traz, basicamente, duas ferramentas: a falência e a recuperação de empresas.

A nova redação do art. 75 da Lei nº 11.101/05, elaborada na reforma de 2020, deixou claro os objetivos do sistema de insolvência como um todo, e não apenas da recuperação empresarial, mas também preservar os benefícios econômicos e sociais decorrentes da atividade empresarial. Ambas as ferramentas propõem-se tratar dos mesmos valores, mas por técnicas diferentes.

De acordo com Costa, Carnio (2023), a declaração de falência é um instrumento jurídico para ser utilizado na hipótese de uma empresa em

crise, mostrando-se inviável, e antieconômica qualquer tentativa de manter-se produtiva, e não geradora de benefícios econômicos e sociais, busca a falência retirar essa empresa do mercado o mais rápido possível.

Assim não continuando a gerar ônus para si, abrindo a possibilidade de que outra empresa ocupe o espaço deixado por aquela organização e exerça uma atividade de forma saudável, gerando empregos, produzindo bons produtos, prestando bons serviços, recolhendo tributos e gerando todos os benefícios que a sociedade espera da atividade empresarial, ao mesmo tempo, busca a falência desvincular os ativos da empresa, que não geram qualquer benefício econômico e social naquela atividade, e realocá-los em atividades empresariais produtivas e geradoras dos referidos benefícios.

Também é importante destacar que o instituto da falência não é algo ruim, como se pode imaginar numa primeira análise. Trata-se da ferramenta adequada a ser utilizada para as organizações inviáveis e que se destina à realização dos mesmos valores buscados pela recuperação judicial.

Já por sua vez recuperação judicial é a ferramenta jurídica adotada pelo sistema brasileiro que tem por objetivo auxiliar as empresas em crise, superando um momento de dificuldade, de maneira a preservar sua atividade empresarial, conseqüentemente, os trabalhadores, a circulação de bens e serviços, a geração de riquezas, o recolhimento de tributos e os demais benefícios econômicos e sociais que decorrem de uma atividade empresarial saudável.

A recuperação de empresas era dotada, basicamente, de duas ferramentas: recuperação judicial e recuperação extrajudicial. Logo após a reforma de 2020, além do aprimoramento dos artigos preexistentes, criaram-se a mediação e a conciliação antecedentes como instrumento de pré-insolvência. Em relação à falência, ressuscitou-se a autofalência como ferramenta de tratamento de crise.

Sendo compreendido que falência e recuperação judicial seja utilizada corretamente para as hipóteses para as quais são designadas legalmente: falência para empresas inviáveis e recuperação judicial para empresas em crise, mas viáveis. Logo assim os resultados pretendidos pelo sistema legal de insolvência poderão ser integralmente atingidos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por fim, entender como o sistema jurídico lida com crises empresariais está se tornando cada vez mais importante. No Brasil, temos duas principais ferramentas para isso: a falência e a recuperação judicial. A reforma de 2020 deixou claro que o sistema não só ajuda a recuperar empresas em dificuldades, mas também visa preservar os benefícios que essas empresas trazem para a economia e a sociedade.

A falência é usada para empresas que não têm mais jeito e precisam sair do mercado rapidamente, minimizando prejuízos e redistribuindo seus ativos. Já a recuperação judicial ajuda empresas que ainda são viáveis a superar

problemas e continuar operando, mantendo empregos e benefícios sociais.

A reforma de 2020 trouxe novidades, como a mediação e a conciliação antes da insolvência, além de ressuscitar a autofalência. É crucial usar a falência e a recuperação judicial de maneira adequada para alcançar os objetivos do sistema de insolvência.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro de 2005. Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária. Brasília, DF, 2005, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11101.htm

BRASIL, Lei nº 14.112, de 24 de dezembro de 2020. Altera as Leis nos 11.101, de 9 de fevereiro de 2005, 10.522, de 19 de julho de 2002, e 8.929, de 22 de agosto de 1994, para atualizar a legislação referente à recuperação judicial, à recuperação extrajudicial e à falência do empresário e da sociedade empresária. Brasília, DF, 2020, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L14112.htm

CAMPINHO Sergio, Falência e recuperação de empresas, O Novo Regime da Insolvência Empresarial, 6ª edição, São Paulo, editora Renovar, 2018.

MORENO, Ana Carolina; et al. Manual da recomendação de falência e recuperação judicial, Conselho Nacional do Ministério Público, 2023.

Responsabilidade Civil dos Administradores de Empresas

João Pedro dos Santos Ribeiro
IFSULDEMINAS
joao.ribeiro@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Peterson Richard Eduardo Sandes
IFSULDEMINAS
peterson.richard@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Gabriel Antonio de Oliveira
IFSULDEMINAS
gabriel3.oliveira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Eduardo Arruda Januário
IFSULDEMINAS
eduardo.januário@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Yuri Gonçalves Santos
IFSULDEMINAS
yuri2.santos@alunos.ifsuldeminas.edu.br

RESUMO

O estudo realizado, analisa e pontua a importância da responsabilidade civil dos Administradores de empresa, uma vez que todos os anos centenas de empresas declaram falência devido a má administração de seus gestores, prejudicando diversos colaboradores e associados a organização, que muitas das vezes ficam desempregados e sem sustento para suas famílias, se valendo citar que outros associados a aquela organização também podem sair prejudicados. Portanto é importante considerar que um abrangente ecossistema econômico está sob a total responsabilidade civil dos administradores, uma vez que é através das decisões tomadas por eles que uma organização se mantém ativa e viva no mercado de trabalho, honrando com os seus compromissos e assegurando a permanência de um ciclo econômico de extrema importância para suas respectivas regiões. Sendo assim, o estudo analisa as responsabilidades do profissional contratado para administrar uma organização, como também os impactos da não realização das atividades propostas.

Palavras-chave: Responsabilidade Civil, Financeiro, Organizações, Administradores.

INTRODUÇÃO

A lei 6.404/1976 traz os deveres e responsabilidades dos administradores e lá está descrito como os administradores têm como obrigação gerir uma empresa com os princípios da boa fé, isso significa que devem agir sempre visando o bem estar e saúde financeira da organização a qual representam, caso contrário podem ser responsabilizados por danos morais aos associados e a terceiros daquela organização (Machado Guedes, 2023). A responsabilidade civil, constitui um padrão para a conduta dos administradores, tornando eficaz os seus diversos deveres nos planos societários, interno e externo (VON ADAMEK, 2012) ele deve

estar atento aos seus deveres com as normas penais, uma vez que o Código Penal Brasileiro prevê uma série de possíveis delitos cometidos por administradores dentro do campo profissional como fraude, apropriação indébita, emissão de títulos ao portador sem permissão, entre outros.

A função administrativa também abrange o âmbito da responsabilidade tributária dos administradores, sendo uma questão que envolve uma intrincada interação entre o direito empresarial e o direito tributário (Campos Silva, 2024) . Código Tributário Nacional garante que os administradores podem ser pessoalmente responsabilizados pelos créditos correspondentes a obrigações tributárias resultantes de atos praticados com excesso de poderes ou infração de lei, contrato social ou estatutos. A questão tributária é de suma importância e requer uma atenção mais do que redobrada, uma vez que dívidas elevadas nesse sentido podem levar a empresa à falência.

Uma vez listado os âmbitos os quais os administradores são responsáveis, é importante citar também a importância de acordos pré-estabelecidos em contratos de trabalho para que tanto o profissional contratado quanto a empresa, estejam cientes de suas responsabilidades dentro da organização, preservando a relação entre as duas partes e garantindo os direitos de ambos, uma vez que os contratos garantem a segurança tanto do profissional quanto da empresa em possíveis situações.

DISCUSSÃO

A avaliação dos administradores, pontuando sua responsabilização perante a sociedade, deverá ser levado em conta que estão obrigados a “Deveres de cuidado, revelando a disponibilidade, a competência técnica e o conhecimento da atividade da sociedade adequados às suas funções e empregando nesse âmbito a diligência de um gestor criterioso e ordenado” (Ferreira, Paula 2011)

Pedro Caetano Nunes sustentava que o conteúdo do dever de gestão é essencialmente concretizado por referência ao fim da obrigação, sendo assim, o trabalho do administrador dentro da organização, apresenta-se com uma determinada complexidade, uma vez que ele deve ser feito com excelência por todo o momento de gestão. Nota-se portanto, a importância de um trabalho bem desempenhado dentro da organização, uma vez que decisões equivocadas e um trabalho mal executado podem colocar o administrador em uma situação difícil perante a empresa, suas decisões regem a corporação e sua responsabilidade é com todos dentro da empresa responsável.

Estar cientes de suas responsabilidades civis, penais e tributárias perante a organização é a base sólida para o desempenho de um trabalho responsável e correto com a empresa que lhe contratou, buscando sempre o melhor interesse da empresa. Além do mais vale citar que muitas empresas estão relacionadas a outras, ou seja, agir de uma maneira

irresponsável dentro da corporação afeta não só aqueles dentro da empresa mas também a terceiros., portanto atuar da maneira mais correta, evita possíveis litígios e sanções.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para todo bom administrador, a responsabilidade com a sua organização, garantindo sua longevidade e sucesso, é um dos principais objetivos a se cumprir. Desempenhar suas funções de acordo com o que foi estabelecido nos acordos de contratação é sempre o principal foco do profissional, pois isso não só favorece a empresa, mas também fortalece a reputação e a credibilidade do profissional perante o mercado de trabalho.

Além das responsabilidades civis, que englobam questões de natureza contratual e patrimonial, é essencial que o administrador também esteja atento às responsabilidades penal e tributária. Ignorar essas obrigações pode resultar em consequências graves, que vão desde sanções financeiras até repercussões legais sérias. Cumprir rigorosamente com as normas e deveres estabelecidos é fundamental para garantir que nenhuma ação legal seja movida contra o administrador e para proteger tanto a integridade da organização quanto a sua própria. Assim, a vigilância constante e o zelo pelas regulamentações vigentes são indispensáveis para o bom desempenho e a proteção jurídica no ambiente corporativo.

Referências Bibliográficas

A Responsabilidade dos administradores de empresa no direito empresarial. Machado Guedes, 2023. Disponível: <<https://machadoguedes.adv.br/blog/a-responsabilidade-dos-administradores-de-empresas-no-direito-empresarial/>>. Acesso em 30 de Agosto de 2024.

CAMPOS SILVA, João Gabriel. Responsabilidade tributária dos administradores de empresas limitadas. Disponível: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/406991/responsabilidade-tributaria-dos-administradores-de-empresas-limitadas>>. Acesso em: 30 de agosto, 2024.

FERREIRA, Paula Cristina Domingues Paz Dias. Responsabilidade civil dos administradores e gestores perante a sociedade. 2011.

NUNES, PEDRO CAETANO, Responsabilidade civil dos administradores perante os accionistas, Almedina, Coimbra, 2001.

VON ADAMEK, Marcelo Vieira. Responsabilidade Civil dos Administradores de Sociedades no Direito Brasileiro. Questões de Direito Societário em Portugal e no Brasil. Coimbra: Almedina, p. 89-130, 2012.

A Motivação na dinâmica pessoal e profissional: Uma revisão da literatura

Dálete Chaves dos Santos
IFSULDEMINAS
dalete.santos@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Daniela de Assunção
IFSULDEMINAS
daniela.assuncao@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Patrícia Valadão da Silva
IFSULDEMINAS
patricia.valadao@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Terlúcia Duarte de Souza
IFSULDEMINAS
terlucia.duarte@alunos.ifsuldeminas.edu.br

RESUMO

A motivação é um fator decisivo que determina o comportamento humano, que nos impulsiona a agir em direção a metas e objetivos. Pode ser classificada em motivação intrínseca, que vem de dentro, como a satisfação pessoal e o desejo de aprender, e motivação extrínseca, que é motivada por recompensas externas, como dinheiro ou reconhecimento. Teorias como a hierarquia de necessidades de Maslow (1954) enfatizam que as pessoas são motivadas por uma variedade de necessidades, desde as necessidades básicas até as necessidades do eu. A teoria da autodeterminação enfatiza a importância da autonomia, competência e conexões sociais para uma motivação saudável. Fatores como ambiente, experiências passadas e expectativas também influenciam a nossa motivação. Compreender o que nos motiva pode ajudar-nos a definir objetivos mais claros e alcançáveis, promovendo assim um desenvolvimento pessoal e profissional mais eficaz. Portanto, identificar nossas paixões e nossos valores é essencial para cultivar uma motivação duradoura e significativa em nossas vidas.

Palavras-chave: Metas, Recompensas externas, Ambiente.

INTRODUÇÃO

O principal objetivo deste trabalho é discutir sobre a visão geral da motivação na dinâmica pessoal e profissional e enfatizar pontos importantes sobre o assunto. A metodologia de pesquisa utilizada é a pesquisa bibliográfica, levando em consideração materiais como livros e artigos científicos e acadêmicos.

Para entender sobre o assunto de uma forma geral, torna-se necessário a seguinte pergunta: Como a Motivação impacta a dinâmica pessoal e profissional de uma pessoa?

Do ponto de vista corporativo, a motivação pode ser entendida como o desejo, a determinação e o esforço do funcionário em permanecer na empresa Chiavenato (2003). Nesse contexto, alta motivação é equivalente a comprometimento com o trabalho e interesse em continuar naquele emprego.

A relevância do incentivo no ambiente profissional: os funcionários são o alicerce para o desenvolvimento de uma empresa. Portanto, se as organizações desejam alcançar resultados cada vez mais positivos e uma posição de destaque no mercado, é necessário que valorizem cada vez mais seu recurso mais valioso para aumentar a motivação no trabalho.

Afinal, mais do que realizar suas tarefas porque são “obrigados”, colaboradores motivados entregam resultados porque estão envolvidos com seu trabalho e com o ambiente ao seu redor.

Neste estudo a metodologia empregada foi a revisão da literatura que segundo Cardoso et al (2010) é baseada na pesquisa bibliográfica, que analisa literatura já publicada. A revisão de literatura é um estudo observacional ou experimental que tem como objetivo reunir, avaliar e sintetizar os resultados de diversos estudos, bem como levantar e analisar criticamente a metodologia da pesquisa (BENTO, 2012).

MOTIVAÇÃO NO TRABALHO: UMA ABORDAGEM MAIS PROFUNDA

Ao identificar possíveis insatisfações dos colaboradores podem ser desafiador, no entanto, há indicativos que podem ser observados para identificar quem necessita de maior atenção. Uma vez que a falta de motivação de um indivíduo ocorre com frequência, isso pode impactar os demais membros da equipe. Portanto, é importante identificar as razões por trás disso e resolver a questão rapidamente.

“Para a maioria das teorias, o processo motivacional está dirigido para metas ou necessidades [...]. As metas podem ser positivas [...] como podem ser negativas [...]. As necessidades são carências ou deficiências que a pessoa experimenta [...]” (CHIAVENATO, 2010, p. 244).

A diminuição da eficiência no trabalho pode ser indicativo de falta de motivação. Contudo, é importante considerar a possibilidade de influências externas, como questões pessoais, antes de tirar conclusões precipitadas, problemas de relacionamento com a equipe (CHIAVENATO, 1994).

A falta de motivação pode afetar o relacionamento do profissional com o restante de sua equipe, seja por atritos diretos ou por atitudes desconfortáveis. Alto nível de estresse e ansiedade.

Outro sintoma muito comum é o aumento da ansiedade e do estresse. Um funcionário desmotivado tende a apresentar sinais de irritabilidade, dores de cabeça e problemas de saúde ainda mais graves. Problemas de ausência e agendamento.

A falta de práticas de reconhecimento, seja na forma de elogios, agradecimentos ou simplesmente observando o desenvolvimento do colaborador, pode afetar seriamente a motivação. Para o gestor, é desanimador dar o melhor em uma situação e não receber feedback sobre ele. Para mudar esse cenário, os gestores podem, por exemplo, criar determinadas práticas para reconhecer o cumprimento de metas e desempenhos excepcionais, elogiando-os em público ou oferecendo algum tipo de recompensa (MATTOS, 1985).

Segundo Robbins (2002), motivação é o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para alcançar uma meta. A intensidade refere-se ao esforço que a pessoa despende, sendo um dos elementos que mais nos referimos quando falamos em motivação. Conforme descrito por Chiavenato (2010), as pessoas são motivadas quando acreditam que podem cumprir a tarefa (resultado intermediário) e as recompensas (resultado final) decorrentes são maiores do que o esforço feito.

Em relação à motivação pessoal, Chiavenato (2003) diz que o comportamento humano é motivado. A motivação é a tensão persistente que leva o indivíduo a alguma forma de comportamento visando à satisfação de uma ou mais necessidades. A satisfação da necessidade está diretamente proporcional ao estado de equilíbrio.

O autor ainda afirma que um dos maiores desafios das organizações é motivar as pessoas; fazê-las decididas, confiantes e comprometidas intimamente a alcançar os objetivos propostos; energizá-las e estimulá-las o suficiente para que sejam bem-sucedidas por meio do seu trabalho. Dessa forma o conhecimento da motivação humana é indispensável para que o administrador possa realmente contar com a colaboração irrestrita das pessoas.

Em níveis organizacionais, Chiavenato (1994) descreve a motivação como o desejo de exercer altos níveis de esforço em direção a determinados objetivos organizacionais, condicionados pela capacidade de satisfazer objetivos individuais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A motivação é uma força poderosa que permeia todos os aspectos da vida humana, desempenhando um papel fundamental na orientação de nossas ações e decisões. É o combustível que nos impulsiona a seguir nossos sonhos, enfrentar desafios e superar obstáculos. Desde as tarefas mais simples do dia a dia até aos objetivos mais ambiciosos, a motivação está intimamente relacionada com a nossa capacidade de alcançar o que pretendemos.

Existem dois tipos principais de motivação: intrínseca e extrínseca. A motivação intrínseca vem de dentro de nós e é alimentada por fatores como interesse pessoal, prazer e desejo de aprender e crescer. Por exemplo, uma pessoa pode ser motivada a praticar um instrumento musical não apenas para receber elogios, mas também porque gosta muito de tocar e de se expressar artisticamente. Por outro lado, a motivação extrínseca é impulsionada por recompensas externas, como dinheiro, reconhecimento ou status social. Um funcionário pode lutar por uma promoção ou bônus financeiro, buscando recompensas extrínsecas.

Várias teorias psicológicas exploram a motivação em profundidade. Ao identificar o que nos motiva e inspira, podemos definir objetivos mais claros e desenvolver estratégias eficazes para alcançá-los. Este conhecimento não só aumenta a nossa produtividade, mas também nos ajuda a encontrar um significado mais profundo nas nossas atividades diárias. Portanto, ao explorar o amplo campo da motivação, podemos aprender a cultivar uma mentalidade que promova o crescimento contínuo e a realização pessoal.

REFERÊNCIAS

- ALLAN, R. Cohen. Stephen L. Fink. Comportamento Organizacional. Conceitos e estudos de Casos. Tradução da 7ª Edição Americana. Editora Campus Ltda. Uma empresa Elsevier, 2003.
- BENTO, A. (2012, Maio). Como fazer uma revisão da literatura: Considerações teóricas e práticas. Revista JA (Associação Acadêmica da Universidade da Madeira), nº 65, ano VII (pp. 42-44). ISSN: 1647-8975.
- CHIAVENATO, Idalberto. Comportamento Organizacional. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- CHIAVANETO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.
- CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando pessoas. São Paulo: Makron Books, 1994, 3ª ed., pp.167-181.
- CARDOSO, T., ALARCÃO, I. & CELORICO, J. (2010). Revisão da literatura e sistematização do conhecimento. Porto: Porto Editora.
- MATTOS, Ruy A. Desenvolvimento de Recursos Humanos e Mudança Organizacional. Rio de Janeiro: LTC/ANFUP, 1985.
- MASLOW, Abraham H. Motivation and personality. Nova York: Harper e Row, 1954.
- ROBBINS, S. P. Comportamento Organizacional. Tradução Técnica: Reynaldo Marcondes. 9ª edição. Prentice Hall, São Paulo: 2002.
- VERGARA, S. C. Gestão de pessoas. Sylvia Constant Vergara. 3ª edição, Editora Atlas, São Paulo: 2003.

Gestão de Competências: Estratégias para Alinhamento Organizacional e Maximização do Desempenho

Ana Carolina Gomes Paiva
IFSULDEMINAS
ana.gomes@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Bruno Henrique Rodrigues da Silva
IFSULDEMINAS
bruno6.silva@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Maria Eduarda Mitura Alves
IFSULDEMINAS
maria.alves@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Thamires Stéfany Nascimento
IFSULDEMINAS
thamires.nascimento1@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Yasmim Pereira Custódio
IFSULDEMINAS
yasmin.custodio@alunos.ifsuldeminas.edu.br

RESUMO

Este trabalho analisa a eficácia da gestão de competências na melhoria do desempenho organizacional, com ênfase na identificação, desenvolvimento e aplicação de competências alinhadas às necessidades estratégicas. A pesquisa, fundamentada em revisão de literatura revela que a gestão de competências, quando implementada de forma contínua e estruturada, promove um aumento significativo na eficiência operacional e no desenvolvimento de talentos. Os resultados destacam a importância do compromisso da liderança e de uma cultura organizacional que valorize o aprendizado e a inovação, mostrando que essa prática é essencial para a adaptação ágil às mudanças do mercado e para garantir a competitividade sustentável das organizações.

Palavras-chave: Desempenho Organizacional, Alinhamento estratégico, Eficiência.

INTRODUÇÃO

A gestão de competências é cada vez mais reconhecida como uma prática indispensável no ambiente corporativo atual, onde a adaptabilidade e a inovação são essenciais para a sobrevivência e o crescimento das organizações. Diante da complexidade crescente dos mercados e da rápida evolução tecnológica, as empresas enfrentam o desafio de garantir que suas equipes possuam as competências necessárias para lidar com as demandas atuais e futuras. (FLEURY, 2001).

O problema central que este estudo aborda é a necessidade de compreender como a gestão de competências pode ser estrategicamente implementada para maximizar o desempenho organizacional e garantir uma competitividade sustentável. A gestão de competências é uma metodologia de gestão de pessoas que visa desenvolver as habilidades técnicas e comportamentais dos colaboradores, com o objetivo de melhorar os resultados da empresa (ZARIFIAN, 2001).

Neste contexto, o presente trabalho justifica-se pela necessidade de explorar como a Gestão de Competências pode auxiliar na maximização do desempenho organizacional. A questão central é entender como essa gestão pode ser implementada de maneira estratégica e eficaz, especialmente em um cenário onde a competitividade exige um alinhamento preciso entre as capacidades internas da organização e as demandas externas. Ao estabelecer essa conexão, o estudo busca contribuir para o aprofundamento do entendimento sobre como as organizações podem desenvolver e aplicar suas competências para maximizar o desempenho e garantir sua sustentabilidade a longo prazo.

A metodologia adotada baseia-se em uma revisão de literatura que fundamenta a análise teórica. Segundo Botelho et al. (2011) esta abordagem permite um entendimento abrangente das melhores práticas em gestão de competências, contribuindo para a discussão acadêmica visando agregar valor à discussão acadêmica ao integrar perspectivas teóricas e preenchendo lacunas identificadas em estudos anteriores sobre a operacionalização da gestão de competências no contexto organizacional.

A revisão bibliográfica sistemática é definida por Greenhalgh (1997, p. 672) “como uma síntese de estudos primários que contém objetivos, materiais e métodos claramente explicitados e que foi conduzida de acordo com uma metodologia clara e reproduzível”.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A gestão de competências é amplamente discutida na literatura como uma abordagem fundamental para o desenvolvimento organizacional e a obtenção de vantagem competitiva. Dutra (2001) define a gestão de competências como um processo que envolve a identificação, o desenvolvimento e a aplicação das habilidades, conhecimentos e atitudes dos colaboradores, alinhando-os às estratégias empresariais. Essa perspectiva é apoiada por Fleury e Fleury (2001), que enfatizam que as competências organizacionais devem ser geridas de forma contínua e integrada, permitindo que a empresa se adapte rapidamente às mudanças no mercado e mantenha sua competitividade.

Brandão e Guimarães (2001) ampliam essa discussão, destacando que a gestão de competências não deve ser uma prática isolada, mas sim parte de um sistema integrado de gestão de pessoas, que inclui a gestão de desempenho, o planejamento de carreira e o desenvolvimento organizacional. Essa integração é crucial para criar um ambiente que favoreça o desenvolvimento contínuo das competências dos colaboradores, promovendo tanto o crescimento individual quanto o fortalecimento da organização como um todo. A literatura, portanto, sugere que a gestão de competências, quando bem implementada, é um fator chave para a eficiência operacional e para a sustentabilidade a longo prazo das organizações.

DISCUSSÃO

Conclui-se na pesquisa que a gestão de competências desempenha um papel crucial na melhoria do desempenho organizacional, especialmente ao alinhar as habilidades e os conhecimentos dos colaboradores com as necessidades estratégicas da empresa. Ulrich (2024) afirma que as organizações que implementam uma gestão de competências estruturada demonstraram maior eficiência em seus processos, além de promoverem um ambiente de trabalho mais motivador e inovador.

O estudo também revelou que o sucesso dessa prática está intimamente ligado ao comprometimento da liderança e à integração com outras práticas de recursos humanos, como o desenvolvimento de carreira e a avaliação de desempenho (ULRICH, 2024).

A análise dos textos bibliográficos sugere que a gestão de competências é uma estratégia essencial para assegurar a sustentabilidade e competitividade das organizações em um mercado dinâmico, indo além de uma mera ferramenta operacional (BRANDÃO e GUIMARÃES, 2001).

O alinhamento das competências dos colaboradores com os objetivos estratégicos da empresa conforme Brandão e Guimarães (2001) afirmam, não só melhora a eficiência, mas também promove um ambiente de inovação e motivação, especialmente relevante em contextos de rápida mudança, onde a adaptabilidade é um diferencial competitivo. O sucesso dessa gestão depende do comprometimento da liderança e da integração com outras práticas de recursos humanos, destacando a importância de uma abordagem holística e contínua. (DUTRA, 2001).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A conclusão do trabalho revela que a gestão de competências é uma prática estratégica essencial para o aprimoramento do desempenho organizacional. A pesquisa confirma que uma abordagem estruturada e contínua na gestão de competências melhora a eficiência operacional e cria um ambiente de trabalho mais engajado e inovador.

O levantamento bibliográfico destaca que o sucesso dessa gestão está diretamente relacionado ao comprometimento da liderança e à integração com outras práticas de recursos humanos. Novas descobertas mostram que a gestão de competências, quando bem implementada, proporciona uma vantagem competitiva sustentável, alinhando as habilidades dos colaboradores com as necessidades estratégicas da empresa. Assim, a pesquisa reforça a importância de uma abordagem holística e integrada para alcançar e manter o sucesso organizacional.

REFERÊNCIAS

BOTELHO, L. L. R.; CUNHA, C. C. A.; MACEDO, M. O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. *Gestão e Sociedade*, v. 5, n. 11, p. 121-136, 2011.

BRANDÃO, H. P.; GUIMARÃES, T. A. Gestão por Competências e Gestão do Conhecimento. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 5, n. 2, p. 67-88, 2001.

DUTRA, J. S. *Gestão de Pessoas: Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas*. São Paulo: Editora Atlas, 2001.

FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. *Aprendizagem e Inovação Organizacional*. São Paulo: Editora Atlas, 2001.

GREENHALGH, T. Papers that summarize other papers (systematic review and meta-analyses). *British Medical Journal*, London, v. 315, n. 7109, p. 672-675, Sep. 1997.

ULRICH, D.; SMALLWOOD, N. Capitalizing on Capabilities. *Harvard Business Review*, v. 82, n. 1, p. 119-127, 2004.

SOUZA, M. T.; SILVA, M. D.; CARVALHO, R. Revisão integrativa: o que é e como fazer. *Einstein*, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 102-106, jan./mar. 2010.

ZARIFIAN, P. A. *Objetivo Competência - Por uma nova lógica*. São Paulo, Atlas, 2001.

A comunicação interna nas organizações: Uma revisão da literatura

Livia Franklin
IFSULDEMINAS
livia.franklin@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Fernanda Kelly IFSULDEMINAS
fernanda.silveira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Pamella Cardoso
IFSULDEMINAS
pamella.cardoso@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Giovanna Lemos
IFSULDEMINAS
giovanna.lemos@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Matheus Félix
IFSULDEMINAS
matheus.felix@alunos.ifsuldeminas.edu.br

RESUMO

O texto destaca que para as organizações terem sucesso, é crucial tratar os funcionários como recursos estratégicos e não apenas como peças de uma engrenagem. Os trabalhadores devem ser reconhecidos e valorizados, e a comunicação interna deve ser eficaz para alinhar objetivos e promover tanto o desenvolvimento pessoal quanto o organizacional. O objetivo da pesquisa é propor uma nova abordagem para os profissionais de comunicação, sugerindo uma colaboração mais próxima com a área de gestão de pessoas. A ideia é que essa parceria melhore a administração e os relacionamentos internos nas empresas. A metodologia incluiu uma revisão bibliográfica e entrevistas com profissionais das duas áreas para entender como elas podem trabalhar juntas para aumentar a eficiência organizacional. Nos resultados do levantamento bibliográfico identificou-se a importância de valorizar os funcionários, a necessidade de uma comunicação interna eficiente e o papel da diversidade e da gestão de talentos para o sucesso empresarial. A pesquisa conclui que a colaboração entre comunicação e gestão de pessoas pode aprimorar os processos internos das empresas, fazendo com que os funcionários se sintam mais valorizados e alinhados com os objetivos da organização. Segundo os autores estudados, as empresas devem investir na comunicação interna.

Palavras-chave: Comunicação interna, Informação, Relacionamento.

INTRODUÇÃO

As organizações com o tempo dependem mais de suas equipes para alcançar seus objetivos.

Segundo Ruggiero (2002), não basta ter uma equipe de grandes talentos altamente motivados. Se ela não estiver bem informada, se seus integrantes não

se comunicarem adequadamente, não será possível potencializar a força humana da empresa.

Ainda segundo Ruggiero (2002) para ter qualidade na comunicação a organização deve considerar as diferenças de pessoa para pessoa. A comunicação a níveis ótimos pressupõe que as pessoas tenham competências refinadas, e a qualidade destas é que assegura a melhor qualidade de comunicação, que também depende do momento em que ela ocorre.

A comunicação interna é uma ferramenta fundamental para melhorar o fluxo de informações e a tomada de decisões corretas hoje, que afetarão no futuro, facilitando com isso, a mudança de comportamento individual e organizacional, levando estes ao sucesso. Para que a comunicação interna atinja seus objetivos é necessário que seja transparente e tenha credibilidade.

REFERENCIAL TEÓRICO

COMUNICAÇÃO INTERNA

A passos lentos a comunicação interna vem sendo colocada sob responsabilidade dos profissionais da área de comunicação, porém esse trabalho ainda é, em muitos casos, de competência do setor de recursos humanos. França e Leite (2007) relatam que os primeiros jornais, boletins, murais, festas de confraternização, informativos foram desenvolvidos pela área de recursos humanos com objetivo de atender e responder às expectativas e dúvidas dos funcionários.

Apesar de existirem diversas formas de obter informações e conhecimentos, Leite (2006) destaca que nem sempre a comunicação ocorre entre as pessoas. A maior parte das informações produzidas podem até causar impacto aos funcionários, porém nem sempre geram o resultado esperado e por vezes até causam confusão, devido a sua divulgação inadequada. “Muitas informações sequer chegam aos verdadeiros destinatários porque um gestor não identificou a essência comunicativa de determinado fato. Daí o valor da Comunicação Interna numa organização (LEITE, 2006)”.

Importante definir o conceito de comunicação interna. Para Souza e Fossá (2006, p.2), a comunicação interna está voltada “[...] ao público interno da empresa, sobretudo aos funcionários e apresenta, como objetivo primordial, a promoção da máxima integração entre a organização e seus empregados”. As autoras reforçam seu conceito com a ideia de que essa comunicação é capaz de fortalecer o comprometimento dos recursos humanos, por meio do estímulo ao diálogo, à troca de experiências e à participação. Zanetti (2009, p.66) trabalha com a mesma ideia de Souza e Fossá (2006), para ele “a comunicação precisa ser vista como um amálgama, ela tem o poder de juntar os interesses de todos numa única

direção”. o Leite (2006)* define a comunicação interna como “[...] as interações, os processos de trocas, os relacionamentos dentro de uma empresa ou instituição”, além de considerá-la responsável pela circulação das informações e do conhecimento (vertical e horizontalmente).

EFICÁCIA DA COMUNICAÇÃO

A eficácia da comunicação interna se refere à capacidade dessa comunicação em alcançar seus objetivos, garantindo que a mensagem seja compreendida e que provoque a ação desejada. Para que a comunicação interna seja eficaz, ela deve ser clara, concisa e relevante para o público-alvo. A eficácia é medida não apenas pela transmissão da mensagem, mas também pela sua recepção e compreensão pelos colaboradores, que devem ser capazes de interpretar e responder de forma adequada às informações recebidas.

Outro fator crítico para a eficácia da comunicação interna é a reciprocidade. A comunicação deve fluir em ambas as direções, permitindo que os funcionários não apenas recebam informações, mas também expressem suas opiniões e preocupações. O sucesso da comunicação de uma empresa depende em grande parte do elo entre a estratégia de comunicação e a estratégia geral da empresa (ARGENTI, 2006). Isso requer a criação de canais abertos e acessíveis, além de uma cultura organizacional que valorize e encoraje o feedback contínuo.

VEÍCULOS INTERNOS DE COMUNICAÇÃO

A comunicação nas empresas não podem ficar indiferente às mudanças tecnológicas e sim aderir a toda tecnologia. Os veículos internos de comunicação são as ferramentas e plataformas utilizadas para transmitir informações dentro de uma organização. Esses veículos podem incluir

e-mails, intranets, boletins informativos, murais, aplicativos de comunicação instantânea, reuniões presenciais, entre outros. Cada veículo possui suas características próprias, que o tornam mais ou menos adequado dependendo do tipo de mensagem e do público-alvo. A escolha correta dos veículos de comunicação é essencial para garantir que as informações cheguem aos destinatários de forma eficiente e eficaz.

Além disso, a diversidade de veículos permite que a comunicação interna seja adaptada às necessidades e preferências dos funcionários, aumentando a probabilidade de que a mensagem seja recebida e compreendida. É importante que os gestores escolham os veículos que melhor atendam às especificidades de cada situação, considerando fatores como urgência, formalidade, e o nível de interação necessário. (BAHIA 1995).

FALHAS DE COMUNICAÇÃO

Os problemas que interferem na comunicação e dificultam sua propagação, são chamados de ‘ruidos’ que prejudicam a eficácia (KUNSCH,2003) . Falhas de comunicação interna ocorrem quando a mensagem transmitida não é corretamente compreendida ou não atinge o seu público-alvo. Essas falhas podem ser causadas por diversos fatores, como a falta de clareza na mensagem, o uso inadequado de veículos de comunicação, ou a ausência de feedback. Quando ocorrem, as falhas de comunicação podem levar a mal-entendidos, falta de alinhamento entre as equipes, e, em casos mais graves, à queda na produtividade e no moral dos funcionários.

Além disso, as falhas de comunicação podem ser exacerbadas por uma cultura organizacional que não valoriza a transparência e o diálogo. Quando os funcionários sentem que suas vozes não são ouvidas ou que a comunicação é unilateral, a desmotivação e a desconfiança podem surgir, comprometendo o ambiente de trabalho e o alcance dos objetivos organizacionais. Portanto, é essencial que as empresas estejam atentas a esses desafios e implementem estratégias para minimizar as falhas de comunicação.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Foi abordado de forma geral sobre comunicação interna nas empresas e o quanto isso é importante para criar um ambiente de trabalho que funcione bem e esteja alinhado com os objetivos da organização. Uma boa comunicação interna ajuda a formar a cultura da empresa, promove a transparência e mantém os funcionários motivados e engajados. Fica claro que a comunicação precisa ser objetiva e relevante, e sugere que poderia ser ainda mais útil se incluísse maneiras de tornar a comunicação mais interativa, como pesquisas de satisfação. Além disso, aborda os diferentes meios de comunicação interna, como e-mails e aplicativos, e como escolher o melhor dependendo da situação.

As falhas na comunicação, como mensagens pouco claras ou falta de feedback, podem causar problemas como desinteresse nos funcionários, empresa desunida, o desentendimento entre grupos de superiores e subordinados, que seria bom explorar soluções para evitar esses problemas, como treinamentos para melhorar a comunicação, trabalhos que unem diferentes grupos para maior interação entre funcionários, chefes ouvirem os subordinados .

A importância da cultura da empresa e sugere que seria interessante explorar mais como diferentes culturas internas podem impactar a comunicação. Em resumo, o texto oferece uma visão geral útil, mas poderia detalhar mais sobre como aplicar essas ideias na prática e considerar as novas tecnologias e a diversidade cultural.

CONCLUSÕES

O investimento em uma comunicação interna eficaz revelou-se crucial para o sucesso da organização, permitindo que os objetivos estabelecidos fossem plenamente alcançados. Ao promover um ambiente onde as informações fluem livremente e as equipes estão alinhadas, a empresa conseguiu atingir elevados níveis de eficiência, satisfação e sucesso. A comunicação interna também desempenha um papel fundamental ao facilitar os relacionamentos entre os funcionários, propiciando a troca de informações e conhecimento que são essenciais para a colaboração efetiva.

Além disso, a comunicação interna não se limita ao ambiente interno da empresa, mas também impacta a percepção externa da organização, influenciando sua imagem no mercado. Portanto, a implementação e a manutenção de estratégias robustas de comunicação interna são fundamentais para garantir não apenas o sucesso presente, mas também um futuro próspero e uma reputação sólida.

REFERÊNCIAS:

RUGGIERO, Alberto Piro. Qualidade na comunicação interna. São Paulo: Rh, 2002. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/ler.php?cod=3388>> Acesso em 14 mar 2007

SOUZA, L.; FOSSÁ, M. Comunicando com Relações Públicas - uma proposta de Comunicação estratégica para o fortalecimento do comprometimento organizacional. In : UNIrevista , volume 1, nº 3, julho. 2006.

França , F;Leite,G . A Comunicação como Estratégia de Recursos Humanos. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.

SHRM. Comunicações no local de trabalho: usando a narrativa para aumentar a credibilidade. 2024. Disponível

em:<<https://www.shrm.org/events-education/education/team-training/workplace-communication-s-using-storytelling-to-elevate-credibility>> Acesso em: 19 ago. 2024.

LEITE, Q . A importância da Comunicação Interna nas organizações. Publicado em 05/05/2006. Disponível em <https://www.universia.net/br/home.html?materia=10790>. Acesso em 06/10/2010

BAHIA, Benito Juarez. Introdução à comunicação Empresarial. Rio de Janeiro: Vozes, 1993.

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

KUNSCH, M. Planejamento de relações públicas na comunicação integrada. São paulo: Summus, 3003

TIME PONTOTEL. Comunicação interna nas empresas: entenda a importância, os benefícios e como melhorá-la. 4 dez. 2023. Disponível em: <<https://www.exemplo.com.br/comunicacao-interna-empresas>>. Acesso em: 19 ago. 2024.

FSB COMUNICAÇÃO. Comunicação Interna: Entenda o que é e como colocar em prática. 12 nov. 2020. Disponível em: <<https://www.fsb.com.br/noticias/comunicacao-interna/>> Acesso em: 19 ago. 2024.

Aprendizagem profissional nas organizações: Uma abordagem teórica sobre Treinamento e Desenvolvimento

João Pedro dos Santos Ribeiro
IFSULDEMINAS -
joao.ribeiro@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Peterson Richard Eduardo Sandes
IFSULDEMINAS
peterson.richard@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Yuri Gonçalves Santos
IFSULDEMINAS
yuri2.santos@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Amanda Oliveira Lemes
IFSULDEMINAS
amanda.lemes@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Gabriel Antonio de Oliveira
IFSULDEMINAS
gabriel3.oliveira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Eduardo Arruda Januário
IFSULDEMINAS
eduardo.januario@alunos.ifsuldeminas.edu.br

RESUMO

O estudo apresentado promove uma análise sobre a importância da aprendizagem profissional nas organizações, aprofundando-se nas áreas de treinamento e aprendizagem. A pesquisa, realizada através de pesquisas bibliográficas, discorre sobre o quanto o processo de aprendizagem corrobora com a cadeia produtiva dentro da organização, uma vez que quanto mais conhecimento o colaborador obtiver sobre a área a qual trabalha dentro da organização, melhor é o seu desenvolvimento profissional, e mais produtivo ele será dentro da empresa. Os processos de aprendizagem podem ser promovidos pela gestão de recursos humanos e são fundamentais para o conhecimento individual do profissional. Por fim, entende-se que, com um mundo cada vez mais competitivo na área comercial, o enriquecimento do profissional é importante não apenas para o próprio, como também para a empresa também.

Palavras-chave: Aprendizagem, Organizações, Desenvolvimento, Treinamento.

INTRODUÇÃO

Uma linha produtiva de uma organização baseia-se na ideia de cada um de seus operadores compreende, domina e executa com perfeição a atividade proposta, visando o melhor desenvolvimento das atividades realizadas, mas para que isso ocorra, todo colaborador deve passar por um processo de aprendizagem profissional GROSS et al, (2023). Logo entende-se que o processo de aprendizagem é extremamente importante para o processo de produção, uma vez que é ele que permite aos colaboradores compreender melhor sobre suas funções e também permite que ele transmita seu conhecimento para os demais colaboradores, enriquecendo os conhecimentos profissionais e pessoais (COELHO JUNIOR e BORGES-ANDRADE, 2008).

Os conceitos de capacitação nas organizações, quando aplicados corretamente permitem alcançar resultados significativos, toda organização necessita de profissionais com conhecimento técnico suficiente para desenvolver suas funções dentro da organização, e caso os mesmo não possua, cabe a organização promover o seu conhecimento, o capacitando para desenvolver suas funções. O processo de capacitação é um pilar de toda organização, uma vez que é a partir dele que o profissional contratado se desenvolve nas suas funções dentro da organização (ROHR REBECA, 2023).

O Treinamento e desenvolvimento de funcionários, conforme Dias Mariana (2024), consiste em uma metodologia de aprendizagem profissional nas organizações, focada em treinamento e desenvolvimento, inclui alguns passos que são primordiais para o desenvolvimento do mesmo como: Levantamento de necessidades, a qual deve acontecer identificação das lacunas de habilidades e conhecimentos, planejamento da estruturação de programas de treinamento alinhados aos objetivos organizacionais, a execução feita através da implementação dos treinamentos feitos de métodos diversos, como workshops, e-learning, coaching, e mentoring, a avaliação dos resultados, sendo feita uma medição da eficácia dos treinamentos, utilizando feedback, testes de conhecimento, e análise de desempenho por fim sempre visando um aprimoramento contínuo, realizando ajustes baseados em avaliações e feedbacks, promovendo um ciclo de melhoria contínua. (DIAS MARIANA, 2024)

Nesse contexto, este estudo explora a importância do conhecimento profissional nas organizações modernas, destacando os impactos positivos na organização, decorrentes de campanhas de aprendizagem profissional dentro das organizações.

Metodologia: Para realizar essa pesquisa, foi feita uma revisão da literatura, com diferentes tipos de documentos (artigos, teses, dissertações, textos on-line). Segundo Botelho et al. (2011) e Rother (2007), esse método permite uma ampla descrição sobre o assunto, mas não gera lassidão a todas as fontes de informação, uma vez que sua realização não é feita por busca e análise sistemática dos dados. Sua excelência está na rápida atualização dos estudos sobre a temática.

A utilização do método da revisão bibliográfica sistemática como forma de obter evidências para dar suporte ao aumento das intervenções e informações científicas vem crescendo velozmente e ocupando o espaço das pesquisas primárias, no processo de tomadas de decisão nas ciências da saúde (EVANS; PEARSONS, 2001).

DISCUSSÃO

A aprendizagem organizacional é uma ferramenta auxiliar aos indicadores institucionais, é fator de ganhos e melhorias de longo prazo para as organizações e para os colaboradores envolvidos. Quando imersas em ambiente multicultural, as equipes aprendem com base na interação cotidiana e troca de informações opiniões (Da Silva, e PANJOTA, 2023).

É de extrema importância a aprendizagem profissional seja presencial ou à distância para se ter bons profissionais atuando no mercado de trabalho hoje as organizações estão investindo em seus colaboradores para se ter uma boa gestão de pessoas nada melhor do que criar métodos e treinamentos para o desenvolvimento pessoal dos seus colaboradores e assim ser bem sucedido nas estratégias de negócios. CHIAVENATO (2002) define o treinamento como sendo o processo educacional de curto prazo, aplicado de maneira sistemática e organizada e MILKOVICH e BOUDREAU (2000) relatam o desenvolvimento como o processo de treinamento em longo prazo para aperfeiçoamento das habilidades e aptidões pessoais e profissionais.

A aprendizagem profissional, embora com resultados promissores, tem por objetivo avaliar em que medida ocorre o aproveitamento dos ensinamentos transmitidos aos colaboradores no gerenciamento e na aprendizagem organizacional (Lima Etal, 2018).

Portanto, o treinamento e a capacitação de profissionais, permitem às organizações um maior alcance dos seus objetivos, uma vez que a qualificação profissional dos colaboradores que possibilitam que as atividades realizadas e propostas pela empresa possam ser desenvolvidas

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em conclusão, o aprendizado contínuo dentro das organizações é um pilar fundamental para o sucesso e a competitividade no mercado atual. Enfatiza a importância do aprendizado contínuo nas organizações modernas, destacando que o sucesso de uma linha produtiva depende do domínio completo das atividades pelos colaboradores. A aprendizagem profissional, seja por meio de treinamentos presenciais ou a distância, é essencial para garantir que os colaboradores possuam as habilidades e conhecimentos necessários para desempenharem suas funções com eficiência. O processo de treinamento e desenvolvimento nas organizações envolve etapas cruciais, como a identificação de lacunas de habilidades, planejamento de programas de treinamento alinhados aos objetivos da empresa, execução desses treinamentos, e avaliação contínua dos resultados. Ao investir em seus colaboradores, as empresas promovem uma gestão de pessoas mais eficaz, elevando seu desempenho individual, e também impulsionando o crescimento organizacional como um todo, garantindo que os profissionais estejam aptos a enfrentar as demandas do mercado de trabalho. Assim, o desenvolvimento profissional não apenas aprimora as capacidades individuais, mas também contribui diretamente para o sucesso das estratégias de negócios.

REFERÊNCIAS

BOTELHO, L. L. R.; CUNHA, C. C. A.; MACEDO, M. O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. *Gestão e Sociedade*, v. 5, n. 11, p. 121-136, 2011.

CHIAVENATO, I. *Recursos Humanos*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2002

COELHO JUNIOR, F. A.; BORGES-ANDRADE, J. E. Uso do conceito de aprendizagem em estudos relacionados ao trabalho e organizações. *Paidéia*, v. 18, n. 40, p. 221-234, 2008.

DASILVA, Ricardo Freitas; PANTOJA, Maria Júlia. Aprendizagem ativa: um novo olhar sobre organizações que aprendem. *Revista de Gestão e Secretariado*, v. 14, n. 1, p. 174-195, 2023.

DIAS, Mariana. Treinamento e Desenvolvimento: o que é, como fazer e tipos. GUPY, 05 de Junho de 2024. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog/treinamento-e-desenvolvimento>>. Acesso em: 17 de ago. de 2024.

EVANS, D.; PEARSON, A. Systematic reviews: gatekeepers of nursing knowledge. *Journal of Clinical Nursing, Oxford*, v. 10, n. 5, p. 593–599, Sep. 2001.

GROSS, Giane Fernanda Schneider et al. Uma Proposta para Elaboração e Análise de Tarefas de Aprendizagem Profissional. *Perspectivas da Educação Matemática*, v. 16, n. 42, p. 1-21, 2023.

Lima, G. P., Camilo, R. D., & Carvalho, R. B. (2018). Lições aprendidas baseadas em mudanças em projetos e seus impactos na aprendizagem organizacional: survey com gerentes de projetos. *Revista de Gestão e Projetos*, 9(3). <https://doi.org/10.5585/gep.v9i3.10942>

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. *Administração de Recursos Humanos*. São Paulo: Atlas, 2000.

ROHR, Rebeca. Gestão de treinamento profissional: importância e por que investir na sua empresa?. MEREIO, 31 de Agosto de 2023. Disponível em: <<https://mereio.com/blog/capacitacao-profissional/#:~:text=A%20capacita%C3%A7%C3%A3o%20oferece%20aos%20colaboradores,desafios%20mais%20complexos%20no%20futuro>>. Acesso em: 19 de ago. de 2024.

SOUZA, M. T.; SILVA, M. D.; CARVALHO, R. Revisão integrativa: o que é e como fazer. *Einstein*, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 102-106, jan./mar. 2010.

Desenvolvimento e inovação dos treinamentos em equipe nas organizações contemporâneas

Cleiton Fernandes A. Moreira
IFSULDEMINAS
Cleiton.moreira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Eduardo C. Cardeal
IFSULDEMINAS
eduardo.cardeal@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Luciana Parreira
IFSULDEMINAS
luciana.parreira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Suzana Silva Barbosa
IFSULDEMINAS
suzana.silva@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Yasmim Yara Mendonça
IFSULDEMINAS
yasmim.yara@alunos.ifsuldeminas.edu.br

RESUMO

A importância do desenvolvimento e inovação dos treinamentos em equipe nas organizações contemporâneas, tanto públicas quanto privadas, é fundamental. A globalização e as mudanças socioculturais destacam cada vez mais esse assunto, sendo crucial para se destacar no mercado atual e capacitar profissionais qualificados. No mundo corporativo, o treinamento em equipe é visto como essencial para um ambiente produtivo e conectado.

Os estudos de Werther e Davis (1983), Mason (2015) e Chiavenato (1999), mostram que investir na qualificação dos trabalhadores por meio de treinamentos em equipe beneficia tanto a organização quanto os colaboradores. Esses treinamentos promovem autoconfiança e enriquecem as habilidades de forma mais eficaz, resultando em uma produção melhor.

O debate acerca do treinamento em equipe evidencia sua importância para o aprimoramento de habilidades e a motivação dos funcionários, tornando-os significativos para a organização (CHIAVENATO, 2005). É crucial que as empresas disponibilizem programas de treinamento que capacitem os colaboradores a desenvolver competências e a ganharem autoconfiança para fazer escolhas apropriadas em seu cotidiano.

Além do treinamento em si, o programa de treinamento e desenvolvimento deve ser estratégico para atingir metas estabelecidas, seja fornecendo informações

sobre a organização, seja focando no desenvolvimento de habilidades dos funcionários. O planejamento contínuo da formação dos colaboradores é crucial para o crescimento da empresa e a adaptação às novas exigências do mercado, sendo essencial a colaboração entre os setores envolvidos e o departamento de recursos humanos para alcançar resultados positivos.

Palavras-chave: Desenvolvimento e inovação, Organizações, Desenvolvimento e Treinamento.

INTRODUÇÃO

É evidente e imprescindível a importância do desenvolvimento e inovação de treinamentos em equipes dentro das organizações contemporâneas, estejam inseridas em âmbito público ou privado, o desenvolvimento global e as mudanças socioculturais vem trazendo cada vez mais destaque para este assunto, apesar de já ser usada, esse processo é extremamente relevante para se destacar no mercado atual, qualificando e assim gerando profissionais capacitados. O mundo corporativo já vê isso como uma realidade, observando que para um ambiente produtivo e conectado o treinamento em equipe é o caminho.

De acordo com os estudos de Werther e Davis (1983), Mason (2015), Chiavenato (1994), aponta-se que o investimento na qualificação de trabalhadores por meio de treinamentos em equipe representa um ângulo positivo no desenvolvimento da organização, e também para os próprios colaboradores, trazendo autoconfiança, conseqüentemente enriquecendo suas habilidades de maneira mais eficaz, deste modo produzindo melhor.

Portanto, o objetivo fundamental deste trabalho é apontar e discutir a importância do treinamento em equipe, mostrando se uma ferramenta de extrema relevância no mundo corporativo, fazendo com que as demandas sejam otimizadas com a união e qualificação dos colaboradores.

DISCUSSÃO SOBRE TREINAMENTO EM EQUIPE

O termo treinamento tem significados diferentes. Segundo Chiavenato (2010), no passado, alguns profissionais de RH viam o treinamento como uma forma de adequar cada pessoa ao seu cargo e desenvolver a força de trabalho das organizações a partir dos cargos ocupados. Mais recentemente, o conceito foi ampliado ao considerar o treinamento como meio de aumentar o desempenho no cargo. Para Marras (2000), o treinamento difunde um estado de mudança no conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes de cada colaborador, uma vez que programa transforma a bagagem particular de cada um.

O treinamento quase sempre foi entendido como o processo pelo qual a pessoa está preparada para se destacar nas funções específicas do cargo que ocupa hoje. O treinamento é visto como um meio de desenvolver competências nas pessoas para torná-las mais produtivas, criativas e inovadoras, para melhor contribuir com os objetivos organizacionais e cada vez mais valiosas. Portanto, a educação é uma fonte de lucratividade, permitindo que as pessoas contribuam efetivamente para os resultados dos negócios (NOÉ; RODRIGUES, 2015).

A formação é um processo sistemático para promover a aquisição de competências, regras, conceitos e atitudes que visam melhorar a adequação entre as características dos colaboradores e as exigências das funções funcionais. O desenvolvimento, por outro lado, caracteriza-se por

um processo que visa melhorar as competências e motivações dos colaboradores, de modo a torná-los futuros membros valiosos da organização (NOÉ; RODRIGUES, 2015).

É importante, portanto, que a empresa se posicione em um local onde possa oferecer gradativamente treinamentos, cursos e capacitações aos seus colaboradores, de modo a dar-lhes a oportunidade de uma imersão total desenvolver e atingir objetivos pessoais e corporativos. Eles devem receber esse treinamento para que tenham as habilidades e, o mais importante, a confiança para tomar as decisões apropriadas em situações que surgem ao longo do dia (NOÉ; RODRIGUES, 2015).

Além do treinamento em si, o programa de treinamento e desenvolvimento deve ser adotado como estratégia para atingir as metas estabelecidas, pois o treinamento pode assumir duas formas: fornecer aos funcionários informações sobre a organização em todos os seus aspectos ou focar no desenvolvimento de habilidades dos funcionários para melhor capacitá-los a desenvolver seus trabalhos (NOÉ; RODRIGUES, 2015).

O planejamento adequado da formação contínua com vista ao crescimento permanente dos colaboradores, assumindo uma ação contínua de melhoria dos conhecimentos, aptidões e competências, estruturada com os objetivos estratégicos da empresa, num maior empenho de tempo e investimento, é uma das possibilidades a desenvolver pessoas na organização (NOÉ; RODRIGUES, 2015).

Para isso, é necessário o aporte tanto dos setores envolvidos quanto do departamento de recursos humanos para alcançar resultados positivos e poder mensurar possíveis dificuldades corrigíveis.

Gradualmente, os postos de trabalho estão sofrendo transformações significativas, e as habilidades necessárias para assumir essas funções estão se adaptando a tais mudanças. Isso leva os profissionais a se ajustarem às novas demandas do mercado e a procurarem continuamente adquirir novos conhecimentos ao longo de suas carreiras (CHIAVENATO, 2005).

Segundo o levantamento bibliográfico, é necessário reestruturar a educação corporativa e como ela é feita, aprofundando as habilidades e aptidões que os profissionais já possuem e melhorando-as para se encaixarem às novas exigências do mercado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente resumo nos mostra que o investimento na qualificação dos colaboradores através de treinamentos inovadores em equipe, apresenta resultados positivos, trazendo mais desenvolvimento para a organização; o aprendizado reflete diretamente no desenvolvimento das atividades laborais, e ainda gera eficiência, dinamismo e autoconfiança.

Os treinamentos podem ser utilizados como estratégia e como ferramenta de competitividade, pois envolvem ações que são necessárias para que os colaboradores possam adquirir novas competências, ou aperfeiçoar as já existentes, o que reflete no crescimento profissional, pessoal e organizacional, onde todos saem ganhando, tanto o colaborador quanto a empresa. Os treinamentos impactam diretamente nos processos, além da motivação que ele pode provocar aos colaboradores, ficou nítido que os treinamentos são sim, uma estratégia que pode dar às organizações um diferencial competitivo que impactará diretamente nos resultados empresariais.

O treinamento associado à inovação que tem como foco o capital humano para resoluções de conflitos, tem potencial para reconhecer padrões e desenvolver ideias que tenham um significado emocional além do funcional, inovando na gestão de pessoas.

Portanto o Treinamento em equipe, aplicado com técnicas inovadoras, se mostra como uma ferramenta de extrema relevância no mundo corporativo, fazendo com que as demandas sejam otimizadas com a união e qualificação dos colaboradores; qualificação esta, que enriquece as habilidades dos colaboradores de maneira mais eficaz, trazendo aumento na produtividade.

REFERÊNCIAS

BORGES, Angélica. A importância do treinamento e desenvolvimento de pessoas. Aparecida de Goiânia, v.1, n.1, p.6 a 17, 2015.

Chiavenato, I. Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando com as pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal. 4.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MARRAS. Jean P.. Do operacional ao estratégico. 3.ed. São Paulo: Futura, 2000.

MASSON, D. B. A importância de investir em treinamento. 2015. Disponível: <http://www.mascaropessoas.com.br/artigo/a-importancia-de-investir-em-treinamento.html> Acesso: 12-08-2019.

NOÉ; Raymond A; RODRIGUES; Ana Carolina de Aguiar. Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas: Teoria e Prática. AMGH; Edição: 6. 2015.

SILVA, Valton. A importância do treinamento profissional e da capacitação de pessoas nas empresas: um estudo de caso. Belo Horizonte, v. 1, n. 1, p.7 a 19, 2019.

WERTHER JUNIOR, W.; DAVIS, K. Administração de pessoal e recursos humanos. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

Mecanismos institucionais de participação social na gestão pública: Orçamento Participativo e Conselhos de Gestão

Eduardo Campos Cardeal
IFSULDEMINAS
eduardo.cardeal@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Fernanda Kelly da Silveira Silva
IFSULDEMINAS
fernanda.silveira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Giovana da Silva Lemos
IFSULDEMINAS
giovanna.lemos@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Lívia Franklin Costa
IFSULDEMINAS
livia.franklin@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Pamella Kellen Cardoso
IFSULDEMINAS
pamella.cardoso@alunos.ifsuldeminas.edu.br

RESUMO

O orçamento participativo e os conselhos de gestão são mecanismos importantes para a democratização da administração pública. O orçamento participativo permite que os cidadãos decidam diretamente sobre a alocação de recursos públicos, promovendo inclusão social e justiça distributiva. Os conselhos de gestão reúnem representantes do governo, sociedade civil e, às vezes, do setor privado, para discutir e acompanhar a execução de políticas públicas em áreas específicas. Esses mecanismos garantem a pluralidade e representatividade nas decisões, contribuindo para a formulação de políticas mais inclusivas e eficazes. Apesar dos desafios, como conflitos de interesse e burocracia, a participação cidadã na gestão pública é fundamental para a construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Palavras-chave: Orçamento participativo; Conselhos de gestão; participação social.

INTRODUÇÃO

O orçamento participativo e os conselhos de gestão são mecanismos que têm ganhado destaque na administração pública contemporânea. Esses instrumentos permitem uma maior participação dos cidadãos nas decisões governamentais, promovendo transparência, inclusão e responsabilidade social. O orçamento participativo, implementado pela primeira vez em Porto Alegre em 1989, possibilita que a população decida diretamente sobre a alocação de recursos públicos. Este processo não apenas democratiza a gestão dos recursos, mas também fortalece a relação entre o governo e a sociedade, criando um ambiente de maior confiança e colaboração. Como afirma Baiocchi (2005), o orçamento participativo em Porto Alegre transformou a relação entre o governo e a sociedade, promovendo uma nova forma de democracia participativa.

Os conselhos de gestão, por sua vez, reúnem representantes do governo, sociedade civil e, em alguns casos, do setor privado, para discutir e acompanhar a execução de políticas públicas em áreas específicas. Esses conselhos são fundamentais para garantir a pluralidade e representatividade nas decisões, contribuindo para a formulação de políticas mais inclusivas e eficazes. Os conselhos gestores são essenciais para a democratização das políticas públicas no Brasil, garantindo a participação ativa da sociedade civil”. Através desses mecanismos, é possível promover uma gestão pública mais transparente e participativa, onde as necessidades e prioridades da população são levadas em consideração de forma direta e efetiva. Este texto explora os conceitos de orçamento participativo e conselhos de gestão, suas vantagens, desafios e exemplos práticos de implementação (TATAGIBA, 2002).

DISCUSSÃO

O orçamento participativo é um processo democrático no qual os cidadãos têm a oportunidade de decidir diretamente sobre a alocação de recursos públicos. Este mecanismo foi implementado pela primeira vez em Porto Alegre, Brasil, em 1989, e desde então tem sido adotado por diversas cidades ao redor do mundo. Segundo a Constituição (1988), a participação popular é um princípio fundamental para a democratização da gestão pública. Através do orçamento participativo, a população pode influenciar diretamente as prioridades de investimento do governo, garantindo que os recursos sejam direcionados para áreas de maior necessidade. Como destaca Santos (2005), o orçamento participativo é uma ferramenta poderosa para a inclusão social e a promoção da justiça distributiva.

Os conselhos de gestão são órgãos colegiados que reúnem representantes do governo, da sociedade civil e, em alguns casos, do setor privado. Eles têm a missão de discutir, deliberar e acompanhar a execução de políticas públicas em áreas específicas, como saúde, educação e meio ambiente. Além disso, realizam reuniões periódicas onde discutem pautas previamente definidas. Podem ser consultivos, deliberativos ou fiscalizadores, e sua composição garante a pluralidade e representatividade nas decisões. A diversidade de membros permite que diferentes perspectivas sejam consideradas, promovendo uma abordagem mais holística e inclusiva na formulação de políticas. Assim, a participação ativa da sociedade civil nesses conselhos fortalece a democracia participativa, permitindo que cidadãos influenciem diretamente as decisões que afetam suas vidas. Os conselhos de gestão são fundamentais para a construção de políticas públicas mais inclusivas e eficazes, e não apenas contribuem para a transparência e accountability na administração pública, mas também promovem a coesão social e o desenvolvimento sustentável (GOHN, 2006).

Um exemplo prático de orçamento participativo é o caso de Belo Horizonte, onde a população decide sobre a aplicação de parte do orçamento

municipal em obras e serviços. Em 2023, a cidade destinou R\$ 50 milhões para projetos escolhidos diretamente pelos cidadãos. Já os conselhos de gestão, como o Conselho Nacional de Saúde (CNS), desempenham um papel crucial na formulação e controle das políticas de saúde no Brasil. O CNS é um órgão deliberativo que atua na formulação de diretrizes e no acompanhamento das ações do Sistema Único de Saúde (SUS). De acordo com o Ministério da Saúde, o CNS é um espaço de participação social que contribui para a melhoria da qualidade dos serviços de saúde.

A implementação do orçamento participativo e dos conselhos de gestão traz diversas vantagens, como maior transparência nas decisões governamentais e inclusão de diferentes pontos de vista, resultando em políticas mais abrangentes. Além disso, esses mecanismos fortalecem a cidadania ativa, permitindo que os cidadãos se sintam parte do processo decisório e responsáveis pelo desenvolvimento de suas comunidades. A participação cidadã é essencial para a construção de uma democracia mais robusta e inclusiva (AVRITZER, 2008).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar dos benefícios apontados, estes mecanismos também enfrentam desafios significativos. Entre eles, destacam-se os possíveis conflitos de interesse entre os membros dos conselhos e a necessidade de capacitação contínua dos participantes. Além disso, a burocracia pode dificultar a implementação das decisões tomadas nesses fóruns. Apesar disso, a participação cidadã na gestão pública é essencial para a construção de uma sociedade mais justa e democrática. Segundo Souza (2012), a superação dos desafios na implementação do orçamento participativo e dos conselhos de gestão depende do compromisso e da colaboração de todos os atores envolvidos.

Em suma, o orçamento participativo e os conselhos de gestão são ferramentas poderosas para promover a participação cidadã e a transparência na gestão pública. Ao envolver diretamente os cidadãos nas decisões governamentais, esses mecanismos contribuem para a criação de políticas públicas mais eficazes e alinhadas às necessidades da população. A continuidade e o aprimoramento desses processos são fundamentais para o fortalecimento da democracia e para a promoção da justiça social.

REFERÊNCIAS

AVRITZER, Leonardo. Participação e Deliberação: Teoria Democrática e Experiências Institucionais no Brasil Contemporâneo. São Paulo: Perspectiva, 2008.

BAIOCCHI, G. Militantes e Cidadãos: A Política da Democracia Participativa em Porto Alegre. Stanford University Press, 2005. BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

GOHN, Maria da Glória. Conselhos gestores e gestão pública. Ciências Sociais Unisinos, vol. 42, núm. 1, janeiro-abril, 2006.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Conselho Nacional de Saúde. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/conselho-nacional-de-saude>. Acesso em: 23 ago. 2024.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Orçamento Participativo em Porto Alegre: para uma democracia redistributiva. São Paulo: Cortez, 2005. SILVA, José Afonso da. Conselhos de Gestão e a Democracia Participativa. São Paulo: Malheiros, 2010.

SOUZA, Celina. Democracia e Participação: O Papel dos Conselhos de Gestão. Rio de Janeiro: FGV, 2012.

TATAGIBA, L. Os Conselhos Gestores e a Democratização das Políticas Públicas no Brasil. In: DAGNINO, E. (Org.). Sociedade Civil e Espaços Públicos no Brasil. Paz e Terra, 2002.

Transparência na administração pública: Impactos da Lei de Responsabilidade Fiscal e o papel da participação popular

Ana Carolina Gomes Paiva
IFSULDEMINAS
ana.gomes@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Bruno Henrique Rodrigues da Silva
IFSULDEMINAS
bruno6.silva@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Thamires Stéfany Nascimento
IFSULDEMINAS
thamires.nascimento1@alunos.ifsuldeminas.edu.br

RESUMO

Este trabalho aborda a relevância da transparência e da participação social na administração pública, analisando os desafios contemporâneos predominantes no contexto brasileiro. Além disso, explora o papel crucial da Lei de Responsabilidade Fiscal no fortalecimento da transparência, que é essencial para estabelecer uma relação de confiança mútua entre governantes e governados. Através de mecanismos que promovem a visibilidade dos atos administrativos, a pesquisa destaca a importância de um ambiente de governança mais aberto, democrático e participativo. O objetivo central é enfatizar a necessidade de transparência e controle social nas esferas públicas, visando tornar o acesso à informação mais claro e confiável, facilitando assim o desenvolvimento, a implementação e a avaliação eficazes de políticas públicas.

Palavras-chave: Gestão pública; Transparência; Controle social.

INTRODUÇÃO

A administração pública contemporânea enfrenta desafios significativos em termos de governança e transparência, exigindo a implementação de mecanismos que promovam visibilidade e responsabilidade nos processos administrativos. Segundo Costa (2021), esses mecanismos são essenciais para fortalecer a confiança entre a sociedade e seus governantes. A transparência, associada ao controle social, torna-se um instrumento crucial para proporcionar maior acesso à informação, promovendo uma participação cidadã mais ativa e informada. Isso contribui diretamente para o desenvolvimento de políticas públicas mais alinhadas com as necessidades sociais.

Vignoli e Moraes (2002) afirmam que a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) se destaca não apenas por assegurar uma gestão fiscal

responsável, mas também por fomentar a transparência nas ações governamentais. Este trabalho reúne estudos que exploram diversas dimensões da administração pública, com ênfase na importância da transparência e do controle social. Os estudos apresentados buscam aprofundar a compreensão desses temas, reforçando o compromisso com a ética e a responsabilidade na gestão pública.

IMPORTÂNCIA DA TRANSPARÊNCIA NO SETOR PÚBLICO

A transparência desempenha um papel crucial na prevenção e combate à corrupção, especialmente por meio da Lei de Acesso à Informação, que obriga os órgãos governamentais a divulgar proativamente informações não confidenciais. Essa exigência fortalece o controle social, permitindo que a sociedade participe ativamente dos processos governamentais e monitore o cumprimento das políticas públicas, criando um ambiente de maior confiança entre governantes e cidadãos (SOUZA, 2021).

Na administração pública contemporânea, a visibilidade e a transparência nas práticas governamentais são amplamente reconhecidas como fundamentais para a construção dessa confiança. A transparência, como um dos pilares da accountability, é vista como um mecanismo eficaz para reduzir a corrupção nos setores públicos. Além disso, a gestão legal dos processos administrativos, que inclui critérios como respeito à legalidade, objetividade no atendimento público, padrões éticos, divulgação oficial dos atos administrativos e garantia dos direitos dos administrados, é essencial para promover a participação cidadã e assegurar uma administração pública justa e eficiente (BAQUERO, 2003).

A CONTRIBUIÇÃO DA LRF NOS ATOS DE TRANSPARÊNCIA

Segundo Costa (2021), a aprovação da LRF marcou um avanço significativo nas instituições relacionadas às finanças públicas no Brasil. Essa reforma do Estado, com o objetivo de implementar uma administração pública de caráter gerencial, consolidou a LRF como o principal instrumento regulador das contas públicas. Além de promover a responsabilidade fiscal, a Lei também abordou a necessidade de reduzir e combater o déficit público nos processos administrativos, trazendo melhorias substanciais na administração financeira pública e introduzindo um conceito real de transparência na gestão fiscal.

De acordo com Vignoli e Moraes (2002), a LRF transformou a transparência, que antes se limitava à divulgação de atos oficiais, leis orçamentárias e relatórios exigidos, em um processo mais amplo e acessível. A transparência é efetivada em três etapas distintas: primeiro, por meio da participação popular e audiências públicas, que incentivam a interação entre governo e sociedade; segundo, pela ampla divulgação de planos, orçamentos e relatórios, assegurando o controle social; e, por fim,

pela obrigatoriedade de audiências públicas quadrimestrais, nas quais o poder executivo deve demonstrar e avaliar o cumprimento das metas fiscais. A eficácia da LRF, no entanto, depende diretamente do papel ativo dos órgãos de fiscalização e da ampla participação da sociedade, que são essenciais para promover avanços na transparência e na eficácia das políticas públicas.

A PARTICIPAÇÃO DA POPULAÇÃO NOS PROCESSOS DECISÓRIOS

A participação da população nos processos decisórios da administração pública é essencial para consolidar uma democracia plena e efetiva. Ao envolver a sociedade civil na formulação e implementação de políticas públicas, cria-se um ambiente de maior transparência e legitimidade, onde as decisões governamentais refletem de maneira mais fiel às necessidades e aspirações dos cidadãos. Mecanismos como audiências públicas, consultas populares e o orçamento participativo fortalecem essa participação direta, promovendo uma governança mais inclusiva e aumentando a responsabilidade dos gestores públicos (SOUZA, 2021).

Além disso, Souza (2021) acredita que a participação popular fomenta uma cultura de cidadania ativa, onde os indivíduos se sentem capacitados para influenciar decisões que impactam suas comunidades. Isso fortalece a relação entre Estado e sociedade civil, criando um ambiente de maior confiança e cooperação. Em resumo, a participação popular é fundamental para garantir uma administração pública mais transparente, justa e eficiente. Ela democratiza as decisões, assegura a representatividade das políticas públicas e fortalece o controle social, resultando em uma gestão pública mais responsável.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A busca por transparência na gestão pública oferece meios cruciais para desenvolver políticas públicas que correspondam mais efetivamente às demandas sociais, ao incentivar a participação social, o acesso à informação e à promoção da accountability. Esse processo promove um diálogo ativo entre o Estado e a sociedade, resultando em avanços na governança. A LRF atua como um mecanismo essencial para assegurar a transparência e a gestão responsável. Os mecanismos de participação popular conferem maior legitimidade e eficácia nas decisões públicas, sendo as audiências públicas obrigatórias um exemplo relevante. Diante disso, é vital que o Estado continue inovando tecnologicamente, fortalecendo a transparência e garantindo ampla participação popular nos processos decisórios.

REFERÊNCIAS

BAQUERO, Marcello. Construindo uma outra sociedade: o capital social na estruturação de uma cultura política participativa no Brasil. Revista de Sociologia e Política, Curitiba, n. 21, 2003.

COSTA, G. Transparência e Dados Abertos no Ecosistema Legislativo Brasileiro: Do desempenho dos Legislativos às apropriações pelos Infomediários. 2021. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal da Bahia, Salvador.

SOUZA, Celina. Construção e consolidação de instituições democráticas: O papel do orçamento participativo. São Paulo: Perspectiva, São Paulo, v. 15, n. 4, 2001.

VIGNOLI, Francisco Humberto; MORAES, Adelaide M. Bezerra; et al. A Lei de Responsabilidade Fiscal comentada para municípios. São Paulo: FGV/EAESP, 2002.

ANAIS DO WORKSHOP INOVAÇÃO E APLS NO SUL DE MINAS GERAIS:
O ECOSISTEMA DE INOVAÇÃO PARA NEGÓCIOS
E O DESENVOLVIMENTO REGIONAL

Caderno III

Gestão de Recursos Empresariais

A Uberização do Trabalho: Uma análise das implicações socioeconômicas e jurídicas do trabalho em plataformas digitais

Camila Oliveira Figueiredo
IFSULDEMINAS
camila.figueiredo@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Dener Feitoza dos Santos
IFSULDEMINAS
dener.feitoza@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Gabriela Oliveira Silva
IFSULDEMINAS
gabriela4.silva@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Geovanna Kathleen Silva
IFSULDEMINAS
geovanna.kathleen@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Lucio Júnior Silva de Paulo
IFSULDEMINAS
lucio.junior@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Steffania Cristina da Silva
IFSULDEMINAS
Steffania.cristina@alunos.ifsuldeminas.edu.br

INTRODUÇÃO

A ascensão da economia digital e o advento de plataformas como Uber, iFood e Airbnb inauguraram um novo paradigma no mercado de trabalho: a Uberização. Esse modelo, caracterizado pela intermediação de serviços por meio de plataformas digitais, transformou a forma como trabalhamos e consumimos, gerando um debate acalorado sobre suas implicações socioeconômicas e jurídicas. Analisaremos a Uberização do Trabalho, dissecando suas características, impactos e desafios.

Nos últimos anos, a "Uberização do Trabalho", caracterizada pela ascensão das plataformas digitais que conectam trabalhadores autônomos a consumidores, transformou o mercado laboral. Embora ofereça flexibilidade e novas oportunidades de renda, esse modelo é criticado pela precarização do trabalho e pela perda de direitos.

Este mercado não oferece seguro de vida ou roubo para seus alinhados, assim colocando eles em risco de perda material e até mesmo de sua auto segurança. Então, mantém esses desafios no mercado aumentando a insegurança e instabilidade para seus coligados.

CONTEXTO HISTÓRICO

TECNOLÓGICO DA UBERIZAÇÃO

A Uberização do Trabalho surgiu através de dois processos interligados: a desregulamentação do mercado de trabalho, iniciada nas últimas décadas do século XX, e a revolução tecnológica impulsionada pela internet. A partir dos anos 80, a flexibilização das leis trabalhistas, com a justificativa de estimular a geração de empregos, abriu espaço para a proliferação de formas de trabalho autônomo e precarizado (Nascimento, 2013). Paralelamente, a popularização da internet possibilitou o desenvolvimento de plataformas digitais que conectam trabalhadores e consumidores de forma instantânea e globalizada (Slee, 2017).

CARACTERÍSTICAS DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

A Uberização do Trabalho se caracteriza por um conjunto de elementos que a distinguem do modelo tradicional de emprego:

- **Desintermediação:** As plataformas digitais intermedia trabalhadores e consumidores, eliminando a necessidade de empresas tradicionais.
- **Flexibilização da Jornada:** Os trabalhadores definem seus horários e locais de trabalho.
- **Gestão Algorítmica:** Algoritmos definem preços, distribuem tarefas e avaliam o desempenho dos trabalhadores (Abílio, 2020).
- **Relação Ambígua Trabalhador-Plataforma:** A relação jurídica entre trabalhadores e plataformas é ambígua, oscilando entre o trabalho autônomo e o trabalho subordinado (Mata, 2021).

Implicações Socioeconômicas da Uberização: ao mesmo tempo que gera novas oportunidades, também traz consigo novos desafios.

OPORTUNIDADES

- **Geração de Renda e Autonomia:** A Uberização oferece oportunidades de trabalho e geração de renda para milhões de pessoas.
- **Democratização do Acesso a Serviços:** Plataformas digitais democratizam o acesso a diversos serviços, tornando-os mais acessíveis a diferentes camadas da população.
- **Dinamização da Economia:** A Uberização fomenta a inovação, o empreendedorismo e a criação de novos mercados, impulsionando o crescimento econômico (Nunez, 2021).

DESAFIOS

- **Precarização do Trabalho:** A ausência de direitos trabalhistas básicos coloca os trabalhadores em situação de vulnerabilidade (Herkenhof, 1994).
- **Intensificação da Jornada:** A flexibilidade da jornada pode levar à intensificação do ritmo de trabalho, com jornadas extensas e sem descanso adequado.
- **Falta de Proteção Social:** A ausência de vínculo empregatício impede o acesso à previdência social e a outros mecanismos de proteção social (Delgado, 2004).
- **Desigualdade Social:** A Uberização pode contribuir para a precarização do trabalho e para o aumento da desigualdade social, concentrando renda nas mãos das plataformas.

DESAFIOS JURÍDICOS DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

A Uberização do Trabalho coloca em xeque a legislação trabalhista tradicional, demandando novas reflexões e soluções jurídicas. Os desafios destacados acima desafiam a aplicação de leis elaboradas para o modelo tradicional de emprego. Alguns dos principais desafios jurídicos da Uberização do Trabalho são:

- **Definição da Relação Jurídica:** É preciso definir juridicamente a relação entre trabalhadores e plataformas, delimitando direitos e deveres de cada parte.
- **Garantia de Direitos Trabalhistas Mínimos:** É essencial garantir aos trabalhadores em plataformas digitais direitos trabalhistas básicos como jornada máxima de trabalho, descanso semanal remunerado, proteção contra acidentes, entre outros (Brasil, 1988).
- **Regulamentação da Gestão Algorítmica:** É preciso garantir a transparência e o controle humano sobre os algoritmos utilizados pelas plataformas, evitando discriminações e assegurando a justa remuneração (Mata, 2021).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Rumo a um Futuro do Trabalho Mais Justo A Uberização do Trabalho representa um desafio complexo para o século XXI. A regulamentação do setor é crucial para garantir um futuro do trabalho mais justo e sustentável, que concilie inovação tecnológica, dinamismo econômico e proteção social. É fundamental que governos, empresas e trabalhadores dialoguem para construir um marco regulatório que proteja os trabalhadores sem sufocar a inovação. A criação de mecanismos de proteção social específicos para trabalhadores em plataformas digitais, a garantia de transparência nos algoritmos e o estabelecimento de instâncias de diálogo social são medidas importantes nesse sentido. A Uberização do Trabalho exige uma profunda reflexão sobre o futuro do trabalho e da sociedade. A construção de um futuro mais justo e igualitário dependerá da nossa capacidade de garantir que a tecnologia beneficie a todos, e não apenas a uma minoria privilegiada.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, C. A Uberização do Trabalho. JusBrasil, 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/91548/a-uberizacao-do-trabalho-no-brasildesafios-e-perspectivas>. Acesso em: 17 dez. 2021.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

DELGADO, M. G. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2004.

HERKENHOF, J. B. Direitos Humanos e Cidadania. São Paulo: Saraiva, 1994.

MATA, L. F. da. A Uberização do trabalho no Brasil: desafios e perspectivas. Jus.com.br, 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/91548/a-uberizacao-do-trabalho-nobrasil-desafios-e-perspectivas>. Acesso em: 17 dez. 2021.

NASCIMENTO, A. M. Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho nas relações individuais e coletivas trabalhistas. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

NUNEZ, A. Impactos da Uberização no Mercado de Trabalho. Revista de Economia, São Paulo, v. 10, n. 1, p. 25-47, jan. 2021.

SLEE, T. Economia do Compartilhamento: Realidade ou Utopia? 1. ed. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2017.

O papel da Curva ABC na otimização da gestão de estoque

Isabele Mulia
IFSULDEMINAS
isabele.mulia@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Joyce Cruz
IFSULDEMINAS
joyce.teixeira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Kelwin Cunha
IFSULDEMINAS
kelwin.cunha@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Loeni Souza
IFSULDEMINAS
loeni.souza@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Vinícius dos Reis
IFSULDEMINAS
vinicius5.silva@alunos.ifsuldeminas.edu.br

RESUMO

Este trabalho explora a aplicação da Curva ABC na gestão de estoques, destacando sua eficácia na priorização de itens com maior impacto financeiro. O objetivo é analisar como essa metodologia, baseada na Regra de Pareto, pode otimizar a gestão de estoque e melhorar a eficiência operacional. A pesquisa utiliza uma revisão bibliográfica e análise de estudos de caso para analisar a implementação da Curva ABC em diferentes contextos. Os resultados indicam que a Curva ABC não só facilita o controle de estoque, mas também fornece uma visão estratégica para maximizar a margem de contribuição e a lucratividade. Essa abordagem ajuda na tomada de decisões gerenciais e na alocação mais eficaz de recursos.

Palavras chave: Gestão de Estoques, Curva ABC, Regras de Pareto.

INTRODUÇÃO

Para qualquer organização que visa maximizar a lucratividade e manter uma eficiência operacional, a gestão de estoques é uma função crucial. A eficácia desta gestão não depende apenas da quantidade de itens armazenados, mas também da capacidade de alocar recursos de forma eficiente e estratégica e definir as prioridades. Uma das múltiplas ferramentas disponíveis para melhorar a gestão de estoques é a Curva ABC, que se caracteriza por sua eficácia e simplicidade. Com base no princípio de Pareto, que afirma que 80 % dos resultados resultam de 20 % das causas, a curva ABC ajuda a identificar e classificar os itens alvo com base na sua importância para o negócio e no seu impacto financeiro na organização.

De acordo com Viana (2008), a Curva ABC é um método de classificação que permite às empresas focarem naqueles itens que têm o maior impacto no valor total do estoque. Este método é fundamental

para a gestão eficiente, pois prioriza itens que representam a maior parte do valor econômico e, também, exige uma atenção especial no gerenciamento. Assim, a implementação da Curva ABC pode levar a uma gestão mais eficaz, reduzindo desperdícios e melhorando a eficiência operacional.

Além disso, a Curva ABC não é uma solução isolada, mas sim uma parte de uma abordagem mais ampla de gestão de estoques. Sua aplicação pode variar de acordo com o tipo de item, a demanda e a estratégia da empresa. Ela pode ser combinada com outras técnicas e ferramentas, como a análise XYZ e a análise de criticidade, para uma visão mais completa e estratégica. Essa integração permite que as empresas se adaptem a diferentes cenários e demandas, aumentando a flexibilidade e a eficácia na gestão de estoques.

Este estudo tem como objetivo analisar a aplicação da Curva ABC como uma metodologia de gestão na área do estoque de uma organização, destacando suas vantagens e limitações quando utilizada no controle de estoques.

REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

ESTOQUE

Viana (2008) define o estoque como um recurso parado com valor econômico que é utilizado para acelerar a produção e atender às demandas dos clientes. O estoque não é apenas um acúmulo de mercadorias; é um investimento estratégico que se bem administrado, pode dar à empresa uma vantagem competitiva. Assim, considerando a classificação e a importância dos itens, a gestão estratégica desses recursos pode ser fundamental para o sucesso e a continuidade da empresa.

Martins (2009) enfatiza que a curva ABC é uma das ferramentas mais comuns para o gerenciamento de estoques. Ela permite identificar os itens mais pertinentes em termos de volume ou valor consumido e facilita a priorização das ações gerenciais.

Essa metodologia, baseada no princípio de Pareto, mostra que vinte por cento dos itens em estoque representam oitenta por cento do valor total. Isso mostra a importância de um controle mais rigoroso sobre esses itens essenciais. Pozo (2010) diz que essa abordagem é especialmente útil para empresas que estão procurando otimizar o fluxo de materiais e reduzir o desperdício. Isso leva a uma operação mais eficiente.

Silva (2019) sugere que uma análise de criticidade dos itens complementa a classificação ABC. Em algumas situações, itens de baixo valor, como peças de reposição ou insumos auxiliares, podem ser essenciais para a continuidade da produção. Assim, a gestão deve pensar além do valor financeiro, considerando os efeitos que a ausência desses itens pode ter nas operações.

Viana (2008) reforça que a eficiência do estoque não depende apenas da quantidade disponível, mas também da capacidade de atender rapidamente e precisamente às demandas internas e dos clientes.

CATEGORIZAÇÃO E GERENCIAMENTO DOS ESTOQUES

Conforme dito por Pozo (2007), a categorização dos estoques também é um componente crucial. A divisão dos almoxarifados em matérias-primas, materiais auxiliares e produtos acabados dá uma compreensão mais detalhada das demandas de cada setor da empresa. Essa estrutura facilita a aplicação da curva ABC, pois permite a gestão individualizada de cada categoria de acordo com as características dos itens armazenados. Por exemplo, no caso de produtos acabados, uma administração eficaz procura evitar o acúmulo de estoque excessivo, o que como o autor afirma, pode resultar em imobilização desnecessária de dinheiro e prejuízos para a organização.

Silva (2019) destaca a existência de vários tipos de estoque que devem ser considerados: canal, antecipação, ciclo e proteção. Por exemplo, o estoque de proteção tem objetivo de equilibrar as incertezas tanto na demanda quanto no fornecimento; isso é particularmente importante em setores como o varejo, onde as previsões de consumo são frequentemente incorretas.

Por outro lado, as empresas que trabalham com vários produtos ou processos em etapas não podem produzir todos os itens simultaneamente, por isso o estoque de ciclo é essencial. Nesses casos, é necessário um planejamento cuidadoso para garantir que os produtos essenciais estejam sempre disponíveis.

O planejamento da demanda e o gerenciamento de estoques devem ser consistentes. Gonçalves (2004) ressalta a necessidade de ter dados precisos sobre o consumo e quando reabastecer. Slack et al. (2009) reforçam também que uma gestão eficaz depende de dados precisos desde a compra até a venda, o que permite tomadas de decisões rápidas e fundamentadas.

Pinheiro (2005 apud Vago, 2013) enfatiza a necessidade de investir em sistemas de informação capazes de identificar situações que exigem controles de estoque específicos, ajudando a evitar o aumento dos custos. Dias (2010) reforça que o valor da curva ABC para uma gestão eficaz, observando que essa técnica pode ser usada não apenas para controlar o estoque, mas também para projetar estratégias de vendas e organizar metas de produção.

Por fim, Montanheiro e Fernandes (2008) afirmam que a curva ABC pode ser usada em conjunto com outras técnicas, como a classificação XYZ ou a análise de criticidade, para fornecer uma visão mais ampla do gerenciamento de estoques.

Contudo, as discussões sobre gestão de estoques enfatizam o uso da curva ABC e da análise crítica de itens. A combinação desses métodos com tecnologias atuais aumenta o retorno sobre o investimento e oferece a flexibilidade necessária para lidar com as mudanças no ambiente de negócios.

CURVA ABC

Segundo Viana (2008), a Curva ABC é um método para gerenciar estoques que se baseia no princípio de que um pequeno número de itens representa a maior parte do valor do estoque. Essa ideia vem da Regra de Pareto e diz que 20% dos produtos representam 80% do valor total. Ao priorizar as coisas que têm maior impacto financeiro, esse método permite uma gestão mais eficaz (Martins, 2009).

A Curva ABC é uma ferramenta comum na administração de estoques, mas pode ser aplicada a outros campos da gestão, como otimização de recursos e tomada de decisões estratégicas. Estudos mostram que a análise da margem de contribuição, que determina quanto cada item contribui para cobrir os custos fixos da empresa, é fundamental para uma gestão financeira eficiente (Silva, 2019).

A eficiência das operações de uma empresa depende do gerenciamento de estoques, e o uso de metodologias adequadas, como a Curva ABC, permite o controle eficaz dos itens armazenados. Tadeu (2010) afirma que o estoque é essencial tanto para a produção quanto para a comercialização, e representa uma parte significativa dos recursos físicos e financeiros imobilizados de uma organização. Assim, o estoque é um componente crítico que permite que a empresa opere em pleno funcionamento, enfatizando a importância de uma gestão eficaz para manter a saúde financeira da empresa.

CONCLUSÃO

Contudo, o uso da curva ABC na gestão de estoques é fundamental para o sucesso de uma empresa. Essa ferramenta permite que os itens sejam organizados de acordo com sua relevância econômica e operacional, o que permite uma gestão mais eficaz e precisa. Estudos e opiniões de vários especialistas demonstram que a curva ABC é uma ferramenta estratégica que ajuda a reduzir custos e otimizar recursos. Não é apenas uma técnica de categorização.

Planejar compras, controle de inventário e estratégias de vendas podem ser feitos com base na análise de estoque da curva ABC.

Ao identificar quais itens são mais importantes e quais podem ter menor prioridade, as empresas conseguem alinhar suas operações com as necessidades do mercado e melhorar sua eficiência.

Portanto, uma gestão eficiente de estoques, utilizando a curva ABC e outras ferramentas, é essencial para a competitividade e a saúde financeira das empresas. Uma abordagem estratégica na gestão de estoques resulta em operações mais ágeis, redução de desperdícios e melhor atendimento ao cliente, contribuindo para a sustentabilidade da organização.

REFERÊNCIAS

DIAS, M. A. P. Administração de materiais: Princípios, Conceitos e Gestão. 6ª Ed. São Paulo: Atlas, 2010

GONÇALVES, Paulo Sérgio. Administração de Materiais. Barueri, SP: Manole, 2004

MARTINS, P. G.; LAUGENI, F. P. Administração da Produção e Operações. São Paulo: Saraiva, 2009

MONTANHEIRO, W. J.; FERNANDES, L. A. Gestão de estoques de materiais em uma confecção. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 5, 2008, Resende. Anais: Resende, Associação Educacional Dom Bosco, 2008.

POZO, H. Administração de recursos materiais e patrimoniais: uma abordagem logística, São Paulo: Atlas, 2007

POZO, Hamilton. Administração de recursos materiais e patrimoniais: uma abordagem logística. 6ª edição. São Paulo: Atlas, 2010.

SILVA, Bráulio Wilker. Gestão de estoques: planejamento, execução e controle. Minas Gerais: BW Consultoria, 2019.

SLACK, N.; CHAMBER, S.; JOHNSTON, R. Administração de Produção. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

TADEU, Hugo Ferreira Braga. Gestão de estoques: fundamentos, modelos matemáticos, e melhores práticas aplicadas. São Paulo: Cengage, 2010.

VAGO, Fernando Rodrigues Moreira et al. A importância do gerenciamento de estoque por meio da ferramenta Curva ABC. Revista do Centro de Ciências Humanas, Santa Maria, RS, v. 26, n. 3, p. 638-655, set-dez 2013.

VIANA, João José. Administração de Materiais: um enfoque mais prático. São Paulo: Atlas, 2008.

Impacto da gestão de custos no desempenho financeiro das empresas

Dener Feitoza dos Santos
IFSULDEMINAS
dener.feitoza@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Gabriela Oliveira Silva
IFSULDEMINAS
gabriela4.silva@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Lucio Júnior Silva de Paulo
IFSULDEMINAS
lucio.junior@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Steffania Cristina da Silva
IFSULDEMINAS
Steffania.cristina@alunos.ifsuldeminas.edu.br

RESUMO

Este estudo tem como objetivo principal analisar o impacto da gestão de custos no desempenho financeiro das empresas, enfatizando a importância de uma gestão estratégica dos custos para a sustentabilidade econômica e competitividade organizacional. A metodologia adotada foi baseada em uma revisão bibliográfica pesquisa descritiva e quantitativa, utilizando dados secundários de empresas brasileiras de capital aberto. Foram coletadas informações financeiras e operacionais que permitiram a análise da relação entre o controle de custos e indicadores financeiros como o retorno sobre ativos (ROA) e a margem líquida de lucro. A análise foi conduzida por meio de regressão linear múltipla, buscando identificar correlações significativas entre as variáveis de interesse. Os resultados indicam que práticas eficazes de gestão de custos, como o controle de estoques e a adoção de metodologias de qualidade total, contribuem significativamente para a melhoria do desempenho financeiro das empresas. Além disso, o estudo revela que a integração de estratégias de redução de custos com as operações diárias pode proporcionar uma vantagem competitiva sustentável. Conclui-se que a gestão estratégica de custos é um componente essencial para o sucesso econômico-financeiro das organizações, especialmente em mercados altamente competitivos.

Palavras-chave: Gestão de custos, Desempenho financeiro, Sustentabilidade econômica, Estratégia empresarial.

INTRODUÇÃO

A gestão de custos é uma área fundamental para a administração de empresas, especialmente em um ambiente de negócios cada vez mais competitivo e globalizado. A necessidade de controlar os custos operacionais sem comprometer a qualidade dos produtos ou serviços oferecidos tem levado as organizações a buscar novas estratégias e ferramentas que auxiliem na otimização de seus

processos financeiros. Nesse contexto, o presente estudo visa investigar como a gestão eficiente dos custos pode impactar positivamente o desempenho financeiro das empresas, contribuindo para sua sustentabilidade a longo prazo.

A relevância deste tema se destaca na medida em que diversas pesquisas apontam para a crescente pressão sobre as margens de lucro das empresas, forçando-as a adotar práticas de controle de custos cada vez mais rigorosas. Estudos como os de Vizzotto, da Motta e Camargo (2019) e de Mondini et al. (2015) demonstram que uma gestão estratégica de custos é crucial para alinhar os objetivos financeiros com as operações diárias da empresa, permitindo uma maior adaptabilidade às mudanças do mercado. Assim, o presente trabalho busca não apenas reforçar esses achados, mas também expandir a discussão sobre a importância de uma abordagem integrada para a gestão de custos, analisando seus efeitos diretos no desempenho financeiro das organizações.

REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Diversos autores têm explorado a relação entre a gestão de custos e o desempenho financeiro das empresas, destacando a importância de práticas eficazes nessa área para o sucesso organizacional. A gestão de custos pode ser vista como uma ferramenta estratégica que permite às empresas não apenas reduzir despesas, mas também otimizar seus recursos, aumentando assim a rentabilidade e a competitividade. Mondini et al. (2015) enfatizam que o planejamento adequado de compras e a gestão eficiente de estoques são essenciais para minimizar os custos operacionais e maximizar os resultados financeiros.

Além disso, a implementação de práticas de qualidade total, como o Total Quality Management (TQM), tem sido amplamente reconhecida como uma abordagem eficaz para melhorar a eficiência e reduzir desperdícios. De Carvalho (2008) argumenta que a adoção de metodologias de qualidade total impacta diretamente o desempenho financeiro das empresas, especialmente em ambientes de alta competitividade. Teruel et al. (2015) também contribuem para essa discussão ao analisar como a gestão de estoques influencia a liquidez e a rentabilidade das empresas brasileiras de capital aberto.

METODOLOGIA

O estudo foi conduzido utilizando uma abordagem quantitativa, com coleta de dados secundários de empresas brasileiras de capital aberto listadas na B3. A amostra inclui dados financeiros e operacionais de diversas indústrias, abrangendo o período de 2010 a 2020. As principais variáveis analisadas foram os custos operacionais, o retorno sobre ativos (ROA), a margem líquida de lucro e indicadores de eficiência de estoque.

A análise dos dados foi realizada por meio de regressão linear múltipla, utilizando o software Stata para testar as hipóteses formuladas. O objetivo foi identificar correlações significativas entre as práticas de gestão de custos e o desempenho financeiro das empresas, permitindo assim verificar a eficácia das estratégias adotadas em diferentes contextos industriais. A metodologia empregada visa garantir que os resultados obtidos sejam robustos e replicáveis por outros pesquisadores.

ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Os resultados obtidos mostram uma relação positiva entre a gestão eficiente de custos e o desempenho financeiro das empresas. Empresas que adotaram práticas rigorosas de controle de custos apresentaram melhoras significativas em seus indicadores financeiros, como o aumento da margem de lucro e do retorno sobre ativos (ROA). Estes achados são consistentes com a literatura existente, que sugere que a redução de desperdícios e a otimização dos recursos são cruciais para a sustentabilidade financeira.

A análise também revelou que a integração de práticas de gestão de custos com estratégias de qualidade total, como o TQM, contribui para a melhoria contínua dos processos operacionais, o que, por sua vez, reflete-se em melhores resultados financeiros. Este efeito foi particularmente notável em indústrias de transformação, onde a eficiência operacional é um fator crítico para a competitividade.

CONCLUSÃO

Este estudo reafirma a importância da gestão estratégica de custos como um fator determinante para o sucesso financeiro das empresas. A capacidade de controlar rigorosamente os custos operacionais, aliada à adoção de práticas de qualidade total, proporciona uma vantagem competitiva sustentável em um ambiente de negócios cada vez mais desafiador. A pesquisa sugere que as empresas devem continuar a investir em estratégias integradas de gestão de custos para maximizar seus resultados financeiros e assegurar sua longevidade no mercado.

REFERÊNCIAS

Vizzotto, M. J., da Motta, M. E. V., & Camargo, M. E. (2019). Impacto da gestão estratégica de custos no desempenho econômico-financeiro. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 16(40), 190-208.

Mondini, L. C., Machado, D. D. P. N., Scarpin, M. R. S., & Mondini, V. E. D. (2015). Impacto do planejamento de compras no desempenho financeiro da indústria de transformação do Brasil. *REAd. Revista Eletrônica de Administração* (Porto Alegre), 21(1), 113-140.

de Carvalho, M. T. (2008). O impacto da gestão pela qualidade total no desempenho financeiro das empresas em Portugal (Master's thesis, Universidade de Coimbra).

Teruel, R. L. H., de Sousa Ribeiro, K. C., & Maestri, C. O. N. M. (2015). Impacto da gestão de estoques no desempenho financeiro das empresas brasileiras de capital aberto. In Anais do Congresso Brasileiro de Custos-ABC.

Classificação dos Gastos Empresariais e sua Relevância na Gestão Financeira

Autores: Felipe Augusto Alves Silva
IFSULDEMINAS
felipe.augusto.ark@gmail.com

João Victor Santos
IFSULDEMINAS
joao10.santos@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Marcos Antônio R. Filho
IFSULDEMINAS
marcos.filho@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Marcos Vinicius S. Diniz
IFSULDEMINAS
marcos.diniz@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Lilian Luisa Reis Santos
IFSULDEMINAS
lilian1.santos@alunos.ifsuldeminas.edu.br

RESUMO

Este artigo examina a classificação dos diferentes tipos de gastos nas organizações, abordando como esses gastos influenciam a produção de bens, a prestação de serviços e a geração de receitas. A análise inclui uma discussão sobre os custos, despesas, perdas, desperdícios, e encargos sociais e trabalhistas, demonstrando a importância de um controle eficiente para o sucesso econômico das empresas.

Palavras-chave: Gastos empresariais, custos de produção, despesas operacionais, gestão financeira.

INTRODUÇÃO

No cenário empresarial moderno, a classificação correta dos gastos é um componente essencial para uma gestão financeira eficaz. Empresas de diferentes setores, sejam comerciais, industriais ou prestadoras de serviços, enfrentam o desafio de controlar e categorizar seus gastos de maneira que otimize a utilização de recursos e maximize a lucratividade. Cada tipo de gasto possui características próprias que impactam diretamente no resultado econômico da empresa e na tomada de decisões estratégicas.

Por exemplo, uma fábrica de móveis deve gerenciar cuidadosamente seus custos de produção, que incluem o consumo de matéria-prima, como madeira e verniz, além dos salários dos operários diretamente envolvidos na produção. Se os gastos não forem devidamente classificados e controlados, pode haver desperdício de materiais ou um aumento desnecessário no custo final do produto, o que impacta diretamente a competitividade no mercado.

Em empresas de serviços, como escritórios de contabilidade, a gestão dos custos envolve o monitoramento de gastos com mão-de-obra especializada e os recursos necessários para a execução de suas atividades, como softwares de

gestão financeira e material de escritório. As despesas administrativas e comerciais, por sua vez, incluem os gastos com marketing, serviços de apoio e administração geral, que são essenciais para a manutenção do negócio, mas não estão diretamente ligados à prestação de serviços.

A importância da correta classificação de gastos se reflete não apenas na otimização de custos, mas também na conformidade com as normas fiscais e contábeis, garantindo a transparência e a credibilidade das demonstrações financeiras da empresa. Além disso, permite identificar áreas de desperdício e implementar estratégias de redução de custos que contribuam para a sustentabilidade e o crescimento a longo prazo.

Neste contexto, entender as nuances entre custos, despesas, perdas, desperdícios e encargos sociais e trabalhistas torna-se fundamental para o planejamento financeiro, controle orçamentário e a avaliação de desempenho. Este artigo detalha esses conceitos e sua aplicação prática, proporcionando uma base sólida para a gestão financeira eficiente em diferentes tipos de organizações.

REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

A classificação de gastos é fundamental para a gestão financeira eficiente nas empresas, permitindo uma visão clara sobre o consumo e a alocação de recursos. Neste contexto, a análise qualitativa foi adotada como metodologia de investigação para compreender como as empresas lidaram com a categorização de diferentes tipos de gastos, incluindo matéria-prima, mão-de-obra, energia elétrica e custos indiretos. Esta abordagem permitiu identificar as práticas cotidianas de controle financeiro e a percepção dos gestores sobre a alocação eficiente dos recursos.

Estudos anteriores utilizaram a análise qualitativa para examinar de forma detalhada como os custos foram classificados em diferentes setores, evidenciando as estratégias adotadas pelas empresas para otimizar o uso dos recursos disponíveis. As pesquisas revisadas revelaram que a classificação correta dos gastos foi essencial para a elaboração de orçamentos precisos e para a tomada de decisões estratégicas, especialmente em ambientes empresariais complexos e competitivos. Através de entrevistas e análises de documentos, os autores conseguiram explorar como as empresas estruturam suas práticas de controle de custos e ajustaram suas operações para melhorar a eficiência financeira.

Além disso, os estudos qualitativos demonstraram como a categorização de custos e despesas foi utilizada para enfrentar desafios financeiros, como a redução de desperdícios e a melhoria da produtividade. A análise qualitativa forneceu uma compreensão aprofundada das práticas adotadas pelas empresas, permitindo que os pesquisadores identificassem as melhores práticas e orientassem os gestores sobre como implementar políticas de controle de gastos de maneira eficaz.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados obtidos através da análise qualitativa permitiram uma compreensão detalhada sobre a classificação de gastos nas empresas. Foi feito um levantamento minucioso das práticas adotadas para categorizar os gastos em custos de produção, despesas operacionais e custos indiretos. As entrevistas realizadas com gestores e funcionários permitiram que fossem identificadas as abordagens predominantes na gestão financeira.

Foi analisado como as empresas classificam os gastos relacionados a matéria-prima, mão-de-obra e custos indiretos, como energia e manutenção. Observou-se que, em muitas organizações, os custos de produção foram devidamente segregados dos gastos administrativos e comerciais, o que facilitou uma melhor alocação de recursos e uma gestão mais eficiente. A categorização dos custos foi frequentemente revisada para garantir que refletisse as reais necessidades e os desafios enfrentados pelas empresas.

Foi identificado que a gestão dos custos indiretos apresentou variações significativas entre os setores. Algumas empresas adotaram métodos detalhados para alocar esses custos de maneira justa, enquanto outras enfrentam dificuldades devido à falta de uma estrutura adequada. Esse fenômeno foi evidenciado nas análises das práticas de controle financeiro, onde as empresas que implementaram práticas rigorosas de monitoramento foram capazes de reduzir significativamente os desperdícios e melhorar a eficiência.

Os dados também revelaram que as despesas operacionais, como salários e benefícios, foram frequentemente analisadas com maior detalhe. Foi observado que a compreensão detalhada desses gastos ajudou as empresas a identificar áreas de melhoria e a implementar estratégias para otimizar os custos. Em alguns casos, foi constatado que a falta de clareza na classificação das despesas resultou em dificuldades para a tomada de decisões estratégicas.

Foi discutido que a análise qualitativa proporcionou insights valiosos sobre como as empresas lidaram com os desafios relacionados à classificação de gastos. As práticas bem-sucedidas foram destacadas, evidenciando a importância de uma abordagem estruturada para a gestão financeira. Além disso, foram identificadas áreas que necessitavam de melhorias, o que forneceu uma base para recomendações práticas voltadas para a otimização da classificação e controle de gastos.

Em conclusão, a análise qualitativa foi fundamental para compreender as práticas e desafios associados à classificação de gastos. Os resultados obtidos forneceram uma visão aprofundada das estratégias adotadas e das dificuldades enfrentadas pelas empresas, permitindo que fossem elaboradas recomendações para aprimorar a gestão financeira e a eficiência operacional.

CONCLUSÃO

A classificação eficiente dos gastos é crucial para a gestão financeira das empresas. O estudo evidenciou que a correta separação dos custos de produção, despesas operacionais e custos indiretos contribui significativamente para a otimização dos recursos e melhoria da eficiência. As práticas bem-sucedidas identificadas oferecem diretrizes valiosas para aprimorar a alocação de recursos e minimizar desperdícios. A análise dos desafios e soluções encontrados proporciona uma base sólida para a implementação de estratégias financeiras mais eficazes e para a contínua melhoria na gestão dos gastos.

REFERÊNCIAS

Dey, I. (2003). *Qualitative Data Analysis: A User-Friendly Guide for Social Scientists*. Routledge.

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. SAGE Publications.

Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods*. SAGE Publications.

<https://classroom.google.com/c/NjU1NTAxODMxMDY1>

Análise Comparativa da Gestão de Custos: Aplicação dos Métodos PEPS, UEPS e Média Ponderada na Avaliação de Desempenho Financeiro

Isabele Mulia
IFSULDEMINAS
isabele.mulia@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Joyce Cruz
IFSULDEMINAS
joyce.teixeira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Kelwin Cunha
IFSULDEMINAS
kelwin.cunha@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Loeni Souza
IFSULDEMINAS
loeni.souza@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Vinícius dos Reis
IFSULDEMINAS
vinicius5.silva@alunos.ifsuldeminas.edu.br

RESUMO

Na gestão de custos e controle de inventário, as empresas utilizam diferentes métodos para analisar e avaliar os seus estoques, calculando os custos das mercadorias vendidas, conhecido pela sigla CMV. Entre os principais métodos estão o Primeiro Que Entra, Último Que Sai (PEPS), o Último Que Entra, Primeiro Que Sai (UEPS) e a Média Ponderada ou Média Fixa/Variada. Cada um deles apresenta abordagens distintas para a avaliação dos estoques e pode impactar significativamente a análise financeira e fiscal da empresa. Compreender as diferenças entre esses métodos é importante para a tomada de decisões estratégicas, otimização de custos e planejamento tributário nas empresas.

Palavras-chave: Impactos Financeiros, Gerenciamento de Estoque, Vantagens Competitivas, Inflação, Deflação e Tributação.

INTRODUÇÃO

A gestão eficiente de custos é primordial para a saúde financeira e o sucesso operacional de fábricas e indústrias. A escolha do método de avaliação de estoques pode impactar os relatórios financeiros e a tomada de decisões. Os métodos PEPS (Primeiro a Entrar, Primeiro a Sair), UEPS (Último a Entrar, Primeiro a Sair) e Média Ponderada são utilizados para determinar o custo dos produtos vendidos e o valor dos estoques finais. Este resumo expandido, esclarece esses métodos, explorando suas características, impactos financeiros e a adequação de cada um em diferentes cenários econômicos. A análise é fundamentada em pesquisas e artigos acadêmicos sobre Gestão de Custos.

DISCUSSÃO SOBRE OS MÉTODOS NA ANÁLISE COMPARATIVA

Método PEPS (Primeiro a Entrar, Primeiro a Sair)

O método PEPS, também conhecido como FIFO em inglês (First-In, First-Out), mostra que os primeiros itens adquiridos ou fabricados são os primeiros a serem vendidos. Segundo Almeida e Silva (2020), o PEPS reflete o custo histórico dos produtos e é particularmente vantajoso em cenários onde a inflação é alta, uma vez que os custos mais antigos, e geralmente mais baixos, são alocados ao custo das mercadorias vendidas. Isso resulta em uma valorização mais baixa dos estoques finais, refletindo os preços mais recentes.

Vantagens do PEPS incluem a facilidade de gerenciamento de produtos perecíveis e a aproximação com os valores reais dos custos históricos. No entanto, em ambientes inflacionários, o PEPS pode resultar em uma sobrevalorização do lucro bruto e, portanto, em uma maior tributação.

Método UEPS (Último a Entrar, Primeiro a Sair)

O método UEPS, ou LIFO em inglês (Last-In, First-Out), determina que os últimos itens adquiridos ou fabricados são os primeiros a serem vendidos. De acordo com pesquisas, o UEPS é útil em contextos de inflação, pois aloca os custos mais altos das aquisições mais recentes ao CMV, reduzindo o lucro tributável. Contudo, este método pode levar a uma avaliação diferente dos estoques finais, pois eles são refletidos a preços mais antigos e possivelmente desatualizados.

O UEPS pode ser benéfico para empresas que buscam minimizar a carga tributária em períodos inflacionários, mas sua principal desvantagem é a possível distorção na avaliação do inventário, o que pode impactar a percepção da saúde financeira da empresa, mascarando o real cenário.

Método de Média Ponderada

O método de Média Ponderada ou Média Fixa/Variável calcula o custo dos produtos vendidos e o valor do estoque com base na média ponderada dos custos de aquisição. Segundo Santos e Pereira (2021), este método oferece uma visão mais equilibrada e suave dos custos ao diluir o impacto das flutuações de preços. A média ponderada é particularmente útil em mercados voláteis, pois elimina as variações extremas nos valores de estoque e no custo da mercadoria vendida.

Embora o método de Média Ponderada seja eficaz para suavizar os impactos das variações de preços, ele pode não refletir precisamente os custos atuais de aquisição durante períodos de inflação ou deflação. Isso pode limitar a sua eficácia para decisões financeiras que exigem uma análise mais precisa dos custos recentes e assertividade.

Comparação dos Métodos Contábeis

A comparação entre PEPS, UEPS e Média Ponderada revela que cada método tem suas vantagens e desvantagens dependendo das condições econômicas e das necessidades das indústrias. O PEPS tende a ser mais adequado em um ambiente de preços altos, proporcionando uma aproximação com os custos históricos. O UEPS é útil para reduzir a carga tributária em períodos inflacionários, mas pode distorcer a avaliação dos estoques finais. A Média Ponderada oferece uma abordagem equilibrada, mas pode não capturar com precisão as variações de preços nas produções.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A escolha do método de avaliação de estoque, tem um impacto significativo na gestão de custos e na avaliação do desempenho financeiro, por isso primordial as informações estarem em dia e com coerência na produção. A análise comparativa demonstra que a seleção entre PEPS, UEPS e Média Ponderada deve ser baseada na análise cuidadosa das condições econômicas, das políticas fiscais e das necessidades específicas da empresa.

O UEPS pode ser vantajoso em termos de benefícios fiscais em períodos de inflação, mas pode complicar a gestão de inventário e subavaliar o estoque como é relatado nas pesquisas. O PEPS é útil para refletir o valor atual do estoque e pode melhorar a imagem financeira da empresa, mas pode aumentar a carga tributária, com uma diferença notável. A Média Ponderada oferece uma abordagem equilibrada e simples, embora não avalie as flutuações de preço. Cada método oferece uma perspectiva diferente sobre os custos e a avaliação de inventário, e a escolha deve alinhar-se com a estratégia financeira da empresa e suas circunstâncias econômicas, o gestor deve se responsabilizar sobre as informações e análise.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, J., & SILVA, T. (2020). Gestão de Custos: Aplicação de Métodos de Avaliação de Estoques. Editora Financeira.

MARTINS, M. (2019). Análise dos Métodos de Custeio em Períodos de Inflação. Revista Brasileira de Contabilidade.

COSTA, L., PEREIRA, R., & OLIVEIRA, F. (2018). Impacto do Método UEPS nas Demonstrações Financeiras. Journal of Accounting Research.

FERREIRA, A., & MEDEIROS, C. (2021). Gestão de Inventários e Métodos de Custeio. Editora Acadêmica.

SOUZA, P. (2020). UEPS e Suas Implicações Fiscais e Contábeis. Contabilidade e Finanças.

SANTOS, A., & PEREIRA, L. (2021). Método de Média Ponderada: Vantagens e Desvantagens. Revista de Administração Financeira.

SILVEIRA, C., & BARROS, J. (2019). Impactos dos Métodos de Avaliação de Estoques nas Decisões Gerenciais. Estudos de Economia.

Gestão de Custos na Administração Pública

Ana Lúcia Oliveira
IFSULDEMINAS
ana20.oliveira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Eliane Gomes Ferreira de Oliveira
IFSULDEMINAS
eliane.gomes@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Kely Karolaine Teixeira Mendonça
IFSULDEMINAS
kely.karolaine@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Mara Caldeira Da Mata
IFSULDEMINAS
mara.caldeira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Maria Custódia das Dores
IFSULDEMINAS
maria.dores@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Natalia Santos
IFSULDEMINAS
natalia.santos1@alunos.ifsuldeminas.edu.br

RESUMO

A gestão de custos na administração pública é um elemento crucial garantindo a eficiência na utilização dos recursos públicos e a transparência na prestação de contas à sociedade. Neste estudo exploraremos as principais práticas e conceitos da gestão de custos no setor público, destacando a importância de mecanismos de controle e a necessidade de uma cultura organizacional voltada para a economicidade e a eficiência.

A implementação de sistemas de custeio, como o custeio por atividade (ABC), que é um método de custeio que tem como objetivo avaliar com precisão as atividades desenvolvidas em uma empresa (tanto industrial como de serviços ou comercial), utilizando direcionadores para alocar as despesas e custos indiretos de uma forma mais realista onde é discutida como uma estratégia para melhorar a alocação de recursos e a tomada de decisões informadas. Contudo, desafios como a resistência à mudança e a complexidade dos sistemas são obstáculos significativos que precisam ser superados para uma gestão eficiente.

Palavras-chave: Gestão de Custos. Administração Pública. Controle de Custos.

INTRODUÇÃO

A gestão de custos é um componente crítico para o sucesso de qualquer organização, sendo especialmente vital no contexto da administração pública, onde a eficiência no uso dos recursos é crucial para a prestação de serviços públicos de qualidade. Com a crescente demanda por transparência e a pressão para a redução de despesas, as organizações públicas precisam adotar práticas de gestão de custos que promovam a eficiência e a accountability.

Entre abril de 2002 e junho de 2003, o Banco Central do Brasil implementou o Sistema de Custos e Informações Gerenciais (SCIG), cujo objetivo era

calcular os custos das atividades realizadas e dos produtos desenvolvidos. Antes desta implementação, foram realizados estudos que indicaram o método ABC (Custeio Baseado em Atividades) como o mais apropriado para as necessidades da instituição (BANCO CENTRAL DO BRASIL, 2004). No entanto, a equipe encarregada da implementação do SCIG fez algumas adaptações, distanciando-se de certos conceitos propostos na literatura especializada sobre o método ABC, adotando um enfoque mais pragmático para garantir a efetividade do sistema.

O desafio na administração pública é ainda maior devido à complexidade e diversidade dos serviços oferecidos, que vão desde educação e saúde a segurança e infraestrutura. Cada um desses setores possui características próprias, o que exige abordagens específicas de gestão de custos. Além disso, a gestão de custos na administração pública não visa ao lucro, mas sim à maximização do valor social gerado para a sociedade, o que demanda um enfoque diferente das práticas aplicadas no setor privado.

A implementação de sistemas de custeio, como o custeio por atividade (ABC), surge como uma solução potencial para enfrentar esses desafios, permitindo uma melhor compreensão e gestão dos custos associados a cada atividade específica. De acordo com Gonçalves (2013), “a aplicação de métodos de custeio mais avançados permite uma análise mais precisa dos custos, o que contribui para uma gestão mais eficiente e responsável dos recursos públicos” (p. 41). No entanto, a efetiva adoção dessas práticas depende não apenas de aspectos técnicos, mas também de fatores culturais e organizacionais, que muitas vezes apresentam resistência à mudança.

Assim, este estudo busca explorar os principais conceitos e desafios da gestão de custos na administração pública, com foco na aplicação de sistemas de custeio e na superação das barreiras culturais e organizacionais.

DISCUSSÃO TEÓRICA

A gestão de custos na administração pública distingue-se do setor privado em vários aspectos, principalmente devido ao foco na accountability e na transparência. Enquanto as empresas privadas buscam maximizar o lucro, o setor público visa à maximização do valor social gerado para a sociedade. Para isso, a implementação de sistemas de custeio adequados é fundamental. Como apontado por Ribeiro (2015), “a utilização de métodos de custeio, como o custeio por atividade (ABC), pode proporcionar uma visão mais clara dos custos envolvidos na prestação de serviços públicos, permitindo uma melhor alocação de recursos e maior eficiência na gestão” (p. 78).

A gestão de custos eficaz também requer uma cultura organizacional que valorize a eficiência e a economicidade. De acordo com Gonçalves (2013), “a cultura organizacional é um fator determinante para o sucesso na implementação de práticas de gestão de custos, pois influencia

diretamente o comportamento dos servidores e gestores” (p. 112). No entanto, a adoção dessas práticas enfrenta desafios significativos, como a resistência à mudança e a complexidade dos sistemas de custeio.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A gestão de custos na administração pública é uma ferramenta indispensável para a promoção da eficiência e da transparência na utilização dos recursos públicos. A implementação de sistemas de custeio, como o ABC, é uma estratégia eficaz para melhorar a alocação de recursos e a tomada de decisões. No entanto, o sucesso dessa implementação depende da superação de desafios culturais e organizacionais, como a resistência à mudança e a complexidade dos sistemas. Conforme observado por Souza (2014), “a criação de uma cultura voltada para a eficiência e a implementação de práticas de gestão de custos são essenciais para a administração pública enfrentar os desafios contemporâneos e garantir a prestação de serviços de qualidade” (p. 54).

REFERÊNCIAS

- GONÇALVES, M. Gestão de custos na administração pública: teoria e prática. São Paulo: Atlas, 2013.
- MARTINS, E. Contabilidade de custos. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- RIBEIRO, J. Custeio por atividade: uma abordagem prática. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.
- SOUZA, A. Eficiência na administração pública: um enfoque prático. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

Mapeamento de Processos na Gestão de Custos: Uma Análise Teórica

Geovanna Kathleen Silva
IFSULDEMINAS
geovanna.kathleen@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Tatiana Soares Procópio
IFSULDEMINAS
tatiana.procopio@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Débora Barbosa Maia
IFSULDEMINAS
debora.maia@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Leonardo de Jesus Silva
IFSULDEMINAS
leonardo.jesus@alunos.ifsuldeminas.edu.br

RESUMO

O mapeamento de processos é uma ferramenta crucial na gestão de custos, oferecendo uma visão detalhada das operações e permitindo identificação de ineficiências e oportunidades de redução de custos. Este artigo revisa as abordagens e metodologias de mapeamento de processos, discute suas implicações para a gestão de custos e analisa estudos recentes para fornecer uma visão abrangente das melhores práticas atuais. As referências incluem obras seminal e artigos recentes que ilustram a evolução e a aplicação prática dessas técnicas no ambiente empresarial moderno.

Palavras-chave: Custos; Mapeamento; Processos; Gestão.

INTRODUÇÃO

O mapeamento de processos é uma ferramenta essencial na gestão de custos, pois permite identificar, analisar e documentar processos de uma organização, com o objetivo de melhorar a eficiência e reduzir os custos operacionais, proporcionando vantagem competitiva às empresas. Na Gestão de Custos, essa técnica é particularmente valiosa porque permite que as organizações visualizem como os recursos são utilizados e onde ocorrem desperdícios. A importância do mapeamento de processos na gestão de custos está refletida em diversos estudos e publicações acadêmicas que exploram desde suas origens até suas aplicações práticas atuais (Davenport, 1993; Hammer & Champy, 1993).

FUNDAMENTOS DO MAPEAMENTO DE PROCESSOS

O mapeamento de processos envolve a criação de representações visuais dos processos empresariais que podem incluir fluxogramas, diagramas de processos e mapas de valor. Esses mapas podem

ajudar a entender o fluxo de atividades e a identificar pontos críticos onde custos podem ser reduzidos (Jeston & Nelis, 2008). Os principais tipos de mapeamento incluem:

- Fluxograma: diagramas que demonstram a sequência de etapas em um processo.
- Mapas de valor: focam no valor agregado a cada etapa do processo e são usados para identificar desperdícios (Rother & Shook, 2003).
- Diagramas de Pareto: Ajudam a identificar os principais problemas ou áreas que contribuem para a maior parte dos custos (Juran, 1988).

METODOLOGIAS DE MAPEAMENTO E GESTÃO DE CUSTOS

Existem várias metodologias para mapeamento de processos cada uma com suas próprias abordagens e ferramentas. Entre as mais destacadas estão:

- Six Sigma: foca na redução da variabilidade e melhoria da qualidade dos processos, utiliza ferramentas como diagrama de Ishikawa e a Análise de Pareto para identificar e mitigar custos (Harry & Schroeder, 2000).
- Lean Manufacturing: enfatiza a eliminação de desperdício e a melhoria contínua. O mapeamento de fluxo de valor é uma ferramenta que ajuda a visualizar e melhorar o fluxo de trabalho (Womack & Jones, 2003).
- Business Process Reengineering (BPR): reestrutura os processos empresariais para alcançar melhorias drásticas em desempenho. O mapeamento é usado para redesenhar processos de forma a reduzir custo e melhorar a eficiência (Hammer & Champy, 1993).

APLICAÇÕES PRÁTICAS E ESTUDO DE CASO

Diversos estudos de caso demonstram a eficácia de um mapeamento de processos na gestão de custos. Por exemplo, a implementação de técnicas de mapeamento de processo em uma fábrica de automóveis resultou em uma redução significativa de desperdícios e a melhoria na eficácia operacional (Spear & Bowen, 1999). Outro estudo sobre empresas de serviços identificou que mapeamento de processo pode revelar a oportunidades para automação e redução de custos de administrativos (Liker, 2004).

DISCUSSÃO TEÓRICA

O mapeamento de processos é uma técnica para documentar e analisar processos e atividades de trabalho dentro de uma organização. Este mapeamento é fundamental porque proporciona uma visão clara e estruturada do processo, permitindo às empresas descobrir onde são incorridos os custos e onde existem oportunidades de melhoria.

Definição e Importância

O mapeamento de processos envolve a criação de uma representação gráfica que mostra a sequência de atividades e decisões em um processo de negócios. Isso é fundamental para identificar pontos de ineficiência e desperdício. Hammer e Champy (2003) afirmaram em *Reengenharia Corporativa* que “o mapeamento de processos permite que uma organização visualize e compreenda seus processos de uma forma que ajude a identificar e eliminar desperdícios” (p. 45). Com estas declarações, as empresas podem tomar decisões informadas para reduzir custos e aumentar a eficiência.

Os objetivos dos fluxogramas na gestão de custos:

- Identificar ineficiências: Permite encontrar atividades e etapas que não agregam valor para que você possa eliminá-las ou reestruturá-las para reduzir custos.
- Otimização de Recursos: Promove a alocação mais eficiente de recursos e garante que os recursos sejam utilizados para atividades que realmente ajudem a criar valor.
- Melhoria da Qualidade: Identificar e corrigir falhas de processos para melhorar a qualidade dos produtos e serviços e reduzir custos associados ao retrabalho.
- Transparência e Controle: Fornece uma visão detalhada dos processos permite maior controle sobre onde e como os custos são incorridos e gerenciados.

Benefícios dos fluxogramas na gestão de custos

- Reduzir custos: Reduzir significativamente os custos operacionais, eliminando atividades e recursos que não agregam valor.
- Aumente a eficiência: Aumente a produtividade e reduza os tempos de ciclo, otimizando a execução das atividades e melhorando a coordenação entre departamentos.
- Melhorar a qualidade: Ajuda a melhorar continuamente a qualidade dos produtos e serviços, resolvendo problemas e falhas nos processos.
- Tomada de decisões estratégicas: fornece dados e insights valiosos para ajudar a tomar decisões sobre investimentos e reduções de custos.

Desafios e Limitações

Apesar de seus benefícios, o mapeamento de processo enfrenta desafios, pois a resistência das pessoas as mudanças e a complexidade dos processos dificultam colocar novas ideias em práticas de forma eficiente. Além disso, a precisão do mapeamento depende da qualidade das informações e da participação dos stakeholders, o que pode ser um obstáculo em organizações grandes e complexas (Davenport, 1993).

Considerações finais

O mapeamento de processos é uma ferramenta estratégica vital para a gestão de custos, oferecendo uma visão detalhada das operações internas e permitindo a identificação de ineficiências. Ao adotar o mapeamento de processos, as organizações podem reduzir custos, melhorar a eficiência e aumentar a qualidade de seus produtos e serviços. Em um ambiente empresarial competitivo, a capacidade de otimizar continuamente os processos é crucial para garantir a sustentabilidade e a vantagem competitiva a longo prazo.

REFERÊNCIAS

- Davenport, T. H. (1993). *Process Innovation: Reengineering Work through information Thecnology*. Harvard Business Review Press.
- Hammer, M., & Champy, J. (1993). *Reengenharia da Corporação: Um Manifesto para a Revolução Empresarial*. Harper Business.
- Harry, M., & Schroeder, R. (2000). *Seis Sigma: A Estratégia de Gestão Inovadora que revoluciona as Principais Corporações do Mundo*. Doubleday.
- Jeston, J., & Nelis, J. (2008). *Gestão de Processos de Negócios*. Routledge.
- Juran, J. M. (1988). *Manual de controle de qualidade de Juran*. McGraw-Hill.
- Liker, J. K. (2004). *O Jeito Toyota: 14 Princípios de Gestão do Maior Fabricante do Mundo*. McGraw-Hill.
- Rother, M., & Shook, J. (2003). *Aprendendo a ver: mapeamento do fluxo de valor para agregar valor e eliminar MUDA*. Instituto de Empresa Enxuta.
- Spear, S., & Bowen, H. K. (1999). "Decodificando o DNA do Sistema Toyota de Produção." *Revisão de Negócios de Harvard*, 77(5), 96-106.
- Womack, J. P., & Jones, D. T. (2003). *Lean Thinking: Banish Waste and Create Wealth in Your Corporation*. Free Press.

Gestão de custos na administração pública

Arnaldo Camargo Botazini Júnior
IFSULDEMINAS
arnaldo.junior@ifsuldeminas.edu.br

Giovanna Maria Torres de Oliveira
IFSULDEMINAS
giovanna.torres@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Letícia Silva Rosa
IFSULDEMINAS
leticia.rosa@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Mariana do Carmo Silva
IFSULDEMINAS

Vinícius Pereira Malachias
IFSULDEMINAS
vinicius.malachias@alunos.ifsuldeminas.edu.br

RESUMO

O intuito desse estudo teórico é analisar o impacto da gestão de custos na administração pública, e como é crucial para o bom desenvolvimento das atividades realizadas. O trabalho expõe a importância da distribuição correta do orçamento público e o papel dos gestores nesta distribuição. É discutido também a forma de divulgação das atividades financeiras à sociedade.

As atividades realizadas devem contar principalmente com transparência. O papel dos gestores é garantir a melhor aplicabilidade dos recursos financeiros fornecidos pelo governo, a fim de diminuir custos e garantir a melhor distribuição do orçamento público. Como fruto desta gestão, os resultados que serão obtidos tendem a crescer e consequentemente garantir a melhora contínua em setores correlatos.

Uma administração eficiente permite, através dos recursos disponíveis, atender as necessidades da população, visando progresso mútuo tanto para o governo quanto para os cidadãos, um bom planejamento torna-se crucial para a garantia da qualidade nas gerações futuras.

Palavras-chave: Gestão de custos, transparência, planejamento e setor público.

INTRODUÇÃO

A gestão de custos na administração pública é fator essencial para manter organizados os recursos advindos do governo, com o intuito de organizar corretamente as verbas e distribuí-las de maneira eficiente aos setores públicos. O papel da gestão vai além da organização do orçamento, visto que, tais verbas devem ser disponibilizadas para consulta da sociedade. Dessa forma, entende-se que os gestores devem transparecer suas atividades relacionadas às receitas e despesas públicas. “A Contabilidade deverá apurar o custo dos projetos e atividades, de forma a evidenciar os resultados da gestão” (Decreto-Lei 200/67, art. 69)”

O acesso à informação, previsto na Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 (Lei de Acesso à Informação) e a transparência na divulgação das atividades, contribui para aumentar a eficiência do poder público, diminuir a corrupção e elevar a participação social. É um direito do cidadão e dever do Estado.

A organização dos recursos permite que haja controle nos gastos e evite desperdícios, de maneira a incluir as necessidades sociais a atendê-las com igualdade, sempre de maneira transparente, garantindo a ética e evitando possíveis problemas futuros.

DISCUSSÃO

As licitações e gestão de contratos são aspectos que permitem à administração pública assegurar a legalidade, transparência, e eficiência na aquisição de bens, serviços e obras. Com o objetivo de garantir a contratação de serviços ou aquisição de bens com base nos princípios da isonomia, economicidade e eficiência, permitindo a competição justa entre fornecedores, existem diferentes tipos de licitações, como; Concorrência, tomada de preços, convite, pregão e leilão. Todas as modalidades possuem as mesmas fases, que se resumem em: Planejamento e elaboração do edital, com os itens ou serviços a serem contratados; Publicação; Verificação da etapa de habilitação dos licitantes; Julgamento das propostas; Homologação e Adjudicação, validação do resultado e formalização da contratação.

A gestão de contratos é uma maneira eficiente e justa de realizar a contratação pública, pois permite a devida fiscalização de prazos e pagamentos, garantindo uma melhor organização. Os processos devem ser feitos de maneira transparente, com o objetivo de evitar fraudes e corrupção.

Outro ponto importante na gestão de custos na administração pública é a transparência e a prestação de contas, que são considerados pilares fundamentais, são a garantia da integridade e da eficiência nos serviços públicos, referindo-se à abertura e clareza na forma como as decisões são tomadas e de como os recursos são utilizados na administração pública, além de envolver a disponibilização de informações relevantes e acessíveis sobre as ações do governo e a utilização dos recursos públicos para a população.

Para garantir o acesso à informação, os cidadãos devem ter o direito de acessar os dados sobre como o governo está gerindo os recursos públicos e tomando decisões, incluindo dados sobre orçamentos, contratos, despesas e políticas públicas, mantendo presente nestes dados clareza e simplicidade na hora de apresentá-los, para que se torne de fácil entendimento e compreensão a todos que o acessem.

Na prestação de contas os gestores públicos se responsabilizam por ações e decisões, tendo que justificar a forma como utilizaram os recursos e cumpriram suas responsabilidades apresentando relatórios financeiros e operacionais, garantindo que os objetivos sejam alcançados e que os recursos sejam utilizados de forma justa e eficiente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com o material estudado, foi constatado a importância da gestão de custos na administração pública. Os processos quando feitos com máxima transparência permitem a boa administração, visto que, a percepção pública é fator essencial para o bom desempenho das tarefas. É notável que, os bens e serviços que são disponibilizados para contratação, são devidamente organizados e formalizados, fato que se dá devido ao desempenho da gestão de custos.

A combinação de licitações transparentes, gestão eficiente de contratos e prestação de contas contribui para uma administração pública mais responsável e voltada para o bem-estar da população.

A gestão de custos na administração pública busca otimizar os recursos, evitar gastos desnecessários principalmente por utilizar recursos públicos e promover a eficiência na prestação de serviços à população.

REFERÊNCIAS

Brasil. (2011). Lei nº 12.527, de 18 de Novembro de 2011 - Lei de Acesso à Informação. Brasília, DF. Recuperado de Planalto.

S. GUIMARÃES, K. M., & Salvà, A. S. Administração Pública: Uma Abordagem dos Desafios e Tendências na Mensuração e Gestão dos Custos. Anais Do Congresso Brasileiro De Custos - ABC.

Análise das políticas contábeis e seus efeitos nas demonstrações financeiras

Dener Feitoza dos Santos
IFSULDEMINAS
dener.feitoza@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Gabriela Oliveira Silva
IFSULDEMINAS
gabriela4.silva@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Lucio Júnior Silva de Paulo
IFSULDEMINAS
lucio.junior@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Steffania Cristina da Silva
IFSULDEMINAS
Steffania.cristina@alunos.ifsuldeminas.edu.br

RESUMO

Este artigo tem como objetivo analisar as políticas contábeis adotadas pelas organizações e seus impactos nas demonstrações financeiras. A análise é baseada em uma revisão abrangente da literatura existente e em dados empíricos obtidos de instituições financeiras. A metodologia aplicada inclui a análise documental e de conteúdo das demonstrações financeiras. Os resultados revelam que, apesar das diretrizes normativas como o CPC 23 e o CPC 26, há uma considerável variação na aplicação das políticas contábeis entre as empresas, refletindo as particularidades de cada gestão. Essas variações podem afetar significativamente a comparabilidade e a transparência das demonstrações financeiras, impactando as decisões dos usuários dessas informações. O estudo conclui com sugestões para padronizar as práticas contábeis e melhorar a qualidade das informações financeiras.

Palavras-chave: políticas contábeis; demonstrações financeiras; análise contábil; CPC 23; CPC 26.

INTRODUÇÃO

A contabilidade desempenha um papel crucial na elaboração de informações financeiras que servem de base para a tomada de decisões por diversos stakeholders. As demonstrações financeiras são os principais instrumentos utilizados para comunicar a posição patrimonial, o desempenho econômico e as mudanças na situação financeira das entidades. No entanto, a maneira como essas informações são apresentadas pode variar substancialmente devido às diferentes políticas contábeis adotadas pelas organizações. Políticas contábeis referem-se ao conjunto de princípios, bases, convenções, regras e práticas específicas aplicadas pela entidade na preparação e apresentação de suas demonstrações financeiras (CPC 23). Essas políticas são fundamentais, pois influenciam diretamente a forma como os resultados financeiros são reportados. A adoção de políticas contábeis distintas pode levar a interpretações diversas dos dados financeiros,

comprometendo a comparabilidade entre empresas e afetando a tomada de decisões por investidores, credores e outros usuários das demonstrações financeiras. Neste contexto, este artigo visa analisar o impacto das políticas contábeis sobre as demonstrações financeiras, considerando a importância da padronização e da transparência para a qualidade das informações contábeis.

REVISÃO DA LITERATURA

A literatura aborda amplamente a aplicação e o impacto das políticas contábeis nas demonstrações financeiras, especialmente no contexto das normas internacionais (IFRS), adotadas no Brasil pelos Pronunciamentos Contábeis do CPC. Entre os principais estão o CPC 23 e o CPC 26, que visam promover comparabilidade e transparência. Embora as IFRS aumentem a confiabilidade das informações, sua flexibilidade permite diversidade de práticas, dificultando a comparabilidade das demonstrações financeiras. Essa variabilidade pode resultar em diferentes interpretações dos dados financeiros, dependendo das políticas adotadas por cada empresa. Portanto, é essencial que as empresas divulguem claramente suas políticas contábeis, permitindo que os usuários entendam e interpretem os números adequadamente.

METODOLOGIA

Este estudo utiliza uma abordagem de revisão literária, baseada na análise documental e de conteúdo das demonstrações financeiras de empresas brasileiras, com foco em bancos digitais, devido à sua crescente relevância. A análise documental revisou as políticas contábeis divulgadas, enquanto a análise de conteúdo identificou padrões e diferenças na aplicação dessas políticas. Os dados foram coletados dos relatórios financeiros anuais das empresas, com ênfase nas notas explicativas sobre as políticas contábeis adotadas. A escolha dos bancos digitais se justifica pela influência da inovação tecnológica nas práticas contábeis e na transparência das informações financeiras.

Análise e Discussão dos Resultados: A análise revelou uma diversidade significativa na aplicação das políticas contábeis, mesmo entre empresas do mesmo setor, devido à interpretação subjetiva das normas, estratégias de gestão e características específicas de cada entidade.

Divergências no Reconhecimento de Receitas: O reconhecimento de receitas varia, com algumas empresas adotando uma abordagem conservadora, reconhecendo receitas apenas quando há certeza de sua realização, enquanto outras antecipam o reconhecimento com base em estimativas futuras. Essas diferenças impactam significativamente os resultados financeiros.

Avaliação de Ativos e Passivos: A avaliação de ativos e passivos também varia, com práticas de reavaliação que podem alterar o valor contábil de um

ativo, afetando diretamente o patrimônio líquido. Embora existam normas específicas, sua aplicação inconsistente pode comprometer a comparabilidade das demonstrações financeiras.

Impacto na Transparência e Comparabilidade: As variações na aplicação das políticas contábeis afetam a transparência e comparabilidade das demonstrações financeiras. Diferenças na apresentação das políticas, como observado por Albuquerque et al. (2023), podem complicar a análise comparativa entre empresas, especialmente para investidores que dependem dessas informações para decisões de investimento.

CONCLUSÃO

Esta pesquisa revela que, apesar das normas contábeis como o CPC 23 e o CPC 26 estabelecerem diretrizes claras, as empresas aplicam essas políticas de maneiras variadas. Essa diversidade na aplicação das políticas contábeis compromete a comparabilidade e a transparência das demonstrações financeiras, afetando a qualidade das informações que os stakeholders utilizam para tomar decisões. Recomendo que os órgãos reguladores introduzam diretrizes mais rigorosas para padronizar a aplicação das políticas contábeis e, assim, melhorar a clareza e a utilidade das demonstrações financeiras. A adoção de práticas contábeis mais transparentes assegura a consistência e a confiabilidade das informações financeiras apresentadas ao mercado.

REFERENCIAS

ALBURQUERQUE, Pablo Carvalho de; BRAGA, Iluska Lobo; DUARTE, André Luís Faria; ROCHA, Mirian Cristina Vidal da; AFONSO, Davisson Lucas Vieira. Divulgações das políticas contábeis nas demonstrações financeiras: identificação de padrões em instituições financeiras bancárias digitais no Brasil. *Revista Interdisciplinar Científica Aplicada*, Blumenau, v. 17, n. 2, p. 68-82, TRI II 2023.

ANDRADE, Luiz Felipe Figueredo de. *Contabilidade de instituições financeiras no Brasil - Análise Crítica da Convergência às normas internacionais do IASB*. Universidade Federal de Brasília. Brasília: UNB, 2012.

BIANCHINI, Gabriel Pereira; MALAGOLLI, Guilherme Augusto. A evolução tecnológica dos serviços bancários. *Revista Interface Tecnológica*, v. 18, n. 1, p. 153- 168, 2021. Doi: 10.31510/inf.v18i1.1164. Disponível em:

<https://revista.fatectq.edu.br/index.php/interfacetecnologica/article/view/1164>. Acesso em: 18 nov. 2021.

CAIADO, Aníbal Campos; CAIADO, Jorge. Gestão de Instituições Financeiras. 3. ed., Lisboa: Edições Sílabo, 2018.

FARHI, Maryse; PRATES, Daniela Magalhães. A crise financeira e a evolução do sistema bancário. Texto para discussão 2431. Brasília: IPEA, 2018. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8926/1/td_2431.pdf. Acesso em: 18 nov. 2021.

IUDÍCIBUS, Sérgio de. Análise de balanços. 8º ed. Revista e Atualizada, São Paulo: Atlas, 2007.

OLIVEIRA, Alessandro Aristides de; SILVA, Andréia Regina da; ZUCCARI, Solange Maria de Paula; RIOS, Ricardo Pereira. A Análise das Demonstrações Contábeis e sua Importância para Evidenciar a Situação Econômica e Financeira das Organizações. Revista Eletrônica Gestão e Negócios, v. 1, n. 1, 2010.

Como o uso da tecnologia está transformando a contabilidade intermediária?

Isabele Mulia
IFSULDEMINAS
isabele.mulia@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Joyce Cruz
IFSULDEMINAS
joyce.teixeira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Kelwin Cunha
IFSULDEMINAS
kelwin.cunha@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Loeni Souza
IFSULDEMINAS
loeni.souza@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Vinícius dos Reis
IFSULDEMINAS
vinicius5.silva@alunos.ifsuldeminas.edu.br

RESUMO

Este estudo tem como objetivo analisar o impacto das tecnologias emergentes, como softwares de contabilidade automatizados e o *Blockchain*, na contabilidade intermediária. Para isso, foi realizada uma revisão bibliográfica descritiva, fundamentada em artigos selecionados a partir do Google Acadêmico. A pesquisa focou em identificar como essas tecnologias estão transformando as práticas contábeis, aumentando a eficiência, segurança e transparência nos processos. Os artigos selecionados foram filtrados por critérios como ano de publicação e relevância acadêmica, com ênfase em estudos revisados por pares. A análise qualitativa dos dados permitiu identificar que, embora o *Blockchain* ainda seja pouco adotado na contabilidade, ele apresenta um grande potencial para a área, especialmente em termos de segurança e integridade das informações. Os resultados apontam que a adaptação a essas tecnologias é essencial para que os profissionais contábeis se mantenham competitivos e atendam às demandas do mercado contemporâneo, destacando a necessidade de atualização constante. Conclui-se que a transformação digital na contabilidade não é apenas uma tendência mas sim uma realidade, na qual a integração dessas tecnologias representa um avanço significativo na profissão, proporcionando maior eficiência e novas oportunidades de inovação destacando-se pela sua aplicabilidade não apenas em serviços financeiros, mas também em qualquer indústria onde seja necessário registrar, confirmar e transferir contratos ou propriedades.

Palavras chave: Blockchain, Contabilidade Digital, Automação, contabilidade digital.

INTRODUÇÃO

A história da contabilidade está atrelada a mudanças significativas, nesse contexto a busca incessante por um melhor desempenho profissional no mercado de trabalho exige que os profissionais contábeis se mantenham atualizados, procurando inteirar-se das

modificações na legislação, acompanhando a modernização dos processos e métodos na área contábil. pensando nisso devemos considerar que pode-se concluir que a *Blockchain*. Na área contábil ainda é pouco utilizado e que a maioria dos profissionais dessa área desconhecem essa ferramenta como contribuição nas tarefas do dia-a-dia. Com essa tendência de crescimento do *Blockchain* é necessário que os contadores se atualizem e sejam aliados dessa tecnologia.

REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Essa revisão bibliográfica tem como objetivo ser um estudo sobre como a tecnologias, como softwares de contabilidade automatizados e *Blockchain*, estão influenciando e transformando a contabilidade intermediária. A tecnologia *Blockchain* é diferenciada, pois propicia autonomia, transparência, privacidade, agilidade, autenticidade, segurança e economia nas negociações. Por esse motivo, tem atraído, cada vez mais, a atenção de firmas e de governos (OLIVEIRA; FREITAS, 2020).

Automação, Digitalização e Blockchain

Com o passar do tempo e o desenvolvimento contínuo da tecnologia, a acumulação de conhecimentos, o raciocínio guiado pela lógica, o progresso foi imprimindo melhorias ao saber contabilístico (SCHERER, 2018).

As tecnologias podem ser na forma de hardware (dispositivos físicos por meio dos quais os contadores inserem dados, processam os dados e obtêm informações na forma de relatórios) ou software (programas de computador instalados no hardware, para permitir que os contadores executem suas tarefas de forma eficaz e eficiente). Os contadores hoje dependem de tecnologias de hardware e software para realizar as principais funções contábeis e também garantir relatórios, e isso também inspirou a criação de tecnologias altamente sofisticadas implantadas para coleta, processamento e armazenamento de informações financeiras. (RESENDE; ABREU, 2013).

A computação em nuvem melhorou significativamente o acesso às informações financeiras, que antes era restrito às instalações da empresa. Agora, com uma conexão à Internet, os usuários podem acessar programas e dados financeiros de qualquer lugar. Isso tem transformado a maneira como os contadores se comunicam e colaboram com as partes interessadas, criando novos padrões de trabalho orientados pela tecnologia e exigindo novos conhecimentos para atender às demandas atuais.

Oliveira e Freitas (2020) afirmam que *Blockchain* é uma tecnologia de gerenciamento de dados que funciona através de transações descentralizadas, que surgiu em 2008 para efetuar pagamentos digitais da criptomoeda *Bitcoin*. Essa tecnologia apresenta como principais qualidades fornecer segurança, anonimato e integridade de dados sem qualquer interferência de terceiros no controle de transações, e sua

abrangência vai além de serviços financeiros, podendo ser adaptada para qualquer indústria onde seja necessário registrar, confirmar e transferir qualquer tipo de contrato ou propriedade.

Alcântara et al. (2019), comparam o impacto tecnológico da tecnologia *Blockchain* à invenção da roda, do motor a vapor e da Internet, com base nas altas expectativas raramente antes tidas. Dados extraídos do relatório do *World Economic Forum*, divulgado em setembro de 2015 expõem a expectativa dos entrevistados, dentre eles 58% esperam que até o ano 2025 10% do produto interno bruto mundial sejam armazenados usando a tecnologia *Blockchain* 73% esperam que até o ano 2025 algum país utilize a tecnologia para arrecadar seus tributos, mostrando o entusiasmo do potencial uso da tecnologia (ALCÂNTARA et al., 2019).

METODOLOGIA:

O presente estudo utiliza o método de revisão bibliográfica, de natureza descritiva, fundamentado em artigos obtidos principalmente por meio da plataforma Google Acadêmico. A seleção das informações foi realizada com base em palavras-chave específicas, como "*Blockchain*", "contabilidade intermediária", "contabilidade digital" e "automação".

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Ano de publicação	Título do artigo	Assunto abordado
Julho de 2021	Blockchain: tendência para a Contabilidade Digital Blockchain: trend towards Digital Accounting	A importância da Blockchain para desburocratizar processos contábeis e aumentar a eficiência, além de sugerir que a adoção dessa tecnologia pode melhorar a confiabilidade das informações contábeis. A pesquisa é relevante para profissionais contábeis, pois oferece insights sobre como a Blockchain pode ser integrada em suas práticas diárias, promovendo uma contabilidade mais automatizada e transparente.
Dezembro de 2021.	A influência da tecnologia digital na contabilidade nos dias atuais	Com o uso da tecnologia digital, as transações contábeis complexas usando métodos tradicionais agora serão processadas com facilidade e rapidez. Alguns exemplos de tecnologia em contabilidade envolvem relatórios em tempo real, automação de processos, visualização de dados, análise de big data e computação em nuvem.

CONCLUSÃO

As novas tecnologias, como o *Blockchain* e os softwares de contabilidade automatizados, estão redefinindo a contabilidade intermediária, promovendo maior eficiência, segurança e transparência. O estudo revela que, embora o *Blockchain* ainda seja pouco explorado na prática contábil, seu potencial para transformar a área é significativo, especialmente em termos de integridade e proteção de dados financeiros. Profissionais contábeis que adotam essas tecnologias se posicionam de forma mais competitiva no mercado, respondendo às crescentes exigências de um ambiente empresarial cada vez mais digitalizado. A transformação digital na contabilidade não é apenas uma tendência, mas uma realidade que exige atualização contínua e abertura à inovação para que os contadores possam maximizar os benefícios dessas ferramentas e enfrentar os desafios emergentes com eficácia.

REFERÊNCIAS

- ALCANTARA, L. T.; RODRIGUES, E. A. S.; LIMA, D. V.; NUNES, A. Uso da tecnologia Blockchain como instrumento de governança eletrônica no setor público. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE CONTABILIDADE PÚBLICA, 2, 2019, Lisboa. Disponível em: <http://icts.unb.br/jspui/handle/10482/34651>, Acesso em: 20 ago. 2024.
- OLIVEIRA, E.; FREITAS, A. Os porquês da tecnologia blockchain ainda não ter sido popularizada: um ensaio teórico. *Revista Gestão & Tecnologia*, v. 20, n. 1, p. 332–343, 2020. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/341416247_Os_porques_da_tecnologia_blockchain_ainda_nao_ter_sido_popularizada_um_ensaio_teorico, Acesso em: 20 ago. 2024.
- RESENDE, Denis Alcides; ABREU, Aline França de. *Tecnologia da Informação: Aplicadas ao Sistema de Informação Empresariais*. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2013. Disponível em: Acesso em: <https://pt.slideshare.net/slideshow/tecnologia-da-informao-aplicada-a-sistemas-de-informao-empresariais/16820933>, 21 ago. 2024.
- SCHERER, Tânia Márcia. A evolução dos processos contábeis com as novas tecnologias: estudo de caso em uma indústria metalúrgica no Vale do Paranhana no Rio Grande do Sul. Disponível em: <https://seer.faccat.br/index.php/contabeis/article/download/687/536>. Acesso em: 22 ago. 2024.

Contabilidade Ambiental e Sustentabilidade: Investigação sobre como as empresas estão integrando aspectos ambientais e de sustentabilidade em suas práticas contábeis intermediárias, e como isso afeta sua divulgação financeira.

IsJúlio César da Silva
IFSULDEMINAS
julio.silva@ifsuldeminas.edu.br

Giovanna Maria Torres de Oliveira
IFSULDEMINAS
giovanna.torres@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Letícia Silva Rosa
IFSULDEMINAS
leticia.rosa@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Mariana do Carmo Silva
IFSULDEMINAS

Tatiana Soares Procópio
IFSULDEMINAS
tatiana.procopio@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Vinícius Pereira Malachias
IFSULDEMINAS
vinicius.malachias@alunos.ifsuldeminas.edu.br

RESUMO

A contabilidade ambiental é uma área que ganhou destaque à medida que a preocupação com o equilíbrio ecológico do planeta aumentou. É um ramo especializado da contabilidade tradicional. Seu objetivo é identificar, mensurar, registrar e gerar informações relacionadas às atividades das empresas que afetam o meio ambiente.

Esse trabalho tem a finalidade de investigar e responder, através de um estudo teórico, o seguinte questionamento: Como as empresas estão integrando aspectos ambientais e de sustentabilidade em suas práticas contábeis e como isso afeta sua divulgação financeira?

Nos tempos atuais onde instituições governamentais e a sociedade cobram cada vez mais transferência das empresas em relação a suas práticas sociais e ambientais, as empresas precisam alinhar todos os processos para que caminhem dentro dos requisitos estabelecidos.

Palavras-chave: Meio ambiente, Relatórios de Impacto ambiental.

INTRODUÇÃO

A contabilidade ambiental é uma área emergente da contabilidade que busca integrar informações ambientais nas práticas e relatórios financeiros das empresas. Este campo de estudo ganhou destaque nas últimas décadas devido ao aumento da conscientização sobre a sustentabilidade e a responsabilidade ambiental corporativa (Schaltegger & Burritt, 2010). A crescente pressão de stakeholders, incluindo investidores, reguladores e consultores, têm impulsionado as empresas adotarem práticas mais transparentes e responsáveis em relação ao impacto de suas operações (Bebbington & Larrinaga, 2014)

A contabilidade ambiental envolve a identificação, medição e divulgação de custos e benefícios ambientais associados às atividades empresariais. Segundo Hopwood (2009), a inclusão de aspectos ambientais nos sistemas de contabilidade e relatórios financeiros pode proporcionar uma visão mais holística do desempenho corporativo, permitindo que as empresas tomem decisões mais informadas e estratégicas em relação à gestão ambiental. Além disso, a contabilidade ambiental também pode ajudar as empresas a identificar oportunidades de redução de custos, melhorar a eficiência operacional e reforçar a reputação corporativa (Gray, 2010).

O desenvolvimento de normas e diretrizes para a contabilidade ambiental também tem sido de atenção por parte de organismos internacionais e nacionais. Por exemplo, a International Organization for Standardization (ISO) publicou a norma ISO 1 norma regulatória da contabilidade ambiental nº4051, que fornece uma estrutura para contabilidade de custos de fluxo de material, ajudando as empresas a gerenciar os recursos de maneira mais sustentável (ISO, 2011).

Apesar dos avanços, a implementação da contabilidade ambiental enfrenta desafios significativos como a falta de padronização nas metodologias de medição e a dificuldade em quantificar alguns aspectos ambientais (Lammerton, 2005). No entanto, à medida que a demanda por transparência aumenta, espera-se que a contabilidade ambiental continue a evoluir e desempenhar um papel crucial na promoção da sustentabilidade corporativa.

DISCUSSÃO

Na implementação da contabilidade ambiental encontram-se desafios e barreiras a serem enfrentados pelas empresas, como por exemplo a falta de conhecimento e capacitação e a falta de padronização nos processos de fabricação, ocasionando em desperdícios elevados e altos custos.

Um dos desafios para a falta de padronização na implementação da contabilidade ambiental é que não existem normas globalizadas, o que dificulta a análise de mercado utilizada para comparação entre as empresas; Um exemplo disso são as práticas americanas e europeias que são referências entre as brasileiras, tornando difícil a avaliação do desempenho ambiental por investidores globais.

Um autor que discute o tema, Richard L. Burritt, que em seu trabalho explicita as lacunas relacionadas à contabilidade ambiental. No artigo "roadblocks on the way to the green and pleasant land" que foi publicado em 2004, Burritt aborda os desafios da implementação de sistemas de contabilidade ambiental devido à essa falta de padronização, tanto em normas contábeis quanto em relatórios financeiros.

Com a falta de conhecimento de muitos produtores, de consumidores, e sociedade em geral, está impedindo que a atividade da pecuária sustentável aconteça no Brasil. É isso que afirma a diretora executiva do

Grupo de Trabalho da Pecuária Sustentável (GTPS), Beatriz Dameniconi. Uma pesquisa feita pela Unicamp, em Campinas (SP), concluiu que muitas pessoas confundem os conceitos, de acordo com o nível escolaridade, e não priorizam comportamentos que podem beneficiar o meio ambiente. Para isso, deve-se conhecer e gerir bem todos os recursos necessários à atividade para. É preciso garantir a segurança e a qualidade de vida dos funcionários, além de capacitá-los para as funções que desempenham.

Um estudo feito com estudantes, mostrou o seguinte resultado: estudantes do nível de ensino superior relacionou mais com as questões do meio ambiente e econômica, principalmente os homens. No ensino médio, as pessoas relacionaram mais com nutrição e o sustentar, principalmente as mulheres. O estudo ressalta que determinadas formas de produção têm forte impacto ambiental com prejuízos para a saúde. Se o consumidor não estiver conscientizado disso, não vai exigir mudanças em prol da preservação do meio ambiente por parte dos produtores e permitir maior consumo de alimentos saudáveis. Utilizando técnicas que trabalham no sentido de dar um estímulo para o indivíduo, a partir delas, a gente consegue as atitudes, as motivações, tudo o que o indivíduo associa ao estímulo. Conseguimos de uma forma indireta, levantar todas as informações que a gente precisa para uma melhor compreensão dentro da comunidade ambiental.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da análise do material teórico foi possível notar que a contabilidade ambiental está sendo cada vez mais discutida. Fato que se dá devido à cobranças principalmente de órgãos fiscalizadores e stakeholders, que pressionam as empresas para adotarem as normas legais e exporem suas práticas e resultados. As Organizações sofrem dificuldades quanto à aplicação da contabilidade ambiental. O principal desafio encontrado é a falta de padronização na implementação, já que não existem normas globalizadas.

Entretanto, as empresas que adotam a técnica se beneficiam de maior transparência, melhor percepção pública e, potencialmente, desempenho financeiro aprimorado a longo prazo. A prática da sustentabilidade tende a crescer gradativamente mais, tendendo as operações físicas e financeiras a dependerem das demonstrações contábeis.

REFERÊNCIAS

BEBBINGTON, J., & Larrinaga, C. (2014). Accounting and sustainable development: An exploration. *Accounting, Organizations and Society*, 39(6), 395-413.

https://www.agrolink.com.br/noticias/falta-de-conhecimento-impede-sustentabilidade_409485.html

<https://g1.globo.com/sp/campinas-regiao/noticia/2019/05/04/estudo-da-unicamp-aponta-falta-de-conhecimento-dos-consumidores-sobre-sustentabilidade.ghtml>

BURRITT, R. L. (2004). Environmental Management Accounting: Roadblocks on the Way to the Green and Pleasant Land. *Business Strategy and the Environment*, 13, 13-32.

GRAY, R. (2010). Is accounting for sustainability actually accounting for sustainability... and how would we know? An exploration of narratives of organizations and the planet. *Accounting, Organizations and Society*, 35(1), 47-62.

HOPWOOD, A. G. (2009). Accounting and the environment. *Accounting, Organizations and Society*, 34(3-4), 433-439.

International Organization for Standardization (ISO). (2011). ISO 14051:2011 Environmental management — Material flow cost accounting — General framework. Geneva: ISO.

LAMBERTON, G. (2005). Sustainability accounting—a brief history and conceptual framework. *Accounting Forum*, 29(1), 7-26.

SCHALTEGGER, S., & Burritt, R. (2010). Sustainability accounting for companies: Catchphrase or decision support for business leaders? *Journal of World Business*, 45(4), 375-384.

Ética na Contabilidade Intermediária

Ana Lúcia Oliveira
IFSULDEMIN
Aana20.oliveira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Débora Barbosa Maia
IFSULDEMINAS
debora.maia@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Eliane Gomes F de Oliveira
IFSULDEMINA
eliane.gomes@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Kely Karolaine T. Mendonça
IFSULDEMINAS
kely.karolaine@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Mara Caldeira Da Mata
IFSULDEMINAS
mara.caldeira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Maria Custódia das Dores
IFSULDEMINAS
maria.dores@alunos.ifsuldeminas.edu.br

RESUMO

Propõe-se disseminar a palavra Ética, temos em sua essência a tradução que vem do sentido de compromisso, e também de direitos e deveres de cada um para o bem comum. Em todas as profissões há um comprometimento do profissional com a ética, o que fundamenta sua legitimidade sobre toda a sociedade. Derivado disso o desconhecimento do código de ética pode acarretar a atitudes que impedem o bem comum e que levem a desvalorização da classe profissional. Com isso o atual trabalho tem como objetivo geral fundamentar sobre a ética contábil, demonstrando sua importância para os profissionais da área de contabilidade.

A integridade e a conformidade com as normas contábeis são essenciais para garantir que as demonstrações financeiras sejam confiáveis. A ética é imprescindível para que o profissional cumpra seu trabalho de forma exemplar, gerando lucro ao seu cliente e receita ao Estado, sem fraudes de qualquer espécie.

Palavras-chave: Ética, Contabilidade, Normas, Profissional contábil.

INTRODUÇÃO

A ética na contabilidade é um componente fundamental da profissão contábil, responsável por assegurar a integridade, transparência e confiabilidade das informações financeiras. A prática contábil envolve o registro, a análise e a apresentação de dados que são essenciais para a tomada de decisões econômicas por diversas partes interessadas, como investidores, credores, governos e públicos em geral. Este resumo explora os conceitos básicos da ética na contabilidade, sua importância, e os desafios enfrentados pelos profissionais ao aplicar princípios éticos em seu trabalho.

DISCUSSÃO TEÓRICA

A ética é um conjunto de normas e princípios que orienta a conduta profissional, tornando-se uma tarefa desafiadora. A ética está presente em todas as práticas humanas, seja profissional ou não, e surge da especialização das atividades. A sociedade está impondo mais responsabilidades aos profissionais em busca da verdade, com procedimentos éticos atingindo mais pessoas, independentemente de sua função social. Os códigos de ética de profissões regulamentadas são obrigatórios, pois são elaborados por autoridades com poder para fazê-los cumprir.

Segundo Lisboa (2010, p. 23), a ética pode ser definida como “um ramo da filosofia que lida com o que é moralmente bom ou mau, certo ou errado”. Pode-se dizer, também, que ética e “filosofia moral” são sinônimos.” O referido autor salienta que por mais que a definição de ética pareça simples e de fácil aplicação, é, na realidade, muito complexa, visto que engloba juízos de valor, não muito fáceis de serem aplicados.

O Conselho Federal de Contabilidade (CFC) tem autoridade para punir atos que violem as normas profissionais, aplicando advertência ou censura. Os profissionais contábeis devem conhecer a respeito do código de ética, garantindo o cumprimento das regras estabelecidas, o comportamento ético é essencial para os profissionais, que devem exercer suas atividades de forma correta, agindo com honestidade, manter sigilo profissional e transmitir informações aos clientes. O código também define princípios éticos dos contabilistas, como responsabilidade perante a sociedade, integridade com cliente, atualização e respeito com os colegas. O papel do contador é garantir eficácia na gestão da riqueza, exigindo responsabilidade, comportamento adequado e bom desempenho da atividade. Sem a ética, a sociedade não se estrutura de forma permanente e as profissões não se destacam pelo mérito de seu trabalho.

Apesar da importância da ética contábil, os contadores enfrentam desafios como pressões financeiras e comerciais para manter padrões éticos. Resistir a manipulações de informações financeiras e manter a integridade dos relatórios são desafios significativos. Os conflitos de interesse podem surgir quando os contadores têm relacionamentos financeiros ou pessoais que influenciam seu julgamento profissional, identificar e gerenciar esses conflitos é crucial para manter a objetividade. (CAMPOS; SOUZA; LIMA, 2013).

As constantes mudanças nas normas contábeis podem ser um desafio para os contadores, especialmente em ambientes dinâmicos. A segurança da informação é uma preocupação crescente devido à digitalização das informações financeiras.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que a ética é algo que vem do íntimo de cada ser humano, é sua consciência moral, estando relacionada ao bem e ao mal, ao certo e ao errado. O contador é peça indispensável para as empresas e a sociedade em geral, visto que seus atos geram informações que afetam diretamente a vida das pessoas e entidades. Portanto, é de inteira responsabilidade do contador a transparência dessas informações, devendo este profissional desempenhar suas atividades seguindo o Código de Ética da Profissão. Diante das dificuldades éticas, é necessário que os contadores adotem uma nova postura para conseguir credibilidade e valorização profissional.

REFERÊNCIAS

CAMPOS, S. A.; SOUZA P.; LIMA, M. Ética Na Profissão Contábil: Um Estudo Sobre A Percepção Dos Alunos Sobre A Contribuição Da Disciplina “Ética E Legislação Profissional” Para A Formação Em Ciências Contábeis. In: 8°.

Conselho Federal de Contabilidade (CFC). Código de Ética Profissional do Contador CFC. 2016.

LISBOA, Lazaro Plácido. Ética Geral e profissional em contabilidade. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

PORTAL DE CONTABILIDADE. O perfil do profissional contábil. Disponível em: . Acesso em: 18 nov.2014.

Impacto das normas internacionais de Contabilidade (IFRS) na prática contábeis

Felipe Augusto Alves Silva
IFSULDEMINAS
felipe.augusto.ark@gmail.com

João Victor Santos
IFSULDEMINAS
joao10.santos@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Marcos Antônio R. Filho
IFSULDEMINAS
marcos.filho@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Marcos Vinicius S. Diniz
IFSULDEMINAS
marcos.diniz@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Lilian Luisa Reis Santos
IFSULDEMINAS
lilian1.santos@alunos.ifsuldeminas.edu.br

RESUMO

Este estudo examina a importância das Normas Internacionais de Contabilidade (IFRS) na padronização das práticas contábeis globais, promovendo a uniformidade e a comparabilidade das demonstrações financeiras. A adoção das IFRS permite que empresas de diferentes países sigam os mesmos padrões contábeis, facilitando a análise e comparação do desempenho financeiro entre multinacionais. Essa uniformidade beneficia investidores, analistas financeiros e outras partes interessadas, proporcionando uma base mais sólida para a tomada de decisões e a avaliação do valor das empresas no mercado global. Além disso, as normas IFRS aumentam a transparência e a confiabilidade das informações contábeis, exigindo a divulgação de dados detalhados e precisos, o que reduz significativamente o risco de manipulação contábil e fraudes financeiras.

Apesar dos benefícios claros, a transição para as IFRS apresenta desafios significativos para as empresas. Há uma necessidade crescente de capacitação e treinamento para profissionais de contabilidade, a fim de garantir que eles possam interpretar e aplicar corretamente as novas normas. Além disso, os custos iniciais de implementação, como a atualização de sistemas contábeis e a reestruturação de processos internos, podem ser elevados, especialmente para empresas de pequeno e médio porte. No entanto, esses investimentos são justificados pelos benefícios de longo prazo, como o aumento da confiança dos investidores e a atração de investimentos estrangeiros, devido à maior transparência e comparabilidade das demonstrações financeiras.

Palavras chave: IFRS, transparência, comparabilidade, confiabilidade.

INTRODUÇÃO

As Normas Internacionais de Contabilidade (IFRS, na sigla em inglês) têm tido um impacto significativo nas práticas contábeis ao redor do mundo. A uniformidade e a comparabilidade são dois dos

principais benefícios proporcionados pelas IFRS. A aplicação dessas normas promove uma uniformidade nas práticas contábeis, permitindo que empresas de diferentes países utilizem os mesmos padrões. Isso facilita a comparação entre empresas de diversas nações, o que é extremamente benéfico para investidores e outras partes interessadas que buscam analisar e comparar o desempenho financeiro de empresas multinacionais. Além disso, as IFRS aumentam a transparência das demonstrações financeiras, proporcionando informações mais claras e detalhadas sobre a posição financeira das empresas.

Com a adoção dessas normas, as demonstrações financeiras tornam-se mais confiáveis e consistentes, reduzindo o risco de manipulação contábil. As IFRS incentivam a divulgação de informações mais detalhadas e precisas, o que melhora a qualidade da informação disponível para os usuários das demonstrações financeiras. A adoção das IFRS também impacta diretamente as empresas e os profissionais de contabilidade. Para implementar essas normas, é necessário que contadores e outros profissionais financeiros recebam treinamento adequado para entender e aplicar os novos padrões.

Além disso, as empresas podem enfrentar custos iniciais significativos ao implementar as IFRS, incluindo a necessidade de atualizar sistemas de contabilidade e treinar funcionários. No âmbito econômico, a adoção das IFRS pode tornar um país ou empresa mais atraente para investidores estrangeiros, devido à maior transparência e comparabilidade das demonstrações financeiras.

As IFRS contribuem para a harmonização contábil global, facilitando o comércio e os investimentos internacionais. No entanto, alguns desafios também surgem com a adoção dessas normas. Países podem enfrentar dificuldades ao adaptar suas práticas contábeis locais e leis às normas internacionais, e as IFRS podem ser complexas, exigindo uma interpretação cuidadosa, o que pode ser um desafio para empresas menores ou com menos recursos.

A adoção das Normas Internacionais de Contabilidade (IFRS) traz muitos benefícios, incluindo maior transparência, comparabilidade e confiabilidade das demonstrações financeiras. No entanto, também apresenta desafios, como custos de implementação e a necessidade de treinamento contínuo para os profissionais de contabilidade. No geral, as IFRS têm um impacto positivo nas práticas contábeis globais, contribuindo para uma maior harmonização e integridade das informações financeiras.

REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Este estudo utilizou uma abordagem qualitativa para explorar o impacto das Normas Internacionais de Contabilidade (IFRS) nas práticas contábeis globais, focando na análise de literatura existente. O método de pesquisa adotado foi uma revisão bibliográfica, o que significa que a pesquisa se baseou em uma análise detalhada de artigos acadêmicos, estudos de caso

e revisões de literatura relacionadas ao impacto das IFRS. A seleção das fontes foi feita com base em sua relevância para o tema em questão, considerando também a aceitabilidade, ou seja, quantas vezes os trabalhos foram citados por outros autores, e a contribuição significativa para a discussão sobre os impactos das IFRS. Entre os autores analisados, destacam-se Ball (2006), Barth, Landsman e Lang (2008), que discutem as vantagens e desvantagens das IFRS, especialmente do ponto de vista dos investidores e da qualidade contábil.

Paananen e Lin (2009) examinaram a evolução da qualidade contábil na Alemanha após a adoção das IFRS, enquanto Soderstrom e Sun (2007) revisaram a literatura existente, destacando tanto os benefícios quanto os desafios da implementação dessas normas.

A repetição de análise ocorre através da revisão cruzada de diferentes fontes para validar os achados e as conclusões. Isso sugere que os mesmos artigos e estudos podem ser revisados repetidamente para garantir a consistência das conclusões e a confiabilidade dos resultados obtidos. No que diz respeito ao tamanho da unidade experimental, em um estudo baseado em revisão bibliográfica, a unidade de análise consiste nos próprios artigos acadêmicos e estudos de caso revisados.

Assim, cada artigo ou estudo de caso pode ser considerado uma unidade de análise independente. Não há uma "unidade experimental" tradicional, como se vê em experimentos de laboratório, dado que o foco está na análise de conteúdo de documentos

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A literatura revisada sugere que a adoção das IFRS tem um impacto positivo significativo na transparência e comparabilidade das demonstrações financeiras. Ball (2006) e Barth et al. (2008) concordam que as IFRS melhoram a qualidade das informações contábeis, tornando-as mais confiáveis e úteis para os investidores. Leuz e Verrecchia (2000) destacam que a maior divulgação de informações pode reduzir a assimetria informacional, melhorando a eficiência dos mercados financeiros.

No entanto, os desafios da implementação, como os custos iniciais e a necessidade de treinamento, são amplamente reconhecidos. Embora as IFRS promovam a harmonização contábil, a adaptação às normas internacionais pode ser complexa, especialmente para empresas menores. Além disso, as implicações fiscais das IFRS podem afetar a base tributária das empresas, exigindo uma gestão fiscal cuidadosa.

CONCLUSÃO

Em conclusão, a revisão bibliográfica confirma que as IFRS trazem inúmeros benefícios, como maior transparência, comparabilidade e confiabilidade das demonstrações financeiras. Apesar dos desafios, as normas contribuem significativamente para a harmonização e integridade das informações financeiras globais, promovendo mercados financeiros mais eficientes e integrados.

REFERÊNCIAS

file:///D:/Arquivos%20dos%20Usu%C3%A1rios/Marcelo/Downloads/20396-Article%20Text-70740-1-10-20160312.pdf

<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/1702/1/Christiano%20Augusto%20Beleze%20dos%20Santos.pdf>

<https://www.redalyc.org/pdf/1970/197032751005.pdf>

<https://revistas.pucsp.br/risus/article/view/20396>

O uso do Canvas como ferramenta de suporte em uma consultoria empresarial na empresa WM Auto Center

Eliane Gomes Ferreira de Oliveira
IFSULDEMINAS
eliane.gomes@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Kely Karolaine Teixeira Mendonça
IFSULDEMINAS
kely.karolaine@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Geovanna Kathleen
IFSULDEMINAS
geovanna.kathleen@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Mara Caldeira Da Mata
IFSULDEMINAS
mara.caldeira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Maria Custódia das Dores
IFSULDEMINAS
maria.dores@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Ana Lúcia Oliveira
IFSULDEMINAS
ana20.oliveira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Lúcio Junior
IFSULDEMINAS
lucio.junior@alunos.ifsuldeminas.edu.br

RESUMO

O trabalho relata as dores da empresa WM Auto Center - Mecânica Automotiva, onde iremos traçar estratégias para sanar a falta do aparelho Software scanner automotivo, em um estipulado período de tempo com soluções educacionais, trazendo melhorias à oficina mecânica pois não são todos os concorrentes que oferecem o scanner automotivo, aumentando a vantagem competitiva buscando a satisfação do cliente com diagnóstico mais rápido e preciso.

A dinâmica de uma oficina mecânica será analisada, destacando-se pelos serviços diferenciados e confiáveis que oferece. No mercado, a principal carência identificada é a ausência de um Scanner Automotivo. Embora muitos concorrentes já utilizem essa tecnologia, a falta desse equipamento é um fator negativo recorrente, associado tanto à reputação ruim do setor quanto à qualificação insuficiente de alguns profissionais. Isso representa uma excelente oportunidade para a Wm se diferenciar e conquistar uma posição de destaque no mercado.

Ao final dos levantamentos, identificou-se que a adoção de software de scanner automotivo se apresenta como um investimento estratégico crucial para elevar o nível dos serviços da WM Auto Center e fortalecer a sua posição no mercado.

Palavras-chave: Project Model Canvas; Inovação Automobilística; Diferencial competitivo; Scanner automotivo.

INTRODUÇÃO

O uso do Canvas como ferramenta de suporte em uma consultoria empresarial, como o Project Model Canvas, é comum em consultoria empresarial. Ajuda a visualizar e analisar, facilitando a identificação de oportunidades de melhoria e inovação para os clientes da consultoria. O Canvas é uma ferramenta de comunicação eficaz para alinhar estratégias e objetivos entre a consultoria e seus clientes.

No dinâmico mundo dos negócios, a consultoria empresarial desempenha um papel crucial na orientação e no aprimoramento das organizações. Em meio a esse cenário, o uso do

Canvas emerge como uma ferramenta poderosa, capaz de fornecer insights valiosos e impulsionar a inovação. Este artigo oferece uma visão introdutória sobre a aplicação do Canvas - como uma ferramenta de suporte essencial na consultoria empresarial.

Será explorado a operacionalização de uma oficina mecânica que se destaca por seus serviços diferenciados e confiáveis. A principal lacuna percebida no mercado é a ausência de um aparelho Scanner Automotivo. Apesar de vários concorrentes oferecerem essa tecnologia, a falta de um Scanner é um ponto negativo frequente, associado à má reputação do setor e à qualificação inadequada de alguns profissionais. Isso representa uma grande oportunidade para a Wm se diferenciar e conquistar uma posição de destaque no mercado.

Neste trabalho, utilizou-se o método de pesquisa, descritiva e exploratória conforme descrito por Vergara (2009), que visa expor características, investigar e estudar os processos de gestão de riscos e melhorias, o qual cita-se a consultoria em análise de risco e melhorias, o qual cita-se a consultoria em análise de riscos, seus conceitos, normas, utilitários, formas de organização e demais estudos que seguem a linha de pensamento científico estabelecido pelos objetivos supracitados. Segundo Godoy (1995) e Marconi & Lakatos (2005), a pesquisa qualitativa visa abordar estudos de intervenção em um problema a partir de dados que não podem ser obtidos por meio da medição numérica das variáveis.

Neste estudo, foi adotado o método de pesquisa descritiva e exploratória com o objetivo de analisar características, investigar e examinar os processos de gestão de riscos e melhorias.

REFERENCIAL TEÓRICO

A WM Auto Center, objeto desta pesquisa, é uma empresa especializada em mecânica automotiva, oferecendo uma ampla gama de serviços, incluindo manutenção preventiva e corretiva de veículos, montagem e troca de peças, lubrificação de motores, regulagem de mecanismos, soldas, alinhamento e balanceamento da direção. Além disso, a empresa orienta seus clientes sobre a substituição e aproveitamento de componentes. Para aprimorar ainda mais seus serviços, a aquisição de um software scanner automotivo é essencial, pois permitirá diagnósticos mais precisos e eficientes.

O Project Model Canvas é um dos métodos visuais mais utilizados para gestão de projetos, no qual as informações são inseridas por meio de post-its e organizadas de forma visual em um quadro podendo ocorrer de forma manual ou por meio de ferramentas digitais (FINOCCHIO, 2013). O PMC a utilização de métodos ágeis e visuais que possibilitam a apresentação explícita do projeto e trazem benefícios como a melhor comunicação entre os envolvidos, a motivação da equipe e o comprometimento com o projeto (BARBOSA et. al., 2018).

Neste mercado, é visível a exposição a ruídos, vibração dos braços e do corpo inteiro, também o estresse térmico, além de cortes, lacerações e furos. Então a consultoria em análise de riscos é importante para garantir a segurança patrimonial e do colaborador.

Para prevenção, diversas ações devem ser realizadas na fonte, como apoio ao uso de EPI de forma correta, investimento em máquinas que visam a proteção do controlador e realizar inspeções periódicas para melhor desenvolvimento das funções, evitando riscos em geral.

O software de scanner automotivo é uma ferramenta essencial para o diagnóstico e reparo do sistema de injeção eletrônica do veículo. Este aparelho coleta e analisa, em tempo real, todos os parâmetros operacionais do sistema, permitindo a detecção de eventuais falhas. As informações são exibidas em um visor, e, caso haja algum problema, o scanner pode identificar questões como falhas no motor, dificuldade na partida, problemas com a ignição, marcha e injeção eletrônica, entre outros. Além disso, o scanner tem a capacidade de corrigir falhas de leitura e "zerar" o sistema, possibilitando a reconfiguração de estratégias de injeção e avanço de ignição. (MIXAUTO, 2018)

Devido a falta do aparelho software scanner, a oficina depende de métodos manuais de diagnósticos, onde o profissional necessita confiar em testes físicos e inspeções visuais, o que pode não ser tão abrangente e preciso quanto aos dados fornecidos pelo scanner. Sem a rapidez de um diagnóstico preciso, o profissional perde muito tempo para fazer esse levantamento, acarretando numa insatisfação dos clientes, que buscam por serviços rápidos e eficientes em outras oficinas.

Com esta aquisição do aparelho software scanner a WM Auto Center - Mecânica Automotiva objetiva ser mais ágil operacionalmente, na solução dos problemas, elevando seu poder competitivo.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O diagnóstico manual empregado atualmente no WM Auto Center possui várias limitações que afetam a eficiência e a satisfação dos clientes. A ausência de um software de scanner automotivo leva a oficina a depender de técnicas menos exatas e mais demoradas, como testes físicos e inspeções visuais. Esses procedimentos podem gerar diagnósticos que não são totalmente precisos ou completos, resultando em um aumento no tempo de serviço e, por fim, na insatisfação dos clientes.

Conforme os autores França Filho e Joao Batista (2023), os técnicos atuais precisam lidar também com estas novas máquinas (scanner automotivo) acompanhando o mercado de novas tecnologias, pois estas novas tecnologias oferecem um tempo menor para diagnóstico e outros benefícios:

- Tempo de Diagnóstico: A quantidade de tempo exigida para concluir um diagnóstico com as técnicas tradicionais é consideravelmente maior em comparação ao que seria

necessário utilizando um scanner automotivo. Essa situação gera atrasos nos atendimentos e pode resultar em uma redução da rotatividade dos veículos na oficina.

- **Precisão e Confiabilidade:** Os métodos manuais são mais propensos a erros humanos e podem não conseguir identificar todas as falhas presentes nos veículos. Em contrapartida, um scanner automotivo possibilita uma análise minuciosa e precisa, permitindo a identificação de problemas ocultos e fornecendo informações valiosas para correções rápidas e eficazes.
- **Satisfação do Cliente:** Os consumidores esperam serviços que sejam ágeis e eficientes. A falta de um scanner automotivo contribui para uma experiência insatisfatória, uma vez que o diagnóstico pode se prolongar e não atingir a precisão desejada. Isso pode resultar na perda de clientes em favor de concorrentes que oferecem serviços mais rápidos e tecnológicos.

Então, com estas novas tecnologias este setor está crescendo bastante, por isso a necessidade da mudança do modelo antigo para um centro automotivo. (FRANÇA FILHO, JOÃO BATISTA, 2023).

Estratégias para Implementação do Scanner Automotivo

Oliveira (2022), descreve a implementação de um scanner automotivo exige uma abordagem estratégica para garantir seu funcionamento eficaz e a otimização dos processos de diagnóstico. Segundo o autor, algumas das estratégias para implementação desta nova tecnologia são:

- **Análise de Custo-Benefício:** É fundamental conduzir uma investigação minuciosa dos custos envolvidos na compra do scanner automotivo e avaliá-los em contraste com os benefícios esperados, como a diminuição do tempo necessário para diagnósticos e um aumento na precisão. Essa análise será crucial para validar o investimento e otimizar a alocação de recursos.
- **Capacitação e Treinamento:** É essencial investir no treinamento da equipe para que utilizem o software do scanner de forma correta. Essa preparação assegurará que os funcionários aproveitem ao máximo as funcionalidades da nova ferramenta, permitindo diagnósticos mais rápidos e precisos.
- **Integração com os Processos Atuais:** É importante integrar o uso do scanner automotivo nos procedimentos já estabelecidos da oficina, ajustando os fluxos de trabalho para que a nova ferramenta seja incorporada de maneira eficaz.
- **Comunicação com os Clientes:** Manter os clientes informados sobre as novas capacidades da oficina com o scanner automotivo é vital, ressaltando os benefícios de diagnósticos mais ágeis e precisos. Essa comunicação pode contribuir para atrair novos clientes e aprimorar a imagem da oficina.

Então, aplicando estas estratégias e incluindo a nova tecnologia, assim atingindo bons resultados no setor. (OLIVEIRA, 2023)

Benefícios Esperados

As leituras do Scanner também possibilitam a verificação do atual funcionamento do motor, verificando os indicadores de temperatura da água, do ar na admissão, do sensor de oxigênio (SCATOLINO e REIS, 2014).

De acordo Júnior (2009) o uso dos scanners universais, como encontrados no mercado, permitem acesso rápido e confiável às informações do veículo. Porém, algumas rotinas e atualizações de firmware dos fabricantes, são restritas aos scanners homologados pelos fabricantes dos veículos. Ainda segundo o autor, os benefícios esperados são:

- **Aperfeiçoamento da Eficiência Operacional:** Com a aquisição do scanner automotivo, a oficina conseguirá diminuir consideravelmente o tempo necessário para diagnosticar e solucionar problemas, ampliando a capacidade de atendimento e otimizando a rotatividade dos veículos.
- **Elevação da Qualidade do Serviço:** A precisão nos diagnósticos resultará em uma resolução mais eficaz das questões dos automóveis, o que elevará a qualidade do serviço prestado e, conseqüentemente, aumentará a satisfação dos clientes.
- **Vantagem Competitiva:** A adoção do scanner automotivo colocará a WM Auto Center em uma posição vantajosa em relação aos concorrentes que não dispõem desse recurso, estabelecendo um diferencial competitivo relevante no mercado.

O equipamento apresentando a falha, se não for feita a interpretação da causa/efeito, pode levar a diagnósticos errados, troca indevida de peças e sem sucesso no resultado final (SCATOLINO e REIS, 2014).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A integração do software de scanner automotivo na WM Auto Center – Mecânica Automotiva representa uma importante oportunidade de avanço para a empresa. A falta deste equipamento essencial tem sido um obstáculo à eficiência e precisão no diagnóstico de problemas automotivos, o que prejudica não só a agilidade dos serviços prestados, mas também a satisfação do cliente. A introdução do scanner permitirá à oficina não só fazer um diagnóstico mais rápido e preciso, mas também destacar-se num mercado competitivo onde muitos concorrentes ainda não oferecem esta tecnologia.

A utilização do Project Model Canvas como ferramenta demonstra uma abordagem estruturada e eficaz. Facilita a identificação de pontos críticos e oportunidades de inovação, alinhando as ações necessárias para solucionar as dificuldades da empresa e aumentar sua vantagem competitiva. A solução proposta não só melhora o funcionamento da oficina em termos de precisão e rapidez de atendimento, como também contribui para a construção de uma imagem de modernidade e competência, reforçando a confiança do cliente. Assim, a adoção de software de scanner automotivo se apresenta como um investimento estratégico crucial para elevar o nível dos serviços da WM Auto Center e fortalecer a sua posição no mercado.

Portanto, o sucesso da implementação desta tecnologia, aliado ao uso do Project Model Canvas emerge como uma ferramenta poderosa, capaz de impulsionar a inovação alinhado a uma estratégia bem desenhada e ao acompanhamento contínuo dos resultados, podem transformar a WM Auto Center em uma referência de excelência no setor de mecânica automotiva, gerando benefícios tangíveis tanto para a empresa quanto para seus clientes.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, F. J. M. et al. Visualização da Informação e Métodos Visuais como Ferramentas Estratégicas para o Gerenciamento de Projetos. *Gestão e Projetos: GeP*, v. 9, n. 1, p. 102-114, 2018.

FINOCCHIO, J. *Project Model Canvas - Gerenciamento de Projetos sem Burocracia*. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2013.

FRANÇA FILHO, João Batista. Plano de Negócio HG Centro Automotivo. 2023. Trabalho de conclusão de curso (Curso Técnico em Administração) – Escola Técnica Estadual Professor Edson Galvão, (Classe Descentralizada), São Miguel Arcanjo, SP, 2023. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/18167>. Acesso em: 25 Agosto de 2024.

GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. *Revista de Administração de empresas*, v. 35, p. 20-29, 1995.

JUNIOR, A. S. dos S.. Sistema de monitoramento eletrônico automotivo. 2009. Disponível: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/123456789/3211/2/20515930.pdf>. Acesso em: 25 Agosto de 2024.

MARCONI, M. de A. e LAKATOS, E. M. *Fundamentos de metodologia científica*. 6ª ed. São Paulo, SP: Atlas, 2005.

MIXAUTO. Como funciona o scanner automotivo? Veja 4 motivos para fazer um diagnóstico no seu carro. Disponível em: <https://blog.mixauto.com.br/como-funciona-o-scanner-automotivo/>. Acesso em: 25 Agosto de 2024.

OLIVEIRA, B. L. de. Uma proposta de implantação de tecnologia para inovação e otimização dos processos e serviços da Líder Mecânica e Funilaria. Trabalho de conclusão de curso (Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial) – Faculdade de Tecnologia de Campinas, Campinas, 2022. Disponível: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/11769>. Acesso em: 25 Agosto de 2024.

SCATOLINO, C. G.; REIS, P. S.. Aplicação do scanner técnico de reparação automotiva para análise e correção de problemas no sistema de alimentação de combustível. 2018. Disponível: <http://repositorio.unitau.br/jspui/handle/20.500.11874/4233>. Acesso em: 25 Agosto de 2024.

VERGARA S. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas, 1997.

Canvas na gestão de projetos: Uma abordagem estratégica para o planejamento e execução

Débora Barbosa Maia
IFSULDEMINAS
debora.barbosamaia@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Dener Feitoza dos santos
IFSULDEMINAS
dener.feitoza@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Leonardo de Jesus Silva
IFSULDEMINAS
leonardo.jesus@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Gabriela Oliveira Silva
IFSULDEMINAS
gabriela4.silva@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Steffania Cristina da Silva
IFSULDEMINAS
steffania.cristina@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Tatiana Soares Procópio
IFSULDEMINAS
tatiana.procopio@alunos.ifsuldeminas.edu.br

RESUMO

O Canvas se consolidou como uma ferramenta estratégica na gestão de projetos, proporcionando uma visão clara e estruturada dos elementos chave que compõem o planejamento e a execução de iniciativas. Este artigo tem como objetivo explorar a aplicação do Canvas na gestão de projetos, destacando suas vantagens na organização das atividades, na comunicação entre as partes envolvidas e na adaptação rápida às mudanças. A metodologia adotada baseia-se em uma revisão bibliográfica e na análise de casos práticos que demonstram a eficácia do Canvas como um recurso para otimizar processos e resultados. A literatura aponta para a significativa melhora no alinhamento das equipes e no cumprimento dos prazos e metas estabelecidas.

Palavras-chave: Project Model Canvas (PMC), gestão de projetos, planejamento estratégico, ferramentas de gestão, otimização de processos

INTRODUÇÃO

A gestão de projetos é uma disciplina fundamental para o sucesso de qualquer organização, seja ela pública ou privada. No entanto, a complexidade inerente à gestão de múltiplos elementos, como recursos, tempo, escopo e comunicação, muitas vezes desafia os gestores. Este trabalho tem por finalidade introduzir e analisar o método Project Model Canvas como principal ferramenta de planejamento e controle na gestão de projetos.

Nesse contexto, o Canvas surge como uma solução eficaz, proporcionando uma visão holística e simplificada dos principais componentes de um projeto. Este artigo pretende discutir a importância do Canvas na gestão de projetos, examinando como essa ferramenta pode facilitar o planejamento estratégico, a execução e o monitoramento das atividades, bem como promover uma comunicação mais eficiente entre as partes interessadas.

REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

O Canvas, inicialmente desenvolvido por Alexander Osterwalder e Yves Pigneur em 2010 como uma ferramenta para modelagem de negócios, tem sido amplamente adaptado para diversas áreas, incluindo a gestão de projetos. Osterwalder e Pigneur (2010) descrevem o Canvas como uma representação visual dos componentes-chave de um negócio ou projeto, facilitando o entendimento e a comunicação entre os stakeholders.

A nova ferramenta é menos burocrática e mais ágil se comparada com alguns modelos tradicionais, como o abordado pelo guia PMBOK (Project Management Body of Knowledge, em português “Conjunto de conhecimentos em gerenciamento de projetos”, que é referência quando se trata de gestão de projetos (KERZNER, 2011). Estudos indicam que a aplicação do Canvas na gestão de projetos proporciona maior clareza na definição dos objetivos, identificação de riscos e oportunidades, e melhor alocação de recursos (SILVA, 2020; FERREIRA, 2021).

A adaptação do Canvas para a gestão de projetos foi notavelmente desenvolvida por José Finocchio Júnior que criou o Project Model Canvas. Este modelo oferece uma abordagem prática e visual para o planejamento de projetos, promovendo uma comunicação eficaz e melhorando o alinhamento das equipes. Finocchio (2013) enfatiza que o Canvas é uma ferramenta essencial para simplificar processos complexos, permitindo que os gestores e as equipes mantenham uma visão clara do projeto desde sua concepção até a execução. Serrano (2016) complementa essa visão, destacando que o Canvas facilita a integração de informações e a coordenação dos diferentes elementos do projeto, sendo particularmente útil em ambientes de alta complexidade e mudança rápida.

METODOLOGIA

Este estudo adotou uma revisão bibliográfica e análise de casos práticos para investigar a aplicação do Canvas na gestão de projetos. Segundo Botelho et al. (2011), a revisão bibliográfica envolveu a análise de artigos, livros e relatórios que abordam o uso do Canvas, com foco em sua eficácia na comunicação, planejamento e execução de projetos. As principais fontes incluem obras de Osterwalder e Pigneur (2010), Finocchio (2013), Silva (2020) e Ferreira (2021).

Neste levantamento, foram analisados textos bibliográficos, documentos e relatórios (SOUZA et al. 2016). Essa metodologia permitiu comparar os conceitos descritos com a proposta de aplicação do PMC para o controle e planejamento de projetos, uma maneira mais simples e prática de executar esta intervenção informal.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise dos dados coletados revelou que o uso do Canvas na gestão de projetos oferece uma série de benefícios, incluindo a melhoria na comunicação entre as equipes, a facilidade de adaptação a mudanças e a clareza na definição dos objetivos do projeto.

Os resultados obtidos foram comparados com os achados de Finocchio (2013), que também reportou uma melhora significativa na eficiência dos projetos após a adoção do Project Model Canvas (PMC). Esses resultados corroboram as conclusões de Serrano (2016), que enfatizou o papel do Canvas na simplificação dos processos de gestão de projetos, especialmente em ambientes de alta complexidade.

Integrar é um processo que visa proporcionar consistência ao framework (OSTERWALDER; PIGNEUR, 2010), uma vez que na fase de concepção podem ser elaborados os blocos separadamente; neste momento a integração visa dar coerência ao planejamento do projeto (VERAS, 2014).

De acordo com os autores pesquisados o Project Model Canvas (PMC) não apenas facilita a gestão dos projetos em termos operacionais, mas também promove um maior engajamento dos stakeholders, o que é essencial para o sucesso a longo prazo. A discussão dos dados sugere que o Project Model Canvas (PMC) pode ser considerado uma ferramenta fundamental para a gestão moderna de projetos, especialmente em organizações que enfrentam desafios contínuos de adaptação e inovação.

CONCLUSÃO

O Project Model Canvas (PMC) se mostrou uma ferramenta valiosa na gestão de projetos, facilitando o planejamento, a execução e a comunicação entre as partes envolvidas. Sua capacidade de sintetizar informações complexas em um formato visualmente acessível torna-o especialmente útil em ambientes dinâmicos e inovadores, onde a rápida adaptação às mudanças é crucial.

O Project Model Canvas se mostrou uma ferramenta capaz de facilitar o planejamento e controle de projetos, possibilita a visualização do projeto como um todo para os envolvidos, permite uma produção rápida do plano do projeto. No que diz respeito a tomada de decisões, o método apresentou agilidade na visualização do problema.

As empresas que adotam o Canvas tendem a experimentar uma melhoria significativa no alinhamento das equipes, na eficiência dos processos e no alcance dos objetivos estabelecidos.

REFERENCIAS

BOTELHO, L. L. R.; CUNHA, C. C. A.; MACEDO, M. O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. *Gestão e Sociedade*, v. 5, n. 11, p. 121-136, 2011.

FERREIRA, M. R. Aplicação do Canvas na gestão de projetos: um estudo de caso em empresas de tecnologia. *Revista Brasileira de Administração*, v. 17, n. 2, p. 88-102, 2021.

FINOCCHIO J., J. *Project Model Canvas*. Rio de Janeiro: Elsevia, 2013.

KERZNER, H. *Gerenciamento de Projetos: uma abordagem sistêmica para planejamento, programação e controle*. 10. ed. São Paulo: Blucher, 2011.

OSTERWALDER, A.; PIGNEUR, Y. *Business Model Generation: A Handbook for Visionaries, Game Changers, and Challengers*. John Wiley & Sons, 2010.

SERRANO, M. G. *Gerenciamento de projetos utilizando Canvas*. Escola de Serviço Público do Espírito Santo - ESESP, 2016. Disponível em: https://esesp.es.gov.br/Media/esesp/Apostilas/APOSTILA_PROJ_CANVAS.pdf. Acesso em: 21 ago. 2024.

SERRANO, M. G. *Gerenciamento de Projetos Utilizando Canvas*. Escola de Serviço Público do Espírito Santo, 2016.

SILVA, J. C. A utilização do Canvas na gestão de projetos: uma análise prática. *Revista de Gestão*, v. 12, n. 3, p. 145-158, 2020.

SOUZA, M. T.; SILVA, M. D.; CARVALHO, R. Revisão integrativa: o que é e como fazer. *Einstein*, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 102-106, jan./mar. 2010.

VERAS, M. de S. N. *Gerenciamento de projetos: Project Model Canvas (PMC)*. Brasport, 2014.

VERRI, L. A. *O método Canvas em gestão de projetos*. Setembro, 2016. Disponível em: <https://verriveritatis.com.br/Toro/setembro2016/metodo-canvas-em-gestao-projetos.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2024.

O Project Model Canvas como ferramenta na elaboração do projeto de digitalização na empresa Renove Fisiopilates

Autores: Felipe Augusto Alves Silva
IFSULDEMINAS
felipe.augusto.ark@gmail.com

João Victor Santos
IFSULDEMINAS
joao10.santos@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Marcos Antônio R. Filho
IFSULDEMINAS
marcos.filho@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Marcos Vinicius S. Diniz
IFSULDEMINAS
marcos.diniz@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Lilian Luisa Reis Santos
IFSULDEMINAS
lilian1.santos@alunos.ifsuldeminas.edu.br

RESUMO

O projeto de digitalização da Renove Fisiopilates busca transformar documentos físicos em arquivos digitais, melhorando a organização e a acessibilidade. Este projeto tem por base a implementação de um processo de digitalização que visa atingir um melhor resultado na entrega do serviço prestado pela Renove Fisiopilates, onde que na elaboração do projeto em si foi usado o Project Model Canvas (PMC), uma ferramenta de gestão visual que que auxilia no planejamento e na execução de projetos de forma simplificada objetivando a eficiência operacional para um melhor resultado, modernizando a clínica e reduzindo a dependência do papel, também garantindo a segurança e o fácil acesso aos documentos digitalizados.

Palavras chaves: Digitalização, arquivos digitais, projeto.

INTRODUÇÃO

A Renove Fisiopilates, clínica especializada em fisioterapia e pilates, está passando por um processo de modernização que inclui a digitalização de todos os seus documentos. Este projeto surge da necessidade de aprimorar a gestão da informação, garantir a segurança dos dados, e facilitar o acesso rápido e eficiente a prontuários, registros administrativos, contratos, entre outros documentos cruciais para o funcionamento da clínica. A transição do formato físico para o digital não só otimizará as operações internas, mas também reduzirá o uso de papel, promovendo uma prática mais sustentável e inovadora. A seguir, são detalhadas as etapas do projeto, desde o planejamento até a implantação completa, visando transformar a Renove Fisiopilates em uma clínica mais ágil e preparada para os desafios futuros.

Os objetivos do projeto de digitalização da Renove Fisiopilates são múltiplos e visam transformar a gestão documental da clínica em um processo mais

moderno e eficiente. Busca-se garantir a preservação das informações essenciais por meio da conversão de documentos físicos em arquivos digitais, o que facilitará o acesso e a consulta de prontuários, registros administrativos, contratos e outros documentos importantes. Este trabalho se justifica por apresentar um projeto que tem como meta reduzir a dependência de papel, promovendo uma prática mais sustentável dentro da clínica. A organização dos documentos digitalizados em um sistema de gerenciamento eficiente permitirá não apenas o fácil acesso, mas também a categorização e recuperação rápida de informações quando necessário.

O foco desta pesquisa está na compreensão e organização dos processos, na implementação de boas práticas, e na adaptação da tecnologia às necessidades específicas da clínica, proporcionando um alinhamento adequado entre os objetivos do projeto e a realidade operacional da Renove Fisiopilates.

A metodologia descrita para o projeto de digitalização de documentos na Renove Fisiopilates tem um caráter qualitativo, conforme enfatizado por Schäfer e Flores (2013), especialistas na área de digitalização de documentos. Essa abordagem qualitativa é essencial, pois permite uma compreensão mais profunda e detalhada dos processos envolvidos.

Neste estudo, foi adotado o método de pesquisa descritiva e exploratória, conforme definido por Vergara (2009), com o objetivo de expor características, investigar e analisar os processos de gestão de riscos e melhorias. Menciona-se a consultoria em análise de riscos, abordando seus conceitos, normas, ferramentas, formas de organização e outros estudos alinhados ao pensamento científico em consonância com os objetivos mencionados.

REFERENCIAL TEÓRICO

O projeto de digitalização de documentos na Renove Fisiopilates foi fundamentado em conceitos relevantes para a gestão documental e a eficiência de processos. A digitalização de documentos foi vista como mais do que uma simples atualização tecnológica; tratou-se de uma integração complexa entre novas tecnologias e os processos administrativos existentes. Dos Santos e Flores (2015) destacaram que era fundamental que a digitalização fosse incorporada de forma eficiente aos sistemas de gestão já em uso, garantindo que os novos processos se harmonizassem com as práticas existentes. A implementação de medidas robustas de segurança também foi considerada crucial para proteger os dados digitalizados, incluindo controle de acesso rigoroso e criptografia para assegurar a integridade e confidencialidade das informações.

Além disso, a digitalização foi encarada como uma oportunidade para revisar e aprimorar os processos administrativos. Conforme apontado por Schäfer e Flores (2013), a adoção de tecnologias digitais facilitou a organização e o armazenamento dos documentos, podendo também

otimizar o fluxo de trabalho, reduzindo o tempo e os recursos necessários para a gestão documental. A análise dos dados gerados pelos sistemas digitais foi considerada fundamental, uma vez que a capacidade de gerar relatórios e insights a partir desses dados poderia proporcionar melhorias significativas na tomada de decisões e na eficiência operacional.

Para garantir o sucesso do projeto de digitalização dos documentos da Renove Fisiopilates, adotou-se uma abordagem estruturada de Gestão de Projetos, utilizando o Project Model Canvas como ferramenta essencial. O Project Model Canvas é um dos métodos visuais mais amplamente utilizados na gestão de projetos. Nele, as informações são inseridas por meio de post-its e organizadas visualmente em um quadro, podendo ser feito manualmente ou com o uso de ferramentas digitais (FINOCCHIO, 2013). O PMC adota métodos ágeis e visuais que tornam a apresentação do projeto mais clara, trazendo vantagens como a melhoria na comunicação entre os participantes, o aumento da motivação da equipe e o fortalecimento do comprometimento com o projeto (BARBOSA et al., 2018).

A Gestão de Projetos forneceu uma estrutura para planejar, executar e controlar o projeto de digitalização, assegurando que todas as etapas fossem realizadas de forma organizada e eficiente. O Project Model Canvas permitiu mapear de forma visual e estruturada os principais elementos do projeto, como objetivos, recursos e cronograma (BARBOSA et al., 2018). Essa abordagem ajudou a identificar e gerenciar riscos, alocar recursos adequadamente e garantir a entrega de resultados que atendessem às necessidades da clínica. Com a aplicação desses conceitos, o projeto foi alinhado com as melhores práticas em gestão documental e eficiência de processos, maximizando os benefícios para a operação da clínica.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

A digitalização dos documentos transformou muitos registros físicos em arquivos digitais organizados, aumentando a eficiência operacional da clínica ao reduzir o tempo de busca e recuperação de documentos. Como sugerido por Schäfer e Flores (2013), a integração dos novos sistemas com os processos administrativos existentes foi bem-sucedida, permitindo uma rápida adaptação da equipe sem interrupções significativas.

A segurança dos dados foi reforçada com controles de acesso rigorosos e criptografia, conforme recomendado por Schäfer e Flores (2013), garantindo proteção contra acessos não autorizados e conformidade com as regulamentações aplicáveis. Uma política de backup regular assegura a integridade dos dados, minimizando os riscos de perda de informações críticas.

O treinamento da equipe garantiu que todos estivessem familiarizados com o novo sistema, facilitando uma transição suave. O feedback dos usuários foi continuamente utilizado para ajustes no sistema, melhorando seu uso e

resolvendo problemas iniciais, alinhando-se às práticas de melhoria contínua recomendadas por especialistas na área.

A integração das tecnologias digitais provou ser essencial para a melhoria da eficiência operacional, complementando as práticas administrativas existentes. A revisão dos processos e a adoção de novas tecnologias permitiram uma organização mais eficiente dos documentos, reduzindo o tempo gasto na gestão de arquivos físicos, conforme identificado por Schäfer e Flores (2013).

Além disso, as medidas rigorosas de segurança e proteção de dados implementadas garantiram a integridade e a confidencialidade das informações. O treinamento contínuo e o suporte aos usuários foram fundamentais para o sucesso do projeto, permitindo ajustes rápidos e melhorando a experiência com o sistema. Esses resultados confirmaram a importância de uma abordagem estruturada e baseada em boas práticas para a digitalização de documentos, conforme salientado por Schäfer e Flores (2013).

CONCLUSÃO

A digitalização dos documentos na Renove Fisiopilates alcançou resultados significativos, melhorando a eficiência e organização dos processos administrativos da clínica. A transição para um sistema digital não apenas facilitou o acesso e a recuperação de informações, mas também integrou com sucesso a nova tecnologia aos processos existentes. Com a implementação de medidas robustas de segurança, como controle de acesso e criptografia, a proteção dos dados foi garantida, atendendo às normas de segurança e protegendo a integridade das informações.

O uso do Project Model Canvas como ferramenta evidencia uma abordagem organizada e eficiente. Ele simplifica a identificação de pontos críticos e oportunidades de inovação, direcionando tecnologias digitais para a melhoria da eficiência operacional, complementando as práticas administrativas existentes na gestão de documentos. A solução de digitalização sugerida, não apenas otimiza o desempenho da organização em termos de agilidade e precisão na gestão de documentos, mas também fortalece a imagem de modernidade e competência, aumentando a confiança dos clientes.

O treinamento da equipe e a adaptação contínua do sistema foram fundamentais para o sucesso do projeto. A capacitação adequada assegurou que todos os membros da clínica fossem proficientes no uso do novo sistema, permitindo uma transição suave e a resolução de problemas iniciais. Os resultados demonstram que uma abordagem estruturada e bem planejada pode trazer melhorias operacionais significativas e proporcionar uma gestão documental mais eficiente e segura.

Referências Bibliográficas:

BARBOSA, F. J. M. et al. Visualização da Informação e Métodos Visuais como Ferramentas Estratégicas para o Gerenciamento de Projetos. *Gestão e Projetos: GeP*, v. 9, n. 1, p. 102-114, 2018.

FINOCCHIO, J. *Project Model Canvas - Gerenciamento de Projetos sem Burocracia*. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2013.

DOS SANTOS, H. M.; FLORES, D.I. Reflexões sobre a preservação de documentos arquivísticos digitais: estratégias e repositórios. *Revista Sociais e Humanas*, v. 28, n. 2, p. 09-24, 2015.

SCHÄFER, M. B.; FLORES, D.. A digitalização de documentos arquivísticos no contexto brasileiro. *Tendências da Pesquisa Brasileira em Ciência da Informação*, v. 6, n. 2, 2013.

VERGARA S. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas, 1997.

Revisão bibliográfica sobre o Project Model Canvas aplicado em Instituições Públicas

Isabele Mulia
IFSULDEMINAS
isabele.mulia@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Joyce Cruz
IFSULDEMINAS
joyce.teixeira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Kelwin Cunha
IFSULDEMINAS
kelwin.cunha@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Loeni Souza
IFSULDEMINAS
loeni.souza@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Vinícius dos Reis
IFSULDEMINAS
vinicius5.silva@alunos.ifsuldeminas.edu.br

RESUMO

Este trabalho analisa a aplicação do Project Model Canvas (PMC) em instituições públicas, uma ferramenta para gerenciar projetos. Através de uma revisão bibliográfica, foi investigada a eficácia do PMC no contexto público, destacando suas vantagens em promover eficiência, transparência e colaboração. O objetivo deste estudo é apresentar o uso do PMC como suporte a governança pública, baseada em robusta literatura em gestão de projetos e em um conceito de governança pública estruturado, a fim de melhorar a compreensão, comunicação, inovação e mensuração nas iniciativas públicas. O estudo revela que, embora o PMC exija adaptações para atender às especificidades do setor público, ele pode ser uma estratégia poderosa para melhorar a gestão e a prestação de serviços públicos, alinhando-os melhor às políticas governamentais e às necessidades da sociedade.

Palavras-chave: Project Model Canvas; Instituições Públicas; Gerenciamento de projetos.

INTRODUÇÃO

No cenário dinâmico e complexo dos projetos modernos, a necessidade de ferramentas eficazes para o gerenciamento e planejamento tornou-se cada vez mais evidente. José Finocchio, renomado especialista em gestão de projetos, introduziu uma solução inovadora com o "Project Model Canvas". Este modelo é uma adaptação do Canvas Business Model, projetado para atender especificamente às necessidades de gestão de projetos, proporcionando uma visão clara e estruturada de todos os aspectos envolvidos.

O planejamento colaborativo demanda um protocolo de integração que informa como as diversas intervenções dos stakeholders se conectam e são consistentes, dando maior confiança ao plano, economizando horas de reuniões futuras e criando um entendimento comum e um senso de propriedade sobre o trabalho a ser feito. (FINOCCHIO. 2013, p.16)

Ao integrar elementos fundamentais como objetivos, recursos e stakeholders em um único quadro, o Project Model Canvas transforma a abordagem tradicional de gerenciamento de projetos e promove uma execução mais eficiente e coesa.

O objetivo deste trabalho é analisar a efetividade do PMC aplicado em instituições públicas. Para isso foi feita uma revisão bibliográfica através do site Google Acadêmico, pesquisando as palavras-chaves “Projeto de Modelo Canvas em Instituições Públicas” e usando como filtro os artigos e documentos postados a partir do ano 2020.

A metodologia deste trabalho é de procedimento bibliográfico, abordagem qualitativa e objetivo descritivo. De acordo com Cervo; Bervian; Da Silva (2007) a pesquisa descritiva compreende as semelhanças e diferenças de forma imparcial, buscando apenas padrões que possam se repetir. Andrade (2001, p. 121) que classifica a pesquisa como “conjunto de procedimentos sistemáticos, baseado no raciocínio lógico, que tem por objetivo encontrar soluções para problemas propostos, mediante a utilização de métodos científicos”.

REFERENCIAL TEÓRICO

A transformação da gestão pública nos últimos anos tem sido marcada por um foco crescente na eficiência administrativa, na transparência e na participação cidadã (BARROS, 2023). Dito isso, o uso de ferramentas de gestão se torna imprescindível. Dentre as ferramentas, as que utilizam de métodos visuais se mostram bastante eficazes, pois podem promover maior transparência e visibilidade das informações, melhor coordenação e distribuição do trabalho entre os envolvidos, melhor comunicação e compartilhamento de informações, maior colaboração das pessoas, e simplificação do fluxo de informações (JÚNIOR et al, 2017). Dentre as ferramentas que desenvolvem métodos visuais, há o Projeto de Modelo Canvas.

O ponto de partida deste modelo é que haja integração entre todos os partícipes no planejamento do projeto de melhoria da gestão pública. Orienta-se que as áreas do PMC sejam elaboradas de maneira colaborativa de modo a uniformizar a forma de elaboração dos subprojetos.

Gestão de projetos em instituições públicas

A gestão de projetos em instituições públicas é uma área crítica, especialmente devido à complexidade, responsabilidade e transparência necessárias no setor público. Diferente da gestão de projetos no setor privado, as instituições públicas enfrentam desafios únicos, como a necessidade de alinhar-se a políticas públicas, restrições orçamentárias e demandas de múltiplos stakeholders. "A gestão de projetos em instituições públicas requer um enfoque particular, dada a necessidade de alinhamento

com as políticas governamentais, a transparência na utilização de recursos e a prestação de contas à sociedade." (PEREIRA; SILVA, 2015, p. 75).

O gerenciamento de projetos nesse contexto surge como uma alternativa aos modelos tradicionais e centralizados de gestão, proporcionando às organizações públicas a possibilidade de alcançar melhores resultados, ao mesmo tempo em que aumentam sua eficiência, transparência e responsabilidade, especialmente em cenários de implementação de mudanças e entrega de valor à sociedade (PEREIRA; SILVA, 2015).

O PMC na gestão de projetos em instituições públicas passa a atuar proativamente no monitoramento do projeto atualizando, em períodos pré-definidos, os dados relativos aos indicadores, e controlando iniciativas de resoluções de problemas, caso os dados dos indicadores estejam sinalizando baixo desempenho, conforme linha de base também previamente estabelecida.

Project Model Canvas

A construção de uma ontologia de modelo de negócio possui o fundamento lógico diferente da definição de uma estrutura/framework. Enquanto o framework se baseia em uma contribuição teórica, a partir da compreensão das razões (os porquês) de um fenômeno organizacional em questão– na busca da teoria para ajudar a discernir padrões, elementose seu funcionamento (LARUCCIA, 2012).

O Project Model Canvas é uma ferramenta desenvolvida pelo brasileiro José Finocchio, que visa ajudar na visualização e planejamento de projetos de forma simples e prática. Ele é uma adaptação do Business Model Canvas, aplicado ao contexto de gestão de projetos e que foi criado por Alexander Osterwalder e Yves Pigneur (2004) que descreve a forma como uma organização cria, entrega e captura valor.

A proposta do PMC para que o gerenciamento dos projetos por meio do canvas seja viável, é a realização de alocação das informações em cada um dos blocos. Além disso, há a sugestão de que sejam geradas novas telas de acordo com a versão do projeto (VERAS, 2016).

O Project Model Canva, segundo Veras (2016), é dividido em nove blocos principais que ajudam a descrever e planejar um projeto:

1. Objetivo: Define o propósito e os resultados esperados do projeto.
2. Stakeholders: Identifica todas as partes interessadas e suas expectativas.
3. Entregas: Especifica os produtos, serviços ou resultados que o projeto deve entregar.
4. Recursos: Enumera os recursos necessários, como equipes, materiais e tecnologia.
5. Prazos: Detalha os cronogramas e marcos importantes.

6. Custos: Avalia o orçamento e os custos associados ao projeto.
7. Riscos: Identifica potenciais riscos e estratégias de mitigação.
8. Comunicação: Define como as informações serão compartilhadas entre os stakeholders.
9. Valor: Avalia o valor que o projeto agregará aos stakeholders e à organização.

O gerenciamento de projetos dentro desta conjuntura se caracteriza como uma alternativa aos modelos centralizados e formais de gestão, sendo um meio para as organizações públicas obterem melhores resultados e, ao mesmo tempo, ganharem em eficiência, transparência e responsabilidade (VERAS, 2016).

RESULTADOS

Ao pesquisar as palavras-chaves “Projeto de Modelo Canvas em Instituições Públicas” e usando como filtro os materiais postados a partir do ano 2020, apareceram como opções vários estudos de casos. Para serem analisados nesse trabalho, foram selecionados três, onde se resumiu os resultados e considerações finais na planilha abaixo:

Quadro 1: Project Model Canvas aplicado em Instituições Públicas

Nome do artigo	Ano de Publicação	Resumo dos resultados e considerações finais
Análise do Project Model Canvas para gestão de projetos com foco em inovação.	Dezembro/2020	Este artigo teve como objetivo analisar o modelo conceitual do Project Model Canvas (PMC) quanto ao seu uso para a gestão de projetos que possuem foco em inovação. Para isso foi realizada uma pesquisa bibliográfica exploratória sobre o significado de inovação, gestão da inovação e sobre a metodologia de gestão de projetos Canvas.
Um modelo Canvas do processo de adaptação à Lei Geral de Proteção de Dados: o caso da Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC)	Setembro/2023	As ferramentas Canvas foram fundamentais para organizar processos e etapas, permitindo uma análise situacional da instituição e abordando desafios e questões-chave. O modelo de design Canvas ajudou a descrever o propósito do projeto, as áreas afetadas e o fluxo de informações. Com esse trabalho, espera-se auxiliar a UDESC na implantação eficaz da LGPD, fornecendo um modelo completo com todos os elementos necessários.
Painéis para monitoramento e controle de projetos de captação de recursos em uma instituição federal de ensino superior	Julho/2024	A pesquisa demonstrou que o uso de práticas de gestão visual pode aumentar a eficiência e a viabilidade dos projetos, contribuindo para o cumprimento dos objetivos institucionais.

Fonte: Dos autores.

O uso do Projeto de Modelo Canvas (PMC) em instituições públicas, embora tradicionalmente associado ao setor privado, demonstra grande potencial para aprimorar a eficiência, a transparência e a eficácia dos serviços públicos (PEREIRA; SILVA, 2015).

Ao adaptar essa ferramenta para o contexto público, é possível alinhar melhor as operações das instituições com as políticas governamentais, facilitando a identificação de áreas de melhoria e o desenvolvimento de estratégias mais eficazes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A revisão bibliográfica conduzida destacou que, apesar das diferenças inerentes entre o setor privado e o público, o PMC pode ser uma ferramenta valiosa na gestão pública. Sua aplicação permite uma visualização clara e estruturada dos elementos essenciais da organização, facilitando a comunicação entre os diferentes stakeholders e promovendo uma gestão mais colaborativa e integrada. Além disso, a abordagem visual do Canvas contribui para uma maior transparência na gestão dos recursos públicos, o que é fundamental para a prestação de contas à sociedade.

No entanto, é importante ressaltar que a adaptação do PMC para o setor público requer uma compreensão profunda das particularidades desse ambiente. As limitações orçamentárias, a necessidade de atender a múltiplos stakeholders e as demandas por transparência e responsabilidade são desafios que exigem uma abordagem customizada do Modelo Canvas. Assim, futuros estudos e práticas devem focar em explorar e refinar essas adaptações, garantindo que o PMC seja plenamente eficaz no contexto das instituições públicas.

Este estudo demonstrou que o Project Model Canvas quando devidamente adaptado e implementado, pode se tornar uma ferramenta poderosa para a modernização e a eficiência da gestão pública, contribuindo para o desenvolvimento de serviços públicos que realmente atendam às necessidades da sociedade.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, M. M. de. Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

BARROS, A. C.. Um panorama nacional da transformação digital na gestão pública. Via UFSC, 2023. Disponível em: <https://via.ufsc.br/um-panorama-nacional-da-transformacao-digital-na-gestao-publica/>. Acesso em: 20 ago. 2024.

BRITO, J. V. da C. S. de; MEDEIROS JUNIOR, J. V. de; BEZERRA, K. A.; NASCIMENTO, L. D. P. do . Painéis para monitoramento e controle de projetos de captação de recursos em uma instituição federal de ensino superior. REUNIR Revista de Administração Contabilidade e

Sustentabilidade, [S. l.], v. 14, n. 1, p. 45-61, 2024. DOI: 10.18696/reunir.v14i1.1293. Disponível em: <https://www.reunir.revistas.ufcg.edu.br/index.php/uacc/article/view/1293>. Acesso em: 20 ago. 2024.

CERVO, A. L. e BERVIAN, P. A. e SILVA, R. da. Metodologia científica. . São Paulo, SP: Pearson Prentice Hall. . Acesso em: 27 ago. 2024. , 2007.

FERREIRA, M. R. Aplicação do Canvas na gestão de projetos: um estudo de caso em empresas de tecnologia. Revista Brasileira de Administração, v. 17, n. 2, p. 88-102, 2021.

FINOCCHIO J., J. Project Model Canvas. Rio de Janeiro: Elsevia, 2013.

JÚNIOR, J. V. de M.; BEZERRA, K. A.r; NASCIMENTO, L. D. P. do. Life Cycle Canvas: a utilização de painéis para monitoramento e controle no gerenciamento de projetos. Anais do VIII SINGEP, 2020.

LARUCCIA, M. M. Et al. Gerenciamento de projetos em pesquisa e desenvolvimento. Revista de Gestão e Projetos-GeP, v. 3, n. 3, p. 109-135, 2012.

PEREIRA, C.; SILVA, R.. Gestão Pública Moderna: Desafios e Oportunidades. Elsevier, 2015.

OSTERWALDER, A.; PIGNEUR, Y.. An ontology for e-business models. Value creation from e-business models, v. 1, p. 65-97, 2004.

RODRIGUES, A.J.G.; SILVA, D. S. V. da; VIEIRA, G. B.; SILVA, I. C.da; GUIMARÃES, J. dos S.; COSTA, Vi. C. A. da. Projeto de horta hidropônico nas escolas: um modelo de negócio a ser replicado, 2023. Trabalho de conclusão de curso (Curso Técnico em Administração) - ETEC Professor Armando José Farinazzo, Fernandópolis, 2023.

TEODORO, J.; OLIVEIRA, L. S.; SALM JUNIOR, J. F.; SENES, R. J.; AUGUSTO, T. C. Um modelo Canvas do processo de adaptação à Lei Geral de Proteção de Dados: o caso da Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC). Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação, [S. l.], v. 19, p. 1–28, 2023. Disponível em: <https://rbbd.febab.org.br/rbbd/article/view/1869>. Acesso em: 20 ago. 2024.

VERAS, M. de S. N. Gerenciamento de projetos: Project Model Canvas (PMC). Brasport, 2016.

Projeto de consultoria em indicadores de desempenho na empresa Via Brasil Club

Giovanna Maria Torres de Oliveira
IFSULDEMINAS
giovanna.torres@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Letícia Silva Rosa
IFSULDEMINAS
leticia.rosa@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Mariana do Carmo Silva
IFSULDEMINAS
mariana2.silva@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Vinícius Pereira Malachias
IFSULDEMINAS
vinicius.malachias@alunos.ifsuldeminas.edu.br

RESUMO

Tendo em vista que os indicadores de desempenho auxiliam na avaliação da gestão de uma empresa, é possível afirmar que os mesmos demonstram resultados importantes para a organização, sejam estes positivos ou negativos, como ferramenta de planejamento para análise, utilizamos o Project Model Canvas. Os objetivos específicos relacionam-se à discussão das diferentes formas de conhecimento, assim como apontar contribuições do projeto de consultoria em indicadores de desempenho. Neste estudo de caso visamos definir os fatores que concentram as principais dificuldades e gargalos da empresa para que então acompanhamos os seus indicadores de desempenho, entre eles, indicadores de capacidade, estratégicos e de qualidade. A metodologia adotada baseia-se em uma revisão bibliográfica e na análise de casos práticos que demonstram a eficácia do Canvas como um recurso para otimizar processos e resultados.

Palavras-chave: Project Model Canvas, Indicadores de desempenho, Projeto de consultoria.

INTRODUÇÃO

O Project Model Canvas (PMC) surge da necessidade encontrada em alinhar comunicação e gerenciamento coletivo, ele foi elaborado por José Finocchio e concebido em parceria com o Project Builder no Aplicativo Canvas é bastante simples, sem a necessidade do preenchimento de inúmeros documentos e sem burocracia, conforme o Guia Definitivo do Project Model Canvas (FINOCCHIO, 2020).

O PMC é uma ferramenta simples e extremamente eficaz, baseada em processos lógicos que envolvem premissas visuais, mas aplicadas de forma simples, que não necessitam de muito tempo ou infraestrutura para ter resultados que irão auxiliar diretamente no gerenciamento e execução de um projeto (FINOCCHIO, 2020).

Muitas empresas têm dificuldades em listar e determinar os pontos positivos e negativos que influenciam na produtividade e nos processos. Em alguns casos a falta de conhecimento sobre esses pontos pode custar a vida do negócio (SILVA, 2020).

A obtenção das informações pode ser uma dificuldade a ser transposta para efetivação de um sistema de indicadores de desempenho. Como afirmam Takashina e Flores (1996)

Fundada em 2020 pelo empresário Lucas Carvalho Lemos Paim, a academia Via Brasil Club, localizada no município de Passos-MG, tem o objetivo de promover cuidado especial, atenção individualizada, possibilitando o acesso à saúde física e mental aos seus clientes. Conta com cerca de 26 colaboradores, entre eles, instrutores, auxiliares administrativos, equipe de limpeza e recepcionistas e manutenção, possuindo mais de 15 modalidades diferentes por um preço fixo a ser pago pelo cliente.

O objetivo deste trabalho é responder o seguinte questionamento: *Como utilizar a ferramenta de planejamento Project Model Canvas para a análise de indicadores de desempenho na empresa Via Brasil Club?*

Neste trabalho, utilizou-se o método estudo teórico, que visa expor características, investigar e estudar os processos de gestão de risco e melhorias, o qual cita-se os indicadores de desempenho, seus conceitos, normas, utilitários, formas de organização e demais estudos que seguem a linha de pensamento científico estabelecido pelos objetivos supracitados. A revisão bibliográfica e a análise de casos práticos para examinar a aplicação do Canvas na gestão de projetos (VERGARA, 1997). De acordo com Botelho et al. (2011), a revisão bibliográfica abrangeu a análise de artigos, livros e relatórios que tratam do uso do Canvas, com ênfase em sua eficácia na comunicação, no planejamento e na execução de projetos.

Gerring (2007) argumenta que o estudo teórico é fundamental para desenvolver uma compreensão profunda dos conceitos e teorias subjacentes aos fenômenos estudados, proporcionando uma base sólida para a investigação empírica.

REFERENCIAL TEÓRICO

Desenvolvido a partir do modelo Business Model Canvas (BMC), de Osterwalder (2004), o Project Model Canvas de Finocchio (2013) tem o objetivo de desburocratizar o plano de negócios e contribuir para a realização de um planejamento claro e realista.

O Project Model Canvas (PMC) é estruturado por treze blocos com suas respectivas finalidades divididas em áreas. A primeira área é composta pelas justificativas, pelo objetivo smart e benefícios futuros. A segunda parte é composta pelo bloco do produto (objetivo de desenvolvimento) e o bloco dos requisitos do produto (qualidades que o objeto deva ter). A terceira área contém os Stakeholders/fatores externos e os fatores internos (equipe e a função de cada um). A quarta área é composta pelas premissas, grupos de entrega e restrições do projeto. E a quinta e última área é composta pelos riscos, linha do tempo e os custos do projeto (Finocchio 2013)

Um projeto de consultoria em indicadores de desempenho (KPIs) consiste em auxiliar a empresa na definição, implementação e acompanhamento de KPIs eficazes para melhorar o desempenho em diversas áreas. É um aliado estratégico para as empresas que buscam competir em um mercado cada vez mais competitivo e dinâmico (Kaplan e Norton 1996).

Os Indicadores de desempenho (KPIs) são métricas de avaliação dentro do fluxo de trabalho, que auxiliam no direcionamento das operações e pessoas em relação aos objetivos e metas traçados pela empresa.

Os indicadores de desempenho podem auxiliar a medir o que está sendo realizado e gerenciar de forma adequada para o cumprimento das metas propostas. Segundo Padoveze (2010, p.352) os KPIs dependem tanto da estratégia de negócio como da metodologia escolhida para a governança.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Através da análise do material teórico foi possível compreender que a ferramenta Project Model Canvas é bastante eficiente para analisarmos os indicadores de desempenho da academia Via Brasil Club, visto que é uma plataforma descomplicada e de fácil entendimento.

O processo que visa proporcionar consistência ao framework e estruturação do projeto a ser gerenciado, inicia-se na fase de concepção onde devem ser elaborados os blocos de gerenciamento do PMC separadamente; neste momento a integração visa dar coerência ao planejamento do projeto (VERAS, 2014).

O gerenciamento de projetos proporciona vantagens sobre as demais formas de gerenciamento, tendo se mostrado eficaz para se alcançar os resultados desejados considerando o prazo e o orçamento definido pela organização (VARGAS, 2013).

Espera-se que com a implementação da ferramenta de planejamento Project Model Canvas (PMC), para análise dos indicadores de desempenho da empresa Via Brasil Club, seja possível listar os principais indicadores de desempenho que a empresa possa vir a utilizar nas tomadas de decisões e alcançar seus objetivos e metas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Project Model Canvas (PMC) demonstrou ser uma ferramenta essencial para a gestão de projetos, simplificando o planejamento, a execução e a comunicação entre os participantes. Sua habilidade de condensar informações complexas em um formato visual claro o torna particularmente vantajoso em ambientes dinâmicos e inovadores, onde a rápida adaptação às mudanças é fundamental.

Após a finalização do projeto e os indicadores de desempenho terem sido definidos, a academia Via Brasil Club poderá realizar análises dos indicadores nos seus diferentes setores para auxiliar nas tomadas de decisão para que seus objetivos e metas sejam alcançados.

Os resultados resultam em uma contribuição efetiva para que a empresa possa crescer internamente prestando um serviço de qualidade, proporcionando qualidade de trabalho para os seus colaboradores para se manter cada vez mais presente e competitiva no mercado.

REFERÊNCIAS

ALVES, P. T. de A., MONTEIRO, B. de S., FÉLIX, C. M., & SOUZA, A. M. da C. (2021). Contribuições do Project Model Canvas na reelaboração do projeto político pedagógico. *Conexões - Ciência e Tecnologia*, 15, Publicação Contínua. DOI: 10.21439/conexoes.v15i0.2118

BOTELHO, L. L. R.; CUNHA, C. C. A.; MACEDO, M. O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. *Gestão e Sociedade*, v. 5, n. 11, p. 121-136, 2011.

FINOCCHIO J., J. Project Model Canvas: gerenciamento de projetos sem burocracia. São Paulo, 2013.

GERRING, J. (2007). Pesquisa por Estudo de Caso: Princípios e Práticas. Cambridge University Press.

KAPLAN, R. S., & NORTON, D. P. (1996). O Balanced Scorecard: Indicadores de Desempenho para Ações Estratégicas. Harvard Business Review Press.

NETO, J. O. F. et al. A aplicação do Project Model Canvas para o planejamento de um projeto educacional com aulas remotas no período de distanciamento social. *Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento*, v. 9, n. 12, pág. e16691210928-e16691210928, 2020.

OSTERWALDER, A. (2004). The Business Model Ontology: A Proposition in a Design Science Approach Osterwalder, A. (2004). The Business Model Ontology: A Proposition in a Design Science Approach Each

PADOVEZE, C. L. (2010). Controladoria Estratégica e Operacional: Conceitos, Estrutura, Aplicação. São Paulo: Cengage Learning.

SILVA, J. C. A utilização do Canvas na gestão de projetos: uma análise prática. *Revista de Gestão*, v. 12, n. 3, p. 145-158, 2020.

TAKASHINA, N. T.i, FLORES, M. C. X. Indicadores da qualidade e do desempenho: como estabelecer metas e medir resultados, Rio de Janeiro: Qualitymark, 1996. 103p.

Vargas, R. V. (2013). Análise de Valor Agregado (6ª ed.). Brasport.

VERAS, M. de S. N. Gerenciamento de projetos: Project Model Canvas (PMC). Brasport, 2014.

VERGARA S. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. São Paulo: Atlas, 1997.

ANAIS DO WORKSHOP INOVAÇÃO E APLS NO SUL DE MINAS GERAIS:
O ECOSISTEMA DE INOVAÇÃO PARA NEGÓCIOS
E O DESENVOLVIMENTO REGIONAL

Caderno IV

Inovação e Gestão Socioeconômica

A inclusão de alunos autistas (TEA) em escolas de ensino regular

Fabiana Aparecida de Oliveira Domingos
IFSULDEMINAS
fabiana.domingos@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Mariana dos Santos Souza
IFSULDEMINAS
mariana.souza@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Naiane Cristina Miguel
IFSULDEMINAS
naiane.flauzino@alunos.ifsuldeminas.edu.br

INTRODUÇÃO

Segundo Faria e Borba (2024), o Transtorno do Espectro Autista (TEA) é uma alteração neurológica de base biológica que envolve padrões de comportamento, interesses e atividades repetitivas e restritas, assim como déficits na comunicação e interação social (FARIA; BORBA, 2024). O termo autismo tem sua origem no grego autós, que significa "de si mesmo", e o Transtorno do Espectro Autista (TEA) está inserido no grupo de síndromes conhecido como Transtorno Global de Desenvolvimento (TGD) ou Transtorno Invasivo do Desenvolvimento (OLIVEIRA, 2020).

Os principais indicadores de desenvolvimento, evolução e mudanças individuais podem ser observados ou identificados nos primeiros meses de vida, especialmente na faixa etária de 1 a 3 anos. Nesse período, a criança começa a manifestar suas características únicas, como reflexos, linguagem, percepção do ambiente e interações sociais. Além disso, surgem diversas emoções e sensações, como curiosidade, percepção espacial, iniciativa para tomar decisões e as primeiras escolhas de ações (ZANON, BACKES, BOSA, 2013).

O objetivo deste trabalho é mostrar os limites e possibilidades que os educadores podem achar na inclusão do aluno autista na Educação Infantil, por meio do estudo bibliográfico, bem como verificar a importância do trabalho pedagógico para o desenvolvimento do aluno autista na Educação Infantil (BARBOSA, 2023).

Discussão sobre a inclusão de alunos autistas (TEA) em escolas de ensino regular

Conforme dados coletados pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (INEP), os alunos portadores do Transtorno do Espectro Autista

eram 89.282 em 2017 e aumentaram rapidamente para 632.202 em 2023 (INEP, 2017). Faria e Borba (2024) defendem que esses números indicam que os portadores de TEA podem ser incluídos na rede de ensino. Os autores ainda explicam que isso é bom para todos, os autistas e os que não são, porque aumenta a cidadania, o entendimento e a aceitação das diferenças e as melhores habilidades de comunicação.

O estudo a respeito da inclusão de alunos autistas em escolas de ensino regular investiga estratégias pedagógicas, desafios e perspectivas relacionados à inclusão de alunos com TEA, destacando a importância de adaptar o ambiente educacional para atender às suas necessidades específicas. Também tem como finalidade analisar a Educação Inclusiva de alunos com TEA, ressaltando estratégias pedagógicas eficazes, identificando os desafios enfrentados por educadores e alunos, e antecipando perspectivas futuras para melhorar a qualidade do ensino inclusivo (AZEVEDO et al., 2024).

CONCLUSÃO

Sendo assim, torna-se possível chegar à conclusão de que é necessário que, professores, pais e demais profissionais educadores preparem-se para conseguir assegurar a todos alunos com TEA, a melhor forma de ensinar cada um e suas individualidades diferentes, alcançando resultados positivos e progressivos dentre todo seu aprendizado no ambiente escolar (ANJOS; CORRÊA; TRINDADE, 2019).

Assim, a eficácia de estratégias pedagógicas adaptadas, como o uso de materiais visuais e tecnologias educacionais são fundamentais para facilitar a participação e aprendizado dos alunos com TEA. No entanto, são identificados desafios, como a necessidade de aprimorar a formação de professores para lidar com as demandas específicas desse grupo e a importância de promover a inclusão não apenas nas salas de aula, mas também na comunidade e na formação familiar. É urgente investir em programas de formação continuada para professores, desenvolver estratégias de inclusão mais abrangentes e promover uma cultura inclusiva que vá além das barreiras físicas da sala de aula (AZEVEDO et al., 2024).

REFERÊNCIAS

ANJOS, Monalisa dos; CORRÊA, Juliana de; TRINDADE, Ana Paula Nassif Tondato da. Reflexões sobre a inclusão escolar de crianças com autismo: revisão de Literatura. Evidência, v. 15, n. 16, p. 83-98, 2019.

AZEVEDO, Luiz Felipe Araújo; SILVA, Micael Campos da; MINETTO, Vanessa Aparecida; SILVA, Juliana Portalete; ANDRADE, Hatia Rosi Izaguir; SILVA, Maria Héli da Ferreira Rodrigues da; LIMA, Francisco Felipe Ramos Rodrigues; FREIRES, Kevin Cristian Paulino; MAIA,

Lucas Emanuel de Oliveira; SOUZA, Mari de. Educação inclusiva de alunos com Transtorno do Espectro Autista: estratégias pedagógicas, desafios e perspectivas. *Contribuciones a Las Ciencias Sociales*, v. 17, n. 2, p. 1-18, 2024.

BARBOSA, Maria Aline Rodrigues. A importância do processo de inclusão de crianças autistas nas escolas de ensino fundamental. 2023. 50f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Gestão de Políticas Públicas) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes Instituto de Políticas Públicas, Natal, 2023.

FARIA, Maria Elisa Vaz de; BORBA, Marcia Guaraciara de Souza. Inclusão escolar de autistas: um desafio longe de ser superado uma revisão sistemática de estudos recentes. *Revista Ibero- Americana de Humanidades, Ciências e Educação - REASE*, v. 10, n. 7, p. 696-706, 2024.

INEP. Microdados: Censo da Educação Superior. 2016. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/microdados>>. Acesso em: 20 jan. 2018.

OLIVEIRA, Joseilda Gonçalves de. Inclusão de alunos autistas nas escolas regulares. 2020. 58f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Pedagogia) - Universidade Federal de Campina Grande, Unidade Acadêmica de Educação, Cajazeiras, 2020.

ZANON, Regina Basso; BACKES, Bárbara; BOSA, Cleonice Alves. Identificação dos primeiros sintomas do autismo pelos pais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 30, n. 1, p. 25-33, 2014.

O Idoso e o mercado de trabalho

Drielle Crislaine Alves da Silva
FSULDEMINAS
drielle.silva@alunos.ifsuldemias.edu.br

Igor Lemos Macedo
IFSULDEMINAS
igor.lemos@alunos.ifsuldeminas.edu.br

INTRODUÇÃO

Visando refletir sobre a desvalorização do idoso no mercado de trabalho e suas implicações emocionais decorrentes da proatividade na terceira idade, o tema emergiu a partir de uma experiência prática durante um estágio no Asilo Vicentino, em Lages, Santa Catarina, onde a realidade enfrentada pelos idosos revelou-se particularmente chocante e instigante para a análise. A crescente expectativa de vida e a baixa taxa de natalidade no Brasil resultam em um aumento contínuo da população idosa, criando desafios significativos tanto para o mercado de trabalho quanto para o bem-estar emocional desses indivíduos. Apesar das proteções legais garantidas pelo Estatuto do Idoso, que visa assegurar direitos e promover a autonomia e dignidade dos idosos, a realidade muitas vezes é marcada por precariedade e desvalorização.

O processo de envelhecimento, embora natural, é frequentemente acompanhado por uma crescente marginalização dos idosos, refletida na forma como são tratados pela sociedade e pelo mercado de trabalho. A experiência acumulada ao longo da vida dos idosos muitas vezes é desconsiderada, e suas capacidades são subestimadas em um ambiente laboral que valoriza a juventude e a produtividade imediata.

Este resumo pretende explorar as principais formas de desvalorização do idoso, tanto no contexto do mercado de trabalho quanto no âmbito social. A investigação aborda como a desvalorização e a discriminação afetam a saúde emocional dos idosos e a importância de políticas públicas eficazes para melhorar suas condições de trabalho e qualidade de vida.

Além disso, o estudo considera a influência de fatores como a baixa escolaridade, a indiferença familiar e os desafios impostos pelas novas tecnologias na integração dos idosos no mercado de trabalho. A análise tem como objetivo destacar a necessidade de uma abordagem mais inclusiva e respeitosa, que reconheça o valor dos idosos e promova uma maior equidade no acesso a oportunidades de trabalho e dignidade. Em um

cenário de envelhecimento populacional acelerado, entender e abordar essas questões é crucial para garantir uma sociedade mais justa e solidária para todos os seus membros.

Cenário do idoso no mercado de trabalho: Visão, inserção, permanência, valorização e desvalorização, quais são os desafios?

O aumento da expectativa de vida no Brasil é um fenômeno que tem colocado em evidência a necessidade de repensar a posição do idoso no mercado de trabalho. Com o avanço das tecnologias e a dinâmica acelerada das inovações, os desafios enfrentados por essa parcela da população são inúmeros. Entre eles, a desvalorização que se manifesta tanto dentro das famílias quanto no ambiente profissional, sendo um obstáculo significativo para a inserção e permanência dos idosos em funções laborais.

A desvalorização do idoso no mercado de trabalho pode ser observada em diversos aspectos. Primeiramente, no âmbito familiar, onde muitos idosos são relegados a asilos ou afastados das decisões importantes, o que reflete um desprezo pela experiência e sabedoria acumuladas ao longo da vida. No mercado de trabalho, essa desvalorização se acentua com a percepção de que os idosos não conseguem acompanhar o ritmo imposto pelas novas tecnologias, o que frequentemente resulta em demissões ou dificuldade de recolocação.

Essa realidade impacta profundamente a saúde emocional dos idosos, que, ao se sentirem inúteis ou rejeitados, podem desenvolver uma série de problemas psicológicos, como ansiedade, depressão e outras doenças psicossomáticas. A falta de oportunidades para que esses indivíduos demonstrem suas habilidades e experiência agrava ainda mais essa situação, criando um ciclo vicioso de desvalorização e exclusão.

No entanto, quando o idoso é acolhido no ambiente de trabalho e tem a oportunidade de contribuir, os benefícios são claros. A valorização de sua experiência e a paciência para com suas limitações não só reduzem os problemas emocionais como também promovem uma sensação de pertencimento e autoestima, aspectos cruciais para uma qualidade de vida elevada na terceira idade.

Para enfrentar esses desafios, é essencial que se desenvolvam políticas públicas que incentivem a integração dos idosos no mercado de trabalho. Essas políticas devem focar na educação continuada, na criação de programas que promovam relações intergeracionais e na adaptação dos ambientes de trabalho para acolher as necessidades dos trabalhadores mais velhos. Além disso, é necessário um esforço conjunto do setor privado, do governo e da sociedade para mudar a percepção sobre a capacidade do idoso de contribuir de maneira significativa no ambiente profissional.

Portanto, a questão da permanência e valorização do idoso no mercado de trabalho não é apenas um desafio econômico, mas também social e cultural. Somente através de uma abordagem holística, que envolva todos os setores da sociedade, será possível garantir que os idosos sejam respeitados e reconhecidos como valiosos membros da força de trabalho, capazes de oferecer muito além de força física: uma riqueza de experiência, sabedoria e perspectiva.

Considerações finais

O resumo destaca a urgência de uma mudança significativa na forma como a sociedade e o mercado de trabalho enxergam e tratam a população idosa. O aumento da longevidade e o envelhecimento populacional requerem políticas públicas robustas e iniciativas do setor privado que promovam a inclusão dos idosos, valorizando sua experiência e sabedoria.

A desvalorização do idoso não apenas marginaliza essa parcela da população, mas também contribui para o surgimento de problemas emocionais e psicológicos que afetam negativamente sua qualidade de vida. Portanto, é imprescindível que se reconheça o potencial desses indivíduos e se crie um ambiente de trabalho que não apenas os acolha, mas também respeite suas limitações e valorize suas contribuições.

A integração dos idosos no mercado de trabalho deve ser vista como uma oportunidade de enriquecimento mútuo, onde tanto as empresas quanto os trabalhadores mais jovens podem aprender e se beneficiar da vasta experiência dos idosos. Para que isso aconteça, é necessário um esforço colaborativo que envolva educação continuada, adaptação dos ambientes de trabalho e a criação de políticas intergeracionais que promovam o respeito e a equidade.

Finalmente, este estudo reafirma a importância de uma abordagem holística que engloba o aspecto social, cultural e econômico da inserção dos idosos no mercado de trabalho. Somente assim será possível garantir uma sociedade mais justa e inclusiva, onde todos os indivíduos, independentemente de sua idade, possam viver com dignidade e serem reconhecidos por suas valiosas contribuições.

REFERÊNCIAS

AMORIM, Hubcarmo; VIEIRA, Edson. Uma visão do idoso ativo no mercado de trabalho. *Revista Humanidades e Inovação*, v. 6, n. 1, p. 45-60, 2023.

CORSEUIL, Carlos; FRANCA, Maíra, PADILHA, Gabriela et al. Comportamento do mercado de trabalho brasileiro em duas recessões: análise do período 2015-2016 e da pandemia de COVID-19. 2024.

Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Gabriela-Padilha/publication/368379070_COMPORTAMENTO_DO_MERCADO_DE_TRABALHO_BRASILEIRO_EM_DUAS_RECESSOES_ANALISE_DO_PERIODO_2015-2016_E_DA_PANDEMIA_DE_COVID-19/links/64cae25791fb036ba6bfbbde/COMPORTAMENTO-DO-MERCADO-DE-TRABALHO-BRASILEIRO-EM-DUAS-RECESSOES-ANALISE-DO-PERIODO-2015-2016-E-DA-PANDEMIA-DE-COVID-19.pdf. Acesso em: 27 ago. 2024.

DONDONI, Karina; BARBOSA, Cláudia. A desvalorização do idoso frente ao mercado de trabalho. 2018. Disponível em: <https://www.unifacvest.edu.br/assets/uploads/files/arquivos/e83c3-karina-dondoni--a-desvalorizacao-do-idoso-frente-ao-mercado-de-trabalho-2018.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2024.

PINHEIRO, Eva. Permanência do idoso no mercado de trabalho: desafios. 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/46180/1/PERMAN%C3%8aN%C3%8ANCIA%20DO%20IDOSO%20NO%20MERCADO%20DE%20TRABALHO%20DESAFIOS.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2024.

SILVA, Daiane; OLIVEIRA, Jessica; ALMEIDA, Maikiane et al. A inserção do idoso no mercado de trabalho como instrumento garantidor da dignidade. *Revista Vianna Sapiens*, v. 10, n. 2, p. 15-30, 2023.

Políticas públicas como fomento da igualdade racial: política de cotas raciais

Laiza de Oliveira Batista
IFSULDEMINAS
laiza.oliveira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Ana Luiza Silva Oliveira
IFSULDEMINAS
ana14.oliveira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

INTRODUÇÃO

A implementação de políticas públicas voltadas para a promoção da igualdade racial tem se tornado um dos pilares centrais nas discussões sobre justiça social e inclusão no Brasil. Entre essas políticas, destaca-se a Política de Cotas Raciais, que visa corrigir desigualdades históricas sofridas por grupos raciais marginalizados, particularmente a população negra.

Segundo Santos (2018), as cotas raciais emergem como um mecanismo crucial para combater o racismo estrutural, ao assegurar que indivíduos de grupos raciais sub-representados tenham acesso a oportunidades educacionais e profissionais anteriormente negadas. Diversos estudiosos argumentam que essa política não apenas promove a inclusão, mas também fortalece a democracia ao ampliar a representatividade de minorias raciais em espaços de poder e decisão. No entanto, a implementação das cotas raciais tem gerado debates intensos sobre sua eficácia e os possíveis efeitos colaterais, como o fortalecimento de identidades raciais rígidas ou a perpetuação de estigmas. Dessa forma, o estudo da Política de Cotas Raciais, enquanto estratégia de fomento à igualdade racial, é fundamental para a compreensão das dinâmicas sociais contemporâneas e dos desafios enfrentados na construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

POLÍTICAS PÚBLICAS E COTAS RACIAIS

Políticas públicas são ações e estratégias desenvolvidas e implementadas pelo Estado, com o objetivo de atender às demandas e necessidades da sociedade, promovendo o bem-estar social, o desenvolvimento econômico, e a justiça social. Harold Lasswell (1956) define políticas públicas como “decisões tomadas por autoridades governamentais e as ações subsequentes tomadas para implementar essas decisões”. Elas envolvem a formulação de diretrizes, a alocação de recursos e a execução de programas que visam solucionar

problemas coletivos, garantir direitos e promover a equidade. As políticas públicas são essenciais para a governança, pois refletem as prioridades de um governo e a forma como ele responde às questões sociais, econômicas e políticas que afetam a população.

Nesse sentido, levamos em consideração a luta dos escravos no Brasil que foi marcada por resistência contínua e pela busca incessante por liberdade e dignidade, diante de um sistema opressor que os submetia a condições desumanas. Desde o período colonial, os escravos se engajaram em diversas formas de resistência, como fugas, revoltas e a formação de quilombos, que se tornaram símbolos da luta pela autonomia e sobrevivência (REIS, 1996). Esses movimentos não apenas contestavam a escravidão, mas também questionavam a estrutura social e econômica que sustentava a desigualdade racial no país.

A abolição da escravatura em 1888, embora significativa, não foi acompanhada por políticas eficazes de inclusão dos ex-escravos na sociedade, perpetuando desigualdades sociais e raciais que persistem até hoje (MUNANGA, 2004). Nesse contexto, a Lei de Cotas Raciais foi implementada como uma medida reparatória, buscando corrigir essas desigualdades históricas e promover a inclusão social de grupos raciais historicamente marginalizados. Segundo Silva (2011), a política de cotas emerge como um reconhecimento tardio da dívida social do Estado brasileiro com a população negra, oferecendo oportunidades em setores como educação e mercado de trabalho, onde o acesso ainda é limitado devido a barreiras raciais persistentes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho procurou, de maneira geral, evidenciar que a implementação de lei geral de cotas raciais no Brasil veio para que fosse reparado todo sofrimento e desigualdade enfrentado pelos negros desde o período colonial.

Durante décadas, a ideia de uma "democracia racial" no Brasil mascarou as profundas desigualdades enfrentadas pela população negra, cuja realidade é marcada pela opressão e invisibilidade, como revelam os indicadores sociais. O racismo, operando de maneira estrutural, tem historicamente negado direitos aos negros e negras, limitando seu acesso a oportunidades e relegando-os a posições marginalizadas na sociedade.

Apesar de alguns avanços, perante a lei de cotas, como o aumento do acesso à educação, que oferece a possibilidade de melhora social, as desigualdades raciais persistem, evidenciando que a melhoria das condições de vida não é distribuída equitativamente entre negros e brancos. Assim, é essencial enfrentar o racismo estrutural e institucional por meio de políticas de ações afirmativas, que complementam as políticas universais, garantindo que a promoção social esteja vinculada à redução das desigualdades raciais.

A construção de uma sociedade mais igualitária, embora desafiadora e incerta, especialmente para os jovens negros, deve ser contínua, guiada por políticas públicas inovadoras e novos arranjos institucionais, em busca de justiça social e equidade racial.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei 12. 288, de 20 de julho de 2010: Estatuto da Igualdade Racial. Brasília: Casa Civil, 2010. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm>.

LASSWELL, H. D. Politics: Who Gets What, When, How. Cleveland: Meridian Books, 1956.

MUNANGA, Kabengele. Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra. 3ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2004.

REIS, João José. Rebelião Escrava no Brasil: a história do levante dos malês em 1835. São Paulo: Companhia das Letras, 2003.

SILVA, Tomaz Tadeu da; HALL, Stuart; WOODWARD, Kathryn. Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais. 10. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011.

Panorama da participação das mulheres no mercado de trabalho e diferenças salariais: uma análise dos indicadores sociais das mulheres no Brasil (2022)

Luiz Fernando Silveira Esequiel
IFSULDEMINAS
luiz.silveira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Carlos Henrique Mizael
IFSULDEMINAS
carlos.mizael@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Wesley Rodrigues Bergue
IFSULDEMINAS
wesley.bergue@alunos.ifsuldeminas.edu.br

INTRODUÇÃO

A desigualdade de gênero no Brasil é um fenômeno histórico que remonta à chegada dos colonizadores ao território brasileiro (DA SILVA; COLARES, 2024). Nos últimos anos, a questão da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho tem ganhado ainda mais relevância, principalmente devido à disseminação de informações promovida pelas redes sociais (DE OLIVEIRAVASCONCELOS, 2020).

O debate sobre a igualdade de gêneros no mercado de trabalho é um tema recorrente. Embora a situação tenha melhorado em relação a décadas passadas, ainda há que se reconhecer as desigualdades enfrentadas pelas mulheres (ARAÚJO, 2023). Nesse contexto, a pesquisa busca investigar qual o panorama atual da participação das mulheres no mercado de trabalho, sob a ótica dos Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil 2022.

O trabalho está dividido em três partes, além desta introdução. A seguir, serão apresentadas as considerações metodológicas, depois as discussões sobre o tema e, por fim, as considerações finais acerca do assunto abordado.

METODOLOGIA

O estudo tem caráter qualitativo-descritivo, utilizando como principal fonte de dados o conjunto de Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil, elaborado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Os indicadores analisam as condições de vida das mulheres no Brasil e traçam um panorama sucinto das desigualdades de gênero no país (IBGE, s.d.). O estudo utiliza fontes de dados do IBGE, em especial a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua). O estudo que promove os Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil ainda não possui periodicidade definida; portanto, os dados considerados são os mais recentes disponíveis, correspondendo à 3ª edição da pesquisa, realizada em 2022.

DISCUSSÕES

Para o primeiro ponto a ser discutido, é relevante analisar os dados coletados pelo IBGE e organizados na Tabela 1, que apresenta o número de pessoas ocupadas por sexo e grupos de atividades econômicas em 2022.

Tabela 1 - Pessoas ocupadas, por sexo, segundo grupos de atividades econômicas - Brasil - 2022

Grupos de atividades econômicas	Pessoas ocupadas (1 000 pessoas)		
	Total	Sexo	
		Homem	Mulher
		Total	Total
Total	96 982	55 514	41 468
Grupo de atividade econômica			
Agropecuária	8 507	6 822	1 685
Indústria	12 327	8 196	4 131
Construção	7 253	6 948	306
Comércio e reparação	18 661	10 818	7 843
Adm. pública, educação, saúde e serv. sociais	17 163	6 298	10 865
Transporte, armazenagem e correio	5 227	4 651	575
Alojamento e alimentação	5 287	2 292	2 995
Informação, financeira e outras ativ. profissionais	11 489	6 652	4 837
Serviços domésticos	5 751	501	5 250
Outros serviços	5 284	2 315	2 969

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2022 (acumulado de quintas visitas).

Como demonstrado, é visível a diferença entre os trabalhadores por gênero. Indivíduos do sexo masculino representam a maioria nas atividades econômicas descritas, com a força de trabalho masculina correspondendo a cerca de 57,2% da amostra total de pessoas ocupadas. Dentro dos grupos de atividades econômicas, a força de trabalho masculina é inferior apenas no grupo de serviços domésticos, que continua majoritariamente dominado por mulheres, representando 12,6% de todas as ocupações femininas no Brasil em 2022. Esses números confirmam a observação de Silva e Colares (2024), que destacam que “as mulheres, durante a história da sociedade, ocuparam um lugar de trabalho, mas este majoritariamente doméstico”.

A discussão sobre o rendimento médio e a diferença salarial entre gêneros também é uma pauta importante a ser abordada neste estudo. Segundo dados do PNAD (2022), mulheres têm um rendimento médio 21,2% inferior ao dos homens, ficando também abaixo do rendimento médio combinado de ambos os sexos. A diferença salarial também é visível em outros grupos de atividades econômicas, sendo a construção o único setor onde foi registrado um rendimento médio maior para as mulheres.

Tabela 2 - Rendimento médio do trabalho principal das pessoas ocupadas, por sexo, segundo grupos de atividades econômicas - Brasil – 2022

Grupos de atividades econômicas	Rendimento médio do trabalho principal das pessoas ocupadas (R\$)		
	Total	Sexo	
		Homem	Mulher
	Total	Total	Total
Total	2 582	2 838	2 235
Grupo de atividade econômica			
Agropecuária	1 713	1 772	1 372
Indústria	2 562	2 839	2 006
Construção	2 111	2 088	2 623
Comércio e reparação	2 158	2 399	1 820
Adm. pública, educação, saúde e serv. sociais	3 760	4 807	3 152
Transporte, armazenagem e correio	2 599	2 612	2 497
Alojamento e alimentação	1 696	1 970	1 481
Informação, financeira e outras ativ. profissionais	3 816	4 209	3 275
Serviços domésticos	1 036	1 287	1 013
Outros serviços	2 011	2 436	1 677

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2022 (acumulado de quintas visitas).

Quanto à participação das mulheres em cargos gerenciais, observa-se uma predominância masculina, com 60,7% dos cargos gerenciais no Brasil sendo ocupados por homens, enquanto 39,3% são ocupados por mulheres. Em relação às grandes regiões, a região Sudeste é a que apresenta a maior participação das mulheres em cargos de gerência, com 42,2% do total, ainda assim significativamente inferior à participação masculina. A Tabela 3 ilustra a distribuição por região.

Tabela 3 - Participação das mulheres nos cargos gerenciais, segundo Grandes Regiões - Brasil - 2022

Grandes Regiões	Pessoas ocupadas em cargos gerenciais		
	Total (1 000 pessoas)	Proporção por sexo (%)	
		Homem	Mulher
Brasil	2 455	60,7	39,3
Norte	124	61	39
Nordeste	327	63,3	36,7
Sudeste	1 331	57,8	42,2
Sul	472	64,6	35,4
Centro-Oeste	201	66,2	33,8

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2022 (acumulado de quintas visitas).

No que se refere ao rendimento médio em cargos gerenciais por sexo, observa-se que mulheres em cargos gerenciais têm rendimentos 21,2% inferiores aos dos homens, com uma diferença percentual equivalente à registrada para os rendimentos dos grupos de atividades econômicas. Em

relação às grandes regiões, a maior diferença salarial entre gêneros em cargos de gerência é encontrada na região Centro-Oeste, onde as mulheres têm rendimentos médios inferiores a 33,9% da média masculina. A Tabela 4 ilustra a distribuição do rendimento médio para cargos gerenciais em grandes regiões de acordo com os gêneros.

Tabela 4 - Rendimento médio do trabalho principal das pessoas ocupadas em cargos gerenciais, por sexo, segundo Grandes Regiões - Brasil - 2022

Grandes Regiões	Rendimento médio do trabalho principal das pessoas ocupadas em cargos gerenciais (R\$)		
	Total	Sexo	
		Homem	Mulher
Brasil	7 679	8 378	6 600
Norte	5 538	5 348	5 834
Nordeste	5 758	5 854	5 593
Sudeste	8 614	9 548	7 332
Sul	6 908	7 725	5 421
Centro-Oeste	7 747	8 747	5 777

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2022 (acumulado de quintas visitas).

O próximo tópico discorre a respeito das considerações finais extraídas do trabalho exposto.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo principal deste estudo foi apresentar um panorama sucinto da participação das mulheres no mercado de trabalho sob a ótica dos Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil, conforme a última versão disponível datada de 2022.

À luz das diferenças evidenciadas pelos indicadores, este estudo revela que, em 2022, as disparidades salariais entre gêneros ainda persistem, demandando uma análise mais aprofundada das causas e efeitos dessa segregação para a sociedade. As recomendações para pesquisas futuras incluem a investigação mais detalhada das causas e impactos da realidade constatada. Os dados também mostram que homens ainda são maioria no mercado de trabalho em diversos grupos de atividades econômicas e têm uma superioridade salarial.

O estudo não esgota o tema e sugere a necessidade de novas investigações sobre as causas e efeitos da situação observada.

REFERÊNCIAS

IBGE. Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres o Brasil. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) s.d., Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>?> Acesso em 25 de Agosto de 2024.

IBGE. Vida pública e tomada de decisão. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), s.d., Disponível em: <https://ftp.ibge.gov.br/Estatisticas_de_Genero/Indicadores_sociais_das_mulheres_no_Brasil_3a_edicao/xls/4_Vida_Publica_xls.zip> Acesso em 25 de Agosto de 2024.

DA SILVA, Enaire de Maria Sousa; COLARES, Patrícia Sousa. Desigualdade de gênero no Brasil: dos processos históricos às expressões contemporâneas. *Rev. Ciência & Contemporaneidade*, v. 2, n. 1, p.75-93, 2024.

DE ARAÚJO, Ana Cléia; MACEDO, Karla Gonçalves. Análise sobre os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho. *Revista Científica Multidisciplinar*, v. 4, n. 5, p. e453123-e453123, 2023.

DE OLIVEIRA VASCONCELOS, Gabriela Martinez et al. A realidade do trabalho e carreira feminina: análise da diferença salarial não explicada entre homens e mulheres no mercado de trabalho formal de Minas Gerais. 2020. 69f. Monografia (Especialização em Gestão Estratégica) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2020.

Xenofobia no Brasil: análise da discriminação contra nordestinos

Isadora Alves Costa
IFSULDEMINAS
isadora2.costa@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Livia Lopes Oliveira
IFSULDEMINAS
livia1.oliveira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Luzia Rezende Rodrigues
IFSULDEMINAS
luzia.rodrigues@alunos.ifsuldeminas.edu.br

INTRODUÇÃO

Em um país de proporções continentais como o Brasil, é natural que exista uma grande diversidade cultural dentro do território. Além disso, questões econômicas, sociais e políticas contribuem para a acentuação dessas diferenças entre o povo brasileiro ao longo de seu território.

Diante desse contexto, o problema da xenofobia surge, tendo suas raízes no contexto histórico de um Brasil desigual e tornando-se um fenômeno amplamente observado na contemporaneidade, principalmente contra os habitantes do norte e nordeste brasileiro.

Vieira (2022) afirma que a xenofobia, assim como o racismo, é um tipo de preconceito construído através de fatores históricos e culturais e historicamente, pode-se dizer que as diferenças socioeconômicas entre norte e sul do Brasil se acentuaram a partir do século XIX, com a transferência da capital do Brasil para o Rio de Janeiro. Tal evento fez com que o desenvolvimento econômico e político do país fosse centralizado no sul, enquanto o norte e nordeste perdiam gradativamente a importância que tiveram anteriormente durante o ciclo do açúcar. Também por causa dessa centralização, a região do sul do Brasil saltou a frente em termos de industrialização.

Em seu texto, Vasconcelos et al. (2023) corrobora com Ramos (2021) quando afirma que os estereótipos que permeiam os nordestinos e fomentam a xenofobia são construídos no Brasil desde o período colonial, onde um único tipo de identidade, a do branco europeu, era aceita na sociedade, enquanto outras identidades passaram a ser discriminadas (VASCONCELOS et al., 2023)

Segundo José Luís Fiorin, ao longo do século XVIII e até o início do século XX, o Brasil entrou em um processo de construção de uma identidade nacional (FIORIN, 2009). Naturalmente, tal processo buscava unificar a cultura brasileira, mesmo considerando a vasta diversidade cultural do país. Entretanto, no estabelecimento dessa identidade, muitas visões

estereotipadas e pejorativas sobre a população do norte e nordeste também se estabeleceram. Segundo o autor Silvío Almeida:

Os diferentes processos de formação nacional dos Estados contemporâneos não foram produzidos apenas pelo acaso, mas por projetos políticos. Assim, as classificações raciais tiveram papel importante para definir as hierarquias sociais, a legitimidade na condução do poder estatal e as estratégias econômicas de desenvolvimento (ALMEIDA, 2021, p. 56).

É importante compreender as origens históricas e sociais da xenofobia no Brasil, para que ele possa ser combatido pela raiz. E apesar de sua origem ter sido há séculos atrás, pode-se perceber que não só a xenofobia, mas o racismo e a homofobia são fenômenos crescentes e atuais. Segundo dados reunidos pela antropóloga Adriana Dias, o número de células neonazistas no Brasil entre os anos de 2019 e 2022 cresceu em 270,6%, disseminando ódio tanto virtualmente quanto nas ruas. São cerca de 530 núcleos que reúnem aproximadamente 10 mil militantes neonazistas (DIAS, 2022).

A antropóloga ainda descreveu diferentes características e pautas defendidas por esses grupos, entre elas o ódio a nordestinos:

Eles começam sempre com o masculinismo, ou seja, eles têm um ódio ao feminino e por isso uma masculinidade tóxica. Eles têm antissemitismo, eles têm ódio a negro, eles têm ódio a LGBTQIAP+, ódio a nordestinos, ódio a imigrantes, negação do holocausto (DIAS, 2022).

CONCLUSÃO

Percebe-se que, a xenofobia contra os nordestinos no Brasil é um fenômeno atual, recorrente, e que tem suas origens em questões históricas profundas, portanto, estruturais. O alto índice de pobreza nessa região do país, combinada com a seca e inúmeros outros fatores adversos contribuíram para um alto fluxo migratório dessa população para a região sul do país, principalmente para São Paulo.

Segundo Patrícia Vieira, a migração em busca de trabalho é uma das principais causas para a xenofobia no Brasil (VIEIRA, 2022). Diante dessa análise, é possível concluir que este é um problema estrutural, que requer inúmeras formas de abordagem devido a suas características complexas e multifacetadas.

Nesse contexto, as Leis 7.716/1989 e 9.459/1997 do Código Penal Brasileiro têm importância fundamental. A Lei 7.716/1989 define e penaliza crimes relacionados à discriminação por raça, etnia, religião e nacionalidade, enquanto a Lei 9.459/1997 estende essa proteção para incluir intolerância religiosa e discriminação por orientação sexual. Ambas as leis não só oferecem uma base jurídica para enfrentar práticas xenofóbicas, mas também promovem a inclusão e o respeito à diversidade.

Para enfrentar a xenofobia e suas raízes estruturais, é essencial valorizar a cultura nordestina como parte integrante da identidade nacional, incluindo esses indivíduos na sociedade em qualquer que seja a região do país onde estejam. No entanto, tratando-se de um problema estrutural, é dever do Estado buscar sanar essas discrepâncias socioeconômicas que surgiram ao longo da História, procurando oferecer uma igualdade de oportunidades, de investimentos e de infraestrutura em todas as regiões do país.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Sílvio Luiz de. Racismo Estrutural. São Paulo: Editora Jandaíra, 2021

BRASIL. Lei nº 7.716. 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm. Acesso em 22 ago. 2024

BRASIL. Lei nº 9.459. 1997. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9459.htm. Acesso em 22 ago. 2024

FIORIN, José Luiz. A construção da identidade nacional brasileira. Bakhtiniana. Revista de Estudos do Discurso, v. 1, n. 1, p. 115-126, 2009.

DIAS, Adriana. Grupos neonazistas se espalham pelo Brasil e crescem 270% em 3 anos. Uol, 2022. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2022/01/17/grupos-neonazistas-se-espalham-pelo-brasil-e-crescem-270-em-3-anos.htm>. Acesso em: 22 ago. 2024.

RAMOS, Valéria Bueno de Castro. Xenofobia contra nordestinos e nortistas nas escolas: a história como propositura de vivência intercultural. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Ensino de História. Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2021.

VASCONCELOS, Santiago Andrade et al. Xenofobia contra o corpo-território de nordestinos em uma rede social. 2023. Disponível em <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/handle/riufcg/35270>. Acesso em 22 ago. 2024

VIEIRA, Patrícia Solange Tavares. Xenofobia no Brasil: revisão de literatura e relato de experiência. Monografia (Graduação em Saúde Coletiva) – Instituto de Estudos em Saúde Coletiva, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022.

A Pandemia de Covid-19 e o impacto nas diferentes classes sociais

Gabriel Rodrigues Cardoso
IFSULDEMINAS
gabrielrcardoso94@gmail.com

Ruth Lane dos Santos Cruz
IFSULDEMINAS
ruth.cruz@alunos.ifsuldeminas.edu.br

INTRODUÇÃO

A pandemia de Covid-19, que eclodiu em março de 2020, tornou-se um dos eventos mais disruptivos da história recente, afetando não apenas a saúde pública global, mas também a estrutura social, econômica e política em praticamente todos os países do mundo. O enfrentamento dessa crise de saúde não apenas revelou fraquezas existentes em diferentes sistemas sociais, mas também intensificou as desigualdades sociais já preexistentes, exibindo um cenário em que as classes sociais mais baixas e vulneráveis foram impactadas de maneiras desproporcionais. Apesar de ser uma pandemia global, suas repercussões revelaram uma divisão clara no modo como diferentes grupos sociais foram afetados pela crise.

A Covid-19 destacou as fragilidades das infraestruturas sociais existentes, especialmente em relação à saúde. As classes mais baixas geralmente vivem em habitações que não permitem o distanciamento social ou contam com acesso limitado a serviços de saúde adequados. O aumento do contágio e a gravidade dos casos em populações vulneráveis, como as que estão em áreas urbanas superlotadas ou aquelas que vivem em situação de rua, foram evidentes. Nessas circunstâncias, a mortalidade entre os grupos socioeconômicos mais baixos foi alarmante, evidenciando como as condições prévias de saúde e o acesso a cuidados médicos adequados contribuíram para essa disparidade.

A falta de medidas efetivas de proteção social também foi um fator crítico no agravamento da situação dessas classes. A resposta dos governos, em muitos casos, foi lenta e, por vezes, ineficiente. Embora tenham sido implementadas políticas para apoiar o desemprego temporário e assistência social, muitos trabalhadores informais, que constituem uma parte significativa da força de trabalho nas regiões mais pobres, ficaram à margem dessas soluções. Isso ressalta uma das principais características da economia informal: sua invisibilidade para as estruturas de suporte governamentais. Nesse contexto, muitos trabalhadores, que não tinham acesso a seguros-desemprego ou benefícios, enfrentaram uma crise

financeira devastadora, levando a consequências diretas na segurança alimentar e na capacidade de manter um padrão de vida minimamente viável.

Além do campo da saúde e da segurança financeira, o impacto da pandemia nos setores educacionais trouxe à tona a questão da desigualdade em termos de acesso e oportunidades de aprendizado. Quando as escolas fecharam suas portas e o ensino foi transferido para plataformas digitais, as disparidades se tornaram ainda mais pronunciadas. Estudantes de classes sociais mais altas conseguiram se adaptar mais rapidamente ao ensino remoto, possuindo acesso à tecnologia necessária, como computadores e internet de qualidade. Já as crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade enfrentaram sérios obstáculos. Muitas famílias não dispunham de meios para um acesso adequado à internet, e, em alguns casos, havia uma única conexão para várias crianças que precisavam participar de aulas online.

Essa lacuna não só afetou o aprendizado em tempo real, mas também terá repercussões a longo prazo. A desigualdade educacional se tornou um problema ainda mais crítico, com alunos de classes mais baixas enfrentando atraso significativo em relação a seus pares mais privilegiados. As consequências desse déficit educacional podem desdobrar-se em um ciclo vicioso: a falta de educação de qualidade resulta em limitações nas oportunidades de emprego no futuro, perpetuando a pobreza e a exclusão social.

As pequenas e microempresas, que são vitais em muitos contextos comunitários, também enfrentaram desafios imensos durante a pandemia. Gerais são os exemplos de estabelecimentos que tiveram que fechar as portas ou operar com restrições severas. Para muitos empreendedores, especialmente aqueles de classes sociais mais baixas ou das comunidades marginalizadas, a crise significou a perda total de negócios, que eram a principal fonte de sustento. A ausência de um apoio financeiro robusto durante os períodos de fechamento levou a um aumento insustentável na taxa de desemprego, e muitos trabalhadores, além de perder seus empregos, também enfrentaram dificuldades na obtenção de novas oportunidades de trabalho em um mercado saturado.

Além disso, as mulheres, que frequentemente ocupam a maioria das posições informais e de cuidado, ficaram particularmente vulneráveis nesta trajetória. A pandemia trouxe consigo um aumento nas responsabilidades de cuidar dos filhos, já que muitas escolas permaneceram fechadas, e a falta de serviços de apoio para crianças exacerbava a carga sobre as mulheres. O resultado foi um aumento no estresse e mais barreiras à participação no mercado de trabalho, criando um ciclo de desvantagens adicionais.

É importante ressaltar que, apesar das adversidades, a pandemia também despertou formas inovadoras de solidariedade e resiliência dentro das comunidades. Muitas pessoas e organizações civis começaram a se mobilizar para ajudar os mais necessitados em suas comunidades. As redes de apoio local se tornaram essenciais, com iniciativas que variavam de doações a cestas básicas, até a criação de plataformas de ajuda para garantir que o atendimento a essas populações vulneráveis não fosse negligenciado. Este movimento demonstrou que as comunidades, quando unidas, podem

oferecer suporte e cuidar de seus membros mais vulneráveis, preenchendo, até certo ponto, as lacunas deixadas pelo poder público.

Ainda assim, o papel do Estado é fundamental em momentos de crise, e a pandemia evidenciou a importância de uma resposta coordenada e abrangente. A experiência da Covid-19 sublinha a necessidade de um sistema de proteção mais robusto. Medidas emergenciais, como o auxílio financeiro a famílias de baixa renda, devem ser implementadas para garantir que essas populações tenham acesso aos recursos necessários para sobreviver a choques econômicos. A construção de um sistema de saúde pública que priorize o acesso equitativo e a prevenção de doenças crônicas é igualmente essencial para lidar com as consequências de crises futuras. Ao analisarmos o impacto da pandemia de Covid-19 nas diferentes classes sociais, é impossível não reconhecer que a crise trouxe à tona questões estruturais que sempre estiveram presentes, mas frequentemente foram ignoradas. As desigualdades sociais, uma vez mais, foram arremessadas para o centro do debate público, e as vozes que clamavam por reforma e por maior justiça social tornaram-se mais urgentes e amplificadas ao longo deste período.

CONCLUSÃO

Em suma, a pandemia de Covid-19 não apenas se apresentou como uma crise de saúde pública, mas também como um expositor de desigualdades sociais que exigem políticas públicas revisadas e sistemas de suporte que garantam equidade. As lições aprendidas durante esse período devem ser levadas em consideração para moldar um futuro mais justo, onde as desigualdades não sejam apenas reconhecidas, mas efetivamente tratadas e mitigadas. Ao reconhecer o impacto que a pandemia teve sobre diferentes classes sociais, podemos ir além das discussões superficiais e trabalhar em direção a soluções que promovam um desenvolvimento mais inclusivo e sustentável para todos.

REFERÊNCIAS

COUTINHO, G. S.; SANTOS, S. C. F. Classes sociais e pandemia. *Jornada Científica e Tecnológica*, v. 14, n. 2, p. 1-4, 2020.

DIEHL, D. A. Pandemia e desigualdades sociais. *Insurgência*, v. 7, n. 1, 2021.

GRACINO, E. R.; SILVA, R. M.; VAZ, J. D.; LEAL, S. R. F. A pandemia e a educação na escola pública: a dualidade do ensino e a diferença das classes sociais. *Revista HISTEDBR*, v. 21, 2021.

FLEURY, S.; MENEZES, P. Pandemia nas favelas: entre carências e potências. *Saúde Debate*, v. 44, n. 4, p. 267-280, 2020.

QUINZANI, M. A. D. O avanço da pobreza e da desigualdade social como efeitos da crise da covid-19 e o estado de bem-estar social. *BOCA – Boletim de Conjuntura*, v. 2, n. 6, p. 43-47, 2020.

Distinção de classe social a entrada do ensino superior

Marcus Vinicius Rodrigues Silva
IFSULDEMINAS
marcus.vinicius@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Luiz Filipe Nascimento Pioto
IFSULDEMINAS
luiz1.pioto@alunos.ifsuldeminas.edu.br

INTRODUÇÃO

Temos como intuito destacar e referenciar como funciona a configuração e a reprodução das classes sociais referente ao sistema educacional brasileiro, referenciando diretamente ao ensino superior. Colocando como pontos as classificações sociais e condições objetivas, relacionando as classes sociais tendo em vista que o ensino superior Brasileiro tem seus métodos para criar a forma de distinção social.

Historicamente, o ensino superior é destinado às classes altas. Devido às políticas públicas de democratização de acesso, vem se tornando cada dia menor esta distinção deixando de ser um espaço exclusivo para a alta classe social. Notavelmente as novas formas de capital cultural vem superando uma perspectiva restrita ou minimalista considerando características predefinidas de estratégias e práticas para acumulação de capital. A superação da perspectiva minimalista da restrição sobre o capital cultural, que se considera práticas predefinidas, vem se destacando ao ponto de relevância para a nova forma de capital cultural destacado como princípios pela escola (como capital de mobilidade, digital e internacionalizado). É destacado por Machado (2006), no seu artigo “Desigualdades sociais e ingresso no Ensino Superior”, os principais motivos que afetam o acesso ao nível superior no Brasil, sendo estudadas diretamente as desigualdades sociais. Os autores levantaram dados de diversos programas de acesso, apontando que, ainda existem barreiras significativas que impedem o ingresso de estudantes de classe baixa, apesar dos avanços e métodos criados. Eles afirmam que a origem sócioeconômica continua sendo determinante para a entrada e sucesso no ensino superior, sugerindo políticas mais inclusivas e um suporte contínuo para estes estudantes ao longo da trajetória acadêmica. Destaca-se o fato de que os fenômenos de transformação dentro do contexto social, político educacional como elevação no nível de desemprego para os jovens, a mudança do modo de ensino prolongando-o.

DISCUSSÃO

É notado que as novas pesquisas vêm contribuindo diretamente para que seja ocupado um novo lugar pelos jovens em relação aos estudos sociológicos na educação. As pesquisas rodam diretamente as estratégias familiares voltadas à escolarização, as diferenças entre grupos sociais e os notáveis pontos cobrados dentro do mesmo grupo mas de formas distintas. O artigo “O ensino Superior Brasileiro e Seus Programas de Acesso: Uma Senda para Igualdade”, de Alves (2021), discute os mecanismos de inclusão social no ensino superior no Brasil, destacando a importância das políticas de cotas e programas de acesso como o ProUni e o FIES. A autora argumenta que essas iniciativas são cruciais para democratizar o acesso ao ensino superior e reduzir as desigualdades sociais, oferecendo oportunidades para grupos historicamente marginalizados, incluindo estudantes de baixa renda e minorias étnicas. “Um estudante que ingressa na universidade com limitações escolares não deve ser visto como um problema, mas como um desafio para a instituição. A capacidade de inclusão dos historicamente excluídos é que garante, de fato, um salto no compromisso social da universidade”, nos passando que estes estudantes vêm de um ensino básico e médio concluído com dificuldades como conciliação com trabalho diurno e estudos noturnos ou turmas de projetos de aceleração, por vezes de menor rentabilidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A distinção de classe social no ingresso ao ensino superior é um fator evidente. Nesta ótica, o objetivo deste resumo expandido foi discutir o quanto são prejudicados os alunos de camadas sociais inferiores e como as políticas sociais os ajudam para conseguirem concluir sua vida acadêmica. Historicamente restrito às classes altas, o ensino superior no Brasil tem, graças a políticas públicas de democratização do acesso, se tornado mais acessível a uma maior diversidade de estudantes. No entanto, a origem socioeconômica ainda desempenha um papel crucial na determinação do ingresso e sucesso acadêmico.

Em conclusão, embora os avanços sejam notáveis, ainda há barreiras significativas que precisam ser superadas. A continuidade e o aprimoramento das políticas inclusivas, bem como o suporte contínuo ao longo da trajetória acadêmica dos estudantes de baixa renda e minorias, são essenciais para garantir que o ensino superior no Brasil possa, de fato, ser um espaço de igualdade e oportunidade para todos.

REFERÊNCIAS:

ALVES, Marcia Regina. O Ensino Superior Brasileiro e Seus Programas de Acesso: Uma Senda para Igualdade. Revista Eletrônica Húmus, Manaus, v. 11, n. 40, p. 90-110, 2021.

MACHADO, Maria Lúcia da Silveira. Desigualdades sociais e acesso ao ensino superior no Brasil: políticas e desafios. *Revista Brasileira de Educação*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 33, p. 45-59, 2006.

NOGUEIRA, Maria Alice. O capital cultural e a produção das desigualdades escolares contemporâneas. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 51, e07468, 2021.

RIBEIRO, Ana Paula. A relação entre classe social e acesso ao ensino superior no Brasil: uma análise sociológica. *Revista Brasileira de Educação*, v. 25, n. 4, p. 123-145, 2020.

VAN ZANTEN, Agnes. Saber global, saberes locais. Evoluções recentes da sociologia da educação na França e na Inglaterra. *Revista Brasileira de Educação*, n. 12, p. 48-58, 1999.

Cooperativa regional dos agricultores em Guaxupé e seu Cooperativismo

Drielle Crislaine Alves da Silva
IFSULDEMINAS

Fabiana Aparecida de Oliveira
IFSULDEMINAS

Igor Lemos Macedo
IFSULDEMINAS

Naiane Miguel
IFSULDEMINAS

RESUMO

Desde seu surgimento na Inglaterra e implementação no Brasil, podendo ser definido como colaboração entre pessoas com interesse em comum, o cooperativismo, através das Cooperativas, atua nos mais diversos setores da economia nacional e mundial. Prestado diversos serviços e soluções aos seus cooperados e trabalhando para o desenvolvimento dos mesmos. Com suas políticas democráticas, planejamentos e estratégias, fez com que uma pequena cooperativa brasileira de crédito agrícola, se tornasse a maior cooperativa de café do mundo.

Palavras-chave: Cooperativismo, cooperativa, café.

INTRODUÇÃO

Com seu surgimento após a Revolução Industrial, o Cooperativismo traz consigo a colaboração entre pessoas com interesse em comum, por meio de uma empresa de propriedade coletiva e democraticamente gerida. Em 1889, o cooperativismo começa a surgir no Brasil, por meio da fundação da Cooperativa Econômica dos Funcionários Públicos de Ouro Preto (MG), para o consumo de produtos agrícolas.

Presente em todo o globo, hoje são mais de 3 milhões de Cooperativas no mundo, 1 bilhão de cooperados, 280 milhões de empregos gerados e mais de US\$2,4 trilhões de faturamento. O Brasil, possui 21 das 300 maiores do mundo, tendo ao todo 4.509 cooperativas, 23.452.705 cooperados, gerando mais 550.600 postos de trabalho e R\$38.929.741.888 em sobras, de acordo com o Anuário do Cooperativismo de 2023.

Dentre os ramos do cooperativismo no País, o Agropecuário, um dos grandes motores da economia nacional, possui mais de 1.179

cooperativas, 1 milhão de cooperados e 257 mil empregos diretos, estando presente em todos os elos da cadeia de produção. O destaque vai para as cooperativas de café, dentre elas a Cooxupé, maior cooperativa dedicada ao produto no mundo.

COOXUPÉ E SEU COOPERATIVISMO

Fundada em 1932, em sua cidade sede, Guaxupé, Minas Gerais, a Cooperativa Regional de Cafeicultores em Guaxupé, era voltada para o crédito agrícola, até em 1957, ano que iniciou sua trajetória no mundo do café, com as atividades de recebimento, processamento bem como a comercialização do grão.

Atuante em mais de 330 municípios, espalhados pelo Sul de Minas, Cerrado Mineiro, Matas de Minas e Vale do Rio Pardo (SP), contando com mais de 19 mil cooperados, sendo mais 97% pequenos produtores que vivem da agricultura familiar, a Cooxupé é referência no Brasil e mundialmente em promover o desenvolvimento da cafeicultura, qualidade e comercialização do produto.

Tendo sua primeira exportação de café em 1959 e visando a diversificação de seus negócios, a Cooxupé coloca a disposição de seus cooperados; recebimento, armazenamento e padronização do café e cereais, produção e comercialização do café torrado, moído e óleo, produção e comercialização de rações e suplementos, comercialização de insumos agrícolas e veterinários, serviços laboratoriais, seguro a lavoura e apoio agrônômico ao produtor.

Sendo a maior exportadora brasileira de café, em 2023, a Cooxupé recebeu 6,5 milhões de sacas de café do tipo arábica, sendo 5,3 milhões advindas de seus cooperados. Estima-se que 4,5 milhões de sacas do grão foram enviadas ao mercado internacional e nacional, das quais 3,6 milhões foram destinadas às exportações para mais de 50 países, como China e Estados Unidos.

Trabalhando para aumentar sua competitividade e presença no mercado internacional, sua empresa de cafés especiais a SMC Specialty Coffees, exportou mais de 138 mil sacas. No mesmo ano, de acordo com dados do Retail Index, Nielsen IQ, a Cooxupé se manteve na 6ª posição entre os fabricantes de café no varejo brasileiro, em venda de volume, processando mais de 280 mil sacas de café cru, resultando em 13.862.578 quilos de café produzido.

Atuando com certificações socioambientais internacionais e alinhada com sua missão de promover melhorias sustentáveis aos cooperados, por meio de uma gestão responsável, a instituição vem construindo sua jornada com responsabilidade ambiental, garantindo equilíbrio entre o desenvolvimento econômico e a preservação ambiental.

Com sua performance ao longo do ano, a Cooperativa Regional dos Cafeicultores em Guaxupé, distribuiu mais de R\$100 milhões aos

cooperados referentes às sobras de 2023, diante do seus resultados de R\$286,8 milhões e faturamento de R\$6,4 bilhões conquistados no ano passado, é a maior cooperativa de café do Brasil e do mundo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O cooperativismo, surgido na Inglaterra e consolidado no Brasil no final do século XIX, revelou-se uma estrutura eficiente e sustentável para o desenvolvimento econômico e social. Através da colaboração e da gestão democrática, as cooperativas têm demonstrado seu valor em diversos setores, e o exemplo da Cooxupé ilustra de maneira exemplar o impacto positivo desta forma de organização no setor agropecuário, especificamente a cafeicultura.

A Cooxupé evoluiu de uma cooperativa de crédito agrícola para a maior cooperativa de café do mundo, destacando por sua capacidade de adaptação e inovação. Sua trajetória não só reflete a eficiência do cooperativismo em gerar desenvolvimento econômico para seus membros, mas também a importância da gestão responsável e da diversificação de atividades.

Com uma presença em mais de 330 municípios e uma atuação global, a Cooxupé não só fortalece a posição do Brasil como líder na exportação de café mas também promove a qualidade e sustentabilidade no setor, distribuindo mais de R\$ 100 milhões aos seus cooperados, diante dos resultados financeiros melhora a vida de milhares de pequenos produtores. Suas práticas socioambientais responsáveis alinha com as demandas contemporâneas por desenvolvimento sustentável. Esse equilíbrio entre crescimento econômico e preservação ambiental é crucial para garantir a longevidade e a relevância das cooperativas no cenário global. O caso da Cooxupé não apenas reforça a importância do cooperativismo como modelo de negócios eficiente e inclusivo, mas também oferece uma perspectiva inspiradora sobre como a colaboração e a gestão participativa podem levar uma cooperativa a alcançar patamares internacionais, beneficiando seus cooperados e contribuindo significativamente para a economia global.

REFERÊNCIAS

SEBRAE. Cooperativismo tem tradição forte no Brasil. Sebrae, 2017. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/cooperativismo-tem-tradicao-forte-no-brasil,b6663c89ce962810VgnVCM100000d701210aRCRD>. Acesso em: 27 ago. 2024.

ANUÁRIO COOP. Cenário internacional. Anuário Coop, 2024. Disponível em: <https://anuario.coop.br/mundo/cenario-internacional>. Acesso em: 27 ago. 2024.

ANUÁRIO COOP. 7. Anuário Coop, [s.d.]. Disponível em: <https://anuario.coop.br/7>. Acesso em: 27 ago. 2024.

REVISTA ATENA. Análise dos custos de produção do café arábica nas regiões polos do Brasil. Revista Atena, 2021. Disponível em : <http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-06/index.php/UERJ/article/view/4118/2830>. Acesso em: 27 ago. 2024.

SILVA, João da; PEREIRA, Maria. Análise do ensino de ciências. Revista Formação de Professores, v. 8, n. 1, p. 123-145, 2024. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/formacao/article/view/7664/6023>. Acesso em: 27 ago. 2024.

REPOSITÓRIO UEL. Determinantes da oferta de exportação de café brasileira, 2020. Disponível em: <https://repositorio.uel.br/srv-c0003-s01/api/core/bitstreams/1a63f14d-9efa-47c2-a2fe-7ac19d6ce554/content>. Acesso em: 27 ago. 2024.

COOXUPÉ. Relatório de gestão 2023. Cooxupé, 2024. Disponível em: <https://www.cooxupe.com.br/wp-content/uploads/2024/03/RELATORIO-GESTAO-COOXUPE-2023.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2024.

Crescimento das cooperativas agropecuárias no Brasil

Gabriel Rodrigues Cardoso
IFSULDEMINAS
gabrielrcardoso94@gmail.com

Isadora Alves Costa
IFSULDEMINAS
isadora2.costa@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Lívia Lopes Oliveira
IFSULDEMINAS
livia1.oliveira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Luzia Rezende Rodrigues
IFSULDEMINAS
luzia.rodrigues@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Ruth Lane dos Santos Cruz
IFSULDEMINAS
ruth.cruz@alunos.ifsuldeminas.edu.br

RESUMO

O expressivo crescimento das cooperativas agropecuárias no Brasil nos últimos anos teve como impulso diversos fatores sendo eles: econômicos, sociais e tecnológicos, desempenhando assim um papel crucial no avanço do setor agrícola, contribuindo para a geração de renda, emprego e sustentabilidade no campo.

As cooperativas agropecuárias tem como objetivo reunir e organizar produtores rurais afim de fortalecer o poder de escala e a atuação no mercado, realizando a compra de insumos e venda das produções, além de fornecerem assistência técnica, industrialização e comercialização da produção dos cooperados, levando alimentos de qualidade gerando oportunidades de trabalho e renda que contribuem diretamente para a economia do país.

Palavras-chave: Agropecuária, cooperativas, desenvolvimento, crescimento.

INTRODUÇÃO

Na primeira metade do século XX, houve uma clara polarização entre o cooperativismo agropecuário e a agricultura convencional. De um lado, estavam os pequenos produtores rurais, que, apesar de produzir alimentos e produtos destinados ao mercado nacional de maneira tradicional, enfrentavam a falta de crédito e a desconfiança de uma sociedade que os via como sinônimo de atraso. Do outro lado, grandes corporações em processo de consolidação, que se dedicavam à produção de commodities para exportação e de produtos de maior valor agregado, com acesso facilitado a recursos e suporte técnico (COSTA; AMORIM; MARCIO, 2015).

O cooperativismo, caracterizado pela igualdade de tratamento entre seus membros, sejam eles pequenos proprietários ou grandes latifundiários,

ganhou força especialmente na região Sul do Brasil. Ali, foi responsável por incentivar a produção de commodities, ao mesmo tempo em que reduziu a diversidade produtiva, percebida como um obstáculo ao desenvolvimento econômico e social (DELGADO; BERGAMASCO, 2017).

Nos últimos 60 anos, a agropecuária brasileira passou por uma rápida integração econômica e uma significativa expansão da produção de commodities, consolidando-se como o pilar da economia nacional. Entretanto, esse processo trouxe várias consequências, incluindo problemas ambientais como desmatamento, poluição, assoreamento de rios e mananciais, e contaminação do solo; problemas sociais como êxodo rural, aumento da pobreza, e desigualdade no acesso e uso de novas tecnologias; além de questões de saúde pública, com o aumento do consumo de produtos processados e ultraprocessados (MCMICHAEL, 2009).

Esse período também testemunhou o fortalecimento das grandes corporações, que passaram a dominar a logística, comercialização e distribuição de produtos, alterando o mercado agroalimentar (CRUZ; MATTE; SCHNEIDER, 2016). Enquanto isso, a indústria de alimentos e os agricultores perderam protagonismo, tornando-se meros coadjuvantes no cenário dominado pelas grandes redes de varejo, que ditam as regras com sua vasta infraestrutura logística (WILKINSON, 2002; PLOEG, 2008).

Em resumo, produtores que trabalham com commodities têm maior facilidade para acessar mercados, com preços definidos diariamente nas bolsas de valores. Já aqueles que se dedicam a produtos diferenciados enfrentam um mercado excludente, que exige organização, logística, padronização, qualidade e regularidade na oferta (WILKINSON, 2003). Nesse cenário, as cooperativas surgem como uma solução para mediar as relações comerciais e promover a inclusão dos agricultores familiares nos mercados (FRANTZ, 2012). São vistas como associações de pessoas que se unem sob princípios democráticos para atender às necessidades sociais e econômicas comuns.

Desde o século XIX, pensadores como Aleksander Chayanov, Robert Owen, Prokopovich, e Tugan-Baranovskii têm defendido o cooperativismo como uma via de inclusão dos agricultores familiares no processo de mercantilização (CHAYANOV, 2017; OLIVEIRA, 2019). O cooperativismo, como instituição jurídica e de natureza coletiva, pode auxiliar na formação de lotes de produtos, negociando volumes maiores e reduzindo custos logísticos e comerciais, criando vantagens competitivas e facilitando a inserção do agricultor na economia (ANDRADE; ALVES, 2013).

É essencial que o cooperativismo seja eficiente na gestão de seus recursos, supere dificuldades nas relações sociais dentro do ambiente de negócios e alcance os objetivos de seus membros. É fundamental compreender os interesses dos associados e definir claramente os objetivos da instituição, para embasar o planejamento de suas estratégias mercadológicas. Um cooperativismo bem-sucedido precisa saber gerir seu quadro social e atingir seus objetivos de mercado com eficiência, promovendo o crescimento coletivo de forma justa, sustentável e equilibrada (OLIVEIRA, 2015).

Discussão sobre o crescimento das cooperativas agropecuárias

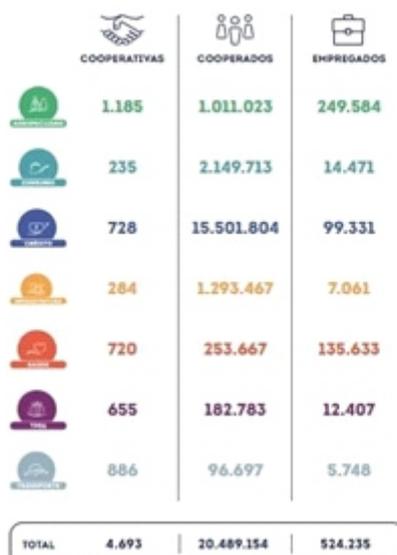
Nesse contexto na figura 1 é possível verificar a influencia das cooperativas agropecuárias na economia do país, com dados de 2022 as cooperativas de agronegócio contam com um ativo total no valor de R\$ 266,5 bilhões e um capital social equivalente a R\$ 22 bilhões, representando 24,6% do Produto Interno Bruto do país.

Figura 1: Indicadores Financeiros do Cooperativismo Agrícola



Fonte: <https://anuario.coop.br/>

Figura 2: Números do Cooperativismo
Números do cooperativismo por ramo



Fonte: <https://anuario.coop.br/>

Na figura 2 são apresentados dados de 2023 referente ao crescimento das cooperativas nos seus sete ramos sendo eles: Agropecuário; Consumo; Crédito; Infraestrutura; Trabalho, Produção de bens e serviços; Saúde, tal crescimento conta com diversos fatores que contribuem para esse desenvolvimento, sendo eles:

1. Apoio Governamental: A implementação de programas de crédito rural, políticas de incentivo, e a atuação de entidades como a Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB) têm desempenhado um papel crucial no fortalecimento das cooperativas agropecuárias.
2. Tecnologia e Inovação: A incorporação de novas tecnologias, como a mecanização agrícola, biotecnologia e sistemas informatizados de gestão, tem contribuído para o aumento da produtividade e eficiência das cooperativas.
3. Globalização e Exportação: A abertura de mercados internacionais e o crescimento das exportações de produtos agropecuários brasileiros têm estimulado a profissionalização e competitividade das cooperativas.
4. Sustentabilidade e Responsabilidade Social: Muitas cooperativas têm adotado práticas sustentáveis e de responsabilidade social, o que melhora sua reputação e atrai consumidores que se preocupam com a origem dos produtos.

Vale destacar que as cooperativas têm uma natureza dual. Elas funcionam como organizações sociais, atuando como entidades associativas, ao mesmo tempo em que operam como organizações empresariais produtivas, reunindo pessoas com interesses, atividades e objetivos comuns. Assim, as atividades das cooperativas concretizam a organização produtiva (LOUREIRO, 1981).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As cooperativas agropecuárias geram um grande impacto econômico, visto que ajudam na redução de custos de produção por meio da compra coletiva de insumos e da venda conjunta de produtos. Além de proporcionarem acesso a mercados que individualmente seriam inacessíveis para pequenos produtores promovendo também a inclusão social e a fixação do homem no campo, reduzindo o êxodo rural.

Em resumo, o crescimento das cooperativas agropecuárias no Brasil é um reflexo da combinação de apoio governamental, inovação tecnológica, expansão de mercados e práticas sustentáveis. Embora existam desafios, o futuro do cooperativismo no setor agropecuário parece promissor, com potencial para continuar contribuindo significativamente para o desenvolvimento rural e econômico do país.

REFERENCIAS

ADMIN. Agropecuário. Disponível em: <<https://www.somos.coop.br/conheca-o-coop/ondeestamos/agropecuario#:~:text=As%20cooperativas%20agropecu%C3%A1rias%20s%C3%A3o%20as>>. Acesso em: 30 jul. 2024.

FAJARDO, S. A ação das cooperativas agropecuárias na modernização da agricultura no estado do Paraná, Brasil, jul. 1DC. Acesso em: 30 jul. 2024

Relatório anual evidencia crescimento e avanço do cooperativismo em 2023.

Disponível em: <<https://mundocoop.com.br/destaque/relatorio-anual-evidencia-crescimento-e-avanco-do-cooperativismo-em-2023/>>. Acesso em: 30 jul. 2024.

O cooperativismo e os benefícios para a agricultura familiar

Marcus Vinicius Rodrigues Silva
IFSULDEMINAS

Luiz Filipe Nascimento Piotto
IFSULDEMINAS

RESUMO

O cooperativismo é essencial para a agricultura familiar, especialmente para pequenos produtores que enfrentam problemas estruturais e financeiros. Este estudo investiga as maneiras pelas quais as cooperativas agrícolas promovem a sustentabilidade e a competitividade, fornecendo inclusão social, acesso ao mercado e aumento da renda dos agricultores. As cooperativas sempre ajudaram as comunidades vulneráveis com recursos, crédito e conhecimento técnico. De uma perspectiva econômica, eles aumentam a capacidade de negociação e reduzem os custos. Além disso, aumentam o acesso ao mercado, valorizando a produção por meio de estratégias de marketing e certificação. Além de incentivar a agricultura mais sustentável, eles aumentam a inclusão social e a qualidade de vida no campo. No entanto, ainda existem desafios, como a necessidade de gerenciamento profissional e adaptação às mudanças tecnológicas e climáticas. A capacidade de inovação e adaptação das cooperativas na lavoura é fundamental para o futuro do cooperativismo, que é essencial para a resiliência e o desenvolvimento do setor.

Palavras-chave: Inclusão Social; Acesso ao Mercado; Desenvolvimento Rural; Cooperativismo; Agricultura Familiar; Sustentabilidade.

INTRODUÇÃO

Especialmente nos casos em que os pequenos produtores enfrentam grandes desafios financeiros e estruturais, o cooperativismo surge como uma alternativa vital para a expansão da cultivação. Este resumo discute como as cooperativas ajudam a agricultura de subsistência a ser competitiva e sustentável, enfatizando seu papel na inclusão social, no acesso ao mercado e na melhoria da renda dos lavradores.

HISTÓRICO DO COOPERATIVISMO NA AGRICULTURA FAMILIAR

O cooperativismo tem raízes profundas no apoio às comunidades vulneráveis, oferecendo uma estrutura que permite que as pessoas se organizem juntas para atingir objetivos compartilhados. As cooperativas surgem na agricultura camponesa como entidades que facilitam o acesso a recursos, crédito e conhecimento técnico, que são frequentemente inacessíveis para pequenos produtores individuais.

Benefícios Econômicos

O pequeno produtor rural pode economizar em escala, reduzir os custos de produção e ter mais poder de negociação na comercialização de seus produtos graças às cooperativas. Os agricultores podem negociar preços mais baixos para insumos e produtos finais e obter melhores condições de crédito, que são essenciais para o investimento em tecnologias e desenvolvimentos agrícolas.

Acesso a Mercados e Valorização da Produção

O acesso aos mercados é um dos maiores obstáculos enfrentados pela agricultura de base familiar. As cooperativas ajudam o camponês a entrar em mercados locais, regionais e até internacionais como intermediários. Eles aumentam o valor da produção por meio da certificação de produtos, embalagens adequadas e estratégias de marketing que seriam impossíveis de implementar de forma independente.

Impacto Social e Desenvolvimento Sustentável

O cooperativismo ajuda o desenvolvimento social das comunidades rurais além de gerar lucros. Ao dar aos agricultores mais poder, as cooperativas melhoram a qualidade de vida no campo e promovem a inclusão social. As cooperativas também ajudam na preservação do meio ambiente e na promoção de práticas que respeitam o ecossistema local ao se concentrarem em práticas no campo sustentáveis.

Desafios e Perspectivas Futuras

As cooperativas têm muitos benefícios, mas também têm desafios. Isso inclui a necessidade de uma gestão profissional, abertura para novos mercados e adaptação às mudanças tecnológicas e climáticas. O futuro do cooperativismo na agricultura de subsistência dependerá da capacidade dessas organizações de se adaptar e inovar às mudanças no mundo agrícola.

CONCLUSÃO:

O cooperativismo é uma ferramenta eficaz para melhorar a agricultura familiar, impactando os aspectos econômicos, sociais e ambientais. As cooperativas ajudam os pequenos agricultores a se integrar, ser sustentáveis e ter resiliência frente aos desafios contemporâneos. Portanto, investir no crescimento das cooperativas é investir no futuro da agricultura familiar.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, M. C.; ALVES, D. C. Cooperativismo e Agricultura familiar: Um Estudo de Caso. Revista de Administração IMED, Passo Fundo, v. 3, n. 3, p.194-208, dez. 2013..

BEZERRA, Gleicy Jardim; SCHLINDWEIN, Madalena Maria. Agricultura familiar como geração de renda e desenvolvimento local: uma análise para Dourados, MS, Brasil. Interações (Campo Grande), v. 18, p. 3-15, 2017.

BIALOSKORSKI, S. Agronegócio cooperativo. In Batalha, M (org). Gestão Agroindustrial. São Paulo: Atlas, 2001.

BÜTTENBENDER, Pedro Luís; BERKMANN, Bruno Alexandre; SPAREMBERGER, Ariosto. COOPERATIVISMO E CRÉDITO RURAL DA AGRICULTURA FAMILIAR COMO FOMENTO AO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: ESTUDO EM UMA COOPERATIVA DE INTERAÇÃO SOLIDÁRIA/Cooperativism and rural credit of family agriculture as a promotion to sustainable development: study in a solidary interaction cooperative. Informe Gepec, v. 26, n. 1, p. 330-347, 2022.

CARVALHO, Josué de Lima; PRESTES, Marcos Venícios dos Santos. O cooperativismo e o fortalecimento da agricultura familiar: Uma análise sistemática. American Journal of Agricultural Economics.

Panorama da evolução do cooperativismo agropecuário no Brasil: Análise dos dados do anuário da Organização das Cooperativas do Brasil (2021-2023)

Wesley Rodrigues Bergue
IFSULDEMINAS
wesley.bergue@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Ana Luiza Silva Oliveira
IFSULDEMINAS
ana14.oliveira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Laiza de Oliveira Batista
IFSULDEMINAS
laiza.oliveira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Luiz Fernando Silveira Esequiel
IFSULDEMINAS
luiz.silveira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Carlos Henrique Mizael
IFSULDEMINAS
carlos.mizael@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Mariana dos Santos Souza
IFSULDEMINAS
mariana.souza@alunos.ifsuldeminas.edu.br

RESUMO

Este artigo apresenta um panorama do cooperativismo agropecuário no Brasil entre 2021 e 2023. O estudo de natureza qualitativa-descritiva utiliza dados dos anuários da Organização das Cooperativas do Brasil (OCB) para apresentar a evolução do ramo em número de cooperativas, cooperados e empregados, expondo as disparidades regionais no setor. Em 2023, o Brasil contava com 1.179 cooperativas agropecuárias, 1.047.068 cooperados e 257.137 empregados, demonstrando crescimento de 0,7%, 2,1% e 7,3%, respectivamente, em comparação a 2021. As regiões Sul e Sudeste se destacam pela concentração de cooperativas, cooperados e empregados, refletindo diferenças significativas em relação ao Norte e Nordeste. Este estudo preliminar sugere a necessidade de futuras pesquisas para explorar as disparidades regionais.

Palavras-chave: cooperativas, cooperativismo agropecuário, OCB, Brasil.

INTRODUÇÃO

O interesse no desenvolvimento local e no papel que pode ser desempenhado pelas cooperativas nos mercados agroalimentares vem sendo demonstrado, de forma crescente, em âmbito internacional nos últimos anos (Cechin, 2014; Vedana et al, 2019). Segundo Vedana et al. (2019) “as cooperativas são vistas como veículos de mobilização de recursos e desempenham um papel significativo na melhoria dos meios de subsistência e no desenvolvimento das comunidades rurais em grande parte do mundo”. Desta maneira, a organização dos produtores rurais em cooperativas ganha relevância, dadas as possibilidades que oferecem aos agricultores em termos econômicos e sociais (Vedana et al, 2019).

A atuação das cooperativas no âmbito econômico é destacada no fornecimento de assistência técnica, facilitando as negociações de preços e na viabilização de melhorias tecnológicas, agregação de valor aos resultados do trabalho e comercialização dos produtos (OCB, s.d.). A Organização das Cooperativas do Brasil (OCB), define as cooperativas agropecuárias como sendo, “as que reúnem e organizam produtores rurais para fortalecer o poder de escala e a atuação no mercado” (OCB, s.d.).

Diante do exposto, este trabalho tem como objetivo apresentar um panorama da evolução do cooperativismo agropecuário no Brasil durante o triênio 2021-2023. Para isso, utilizou-se principalmente os anuários da OCB como base de dados, complementados por estudos relacionados ao tema. A pesquisa foi conduzida por meio de um estudo qualitativo-descritivo, utilizando abordagens bibliográficas e documentais.

PANORAMA DO COOPERATIVISMO AGROPECUÁRIO NO BRASIL (2021-2023)

O cooperativismo no Brasil é agrupado em sete ramos. Em 2023, o país registrava 4.509 cooperativas, 23,45 milhões de cooperados e 550.611 empregados. Um dos segmentos mais importantes do cooperativismo brasileiro é o agropecuário, que representou, em 2023, em torno de 26% do total das cooperativas do Brasil registradas junto à OCB (OCB, 2023). Entre os serviços prestados pelas cooperativas agropecuárias aos seus associados, estão o recebimento ou a comercialização da produção; o armazenamento e a industrialização; e a assistência técnica, educacional e social (OCB, s.d.).

Tabela 1 - Evolução do número de cooperativas ligadas à OCB, seus cooperados e empregados no ramo agropecuário

Região	Cooperativas			Cooperados			Empregados		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Norte	211	218	225	17389	18559	20844	1787	1928	1903
Nordeste	204	221	226	32620	33426	36062	2662	5104	5590
Sudeste	351	353	330	341403	361597	373974	32404	34362	35839
Sul	226	203	199	581459	541761	558545	191437	196397	201635
Centro-Oeste	178	190	199	51734	55680	57643	11338	11793	12170
Total	1170	1185	1179	1024605	1011023	1047068	239628	249584	257137
Variação (%)		0,7			2,1			7,3	

Fonte: OCB, 2023. Elaborado pelos autores.

De acordo com dados dos anuários da OCB, o ramo agropecuário sofreu um aumento de 0,7% no número de cooperativas, de 2021 a 2023, passando de 1.170 para 1.179 (OCB, 2021; 2023). O número de cooperados demonstrou uma variação percentual positiva de 2,1%, passando de 1.024.605, em 2021, para 1.047.068 em 2023. O emprego, em contrapartida, apresentou aumento de 7,3% no período analisado. Os dados expostos pela tabela 1 evidenciam uma crescente no âmbito das cooperativas agropecuárias no Brasil no triênio 2021-2023.

De acordo com dados do anuário, pode-se observar que, do número total de cooperativas agropecuárias no Brasil, em 2023, 28% estão localizadas na região Sudeste, 19,1% no Nordeste, 19,1% no Norte, 16,9% no Sul e 16,9% no Centro-Oeste. O número de associados também é muito superior nas regiões do centro-sul. No Sul, os associados representam 53,3%; no Sudeste, 35,7%; e no Centro-Oeste, 5,5% – contra apenas 3,4% no Nordeste e 2% no Norte.

De modo complementar, são apresentados, a partir das informações do anuário da OCB (2023), na tabela 2, os dados em termos relativos. O Sul e Sudeste, em oposição a Norte e Nordeste, ilustram bem os distintos estágios e escalas desse modelo de organização no país, destacando disparidades entre as distintas regiões do país.

Tabela 2 - Dados relativos ao número de cooperados e empregados em relação às cooperativas ligadas à OCB no ramo agropecuário (Em unidades)

Região	Cooperados/cooperativa			Empregados/cooperativa		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Norte	82,41	85,13	92,64	8,47	8,84	8,46
Nordeste	159,90	151,25	159,57	13,05	23,10	24,73
Sudeste	972,66	1024,35	1133,25	92,32	97,34	108,60
Sul	2572,85	2668,75	2806,76	847,07	967,47	1013,24
CentroOeste	290,64	293,05	289,66	63,70	62,07	61,16
Brasil	4078,44	4222,54	4481,84	1024,60	1158,85	1216,15

Fonte: OCB, 2023. Elaborado pelos autores.

Em síntese, a demonstração destes dados relativos e a distribuição das cooperativas entre as diferentes regiões do país evidencia disparidades deste modelo de organização frente às diferentes nuances estabelecidas nos diferentes estados da federação, ressaltando, claramente, a concentração de maior volume entre cooperativa, cooperado e empregados nas regiões mais ativas economicamente do país.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho procurou, de maneira geral, expor um panorama do cooperativismo agropecuário no Brasil entre o período de 2021 a 2023 a partir de dados advindos do anuário da OCB. Destacam-se os aspectos regionais que mostram a complexidade e a heterogeneidade do ambiente de atuação do cooperativismo agrícola no país, bem como a sua concentração geográfica, indicada pelos resultados expostos.

Essa prevalência regional de cooperativas ocorre, principalmente, na região Sul, onde apesar de possuir um número menor de cooperativas em comparação com a região Sudeste, a região apresenta maior número de associados e empregados em relação as demais regiões do país. O fenômeno evidenciado pela exposição dos dados merece atenção, sendo sugestão para posteriores pesquisas. Ademais, a região Sudeste abriga, atualmente, o maior número de cooperativas e é a segunda em número de associados e empregados. Já as regiões Nordeste, Norte e Centro-Oeste apresentam um número significativo de cooperativas, mas um número inferior de cooperados e empregados.

Este estudo não esgota o tema proposto, servindo como estudo preliminar e base para pesquisas posteriores que concentrem-se em temáticas relacionadas.

REFERÊNCIAS

_____. Anuário do Cooperativismo Brasileiro 2021. Brasília: Sistema OCB, 2021.

_____. Anuário do Cooperativismo Brasileiro 2022. Brasília: Sistema OCB, 2022.

_____. Anuário do Cooperativismo Brasileiro 2023. Brasília: Sistema OCB, 2023.

CECHIN, A. Cooperativas brasileiras nos mercados agroalimentares contemporâneos: limites e perspectivas. In: BUAINAIN, A. M. et al. (Ed.). O mundo rural no Brasil do século 21: a formação de um novo padrão agrário e agrícola. Brasília: Embrapa, 2014. p. 479-507.

_____. Ramo Agropecuário. Brasília: Sistema OCB, s.d., Disponível em: <<https://www.somoscoop.br/conheca-o-coop/onde-estamos/agropecuario>> Acesso em 18 de Agosto de 2024.

VEDANA, R., GARCIAS, M. de O., SHIKIDA, P. F. A., ARENDS-KUENNING, M. P.. O Cooperativismo na dinâmica econômica e social da agropecuária brasileira. In: SANTOS G. R., SILVA, R. P. Agricultura e Diversidades: trajetórias, desafios regionais e políticas públicas no Brasil. 1 ed. Ipea. 2022.

Estratégias e Gestão Varejista: Transformação Digital no Varejo

Carlos Mizael
IFSULDEMINAS

Drielle Crislaine Alves da Silva
IFSULDEMINAS

Fabiana Domingos
IFSULDEMINAS

Igor Lemos Macedo
IFSULDEMINAS

Naiane Cristina Miguel
IFSULDEMINAS

RESUMO

A transformação digital no varejo tem se mostrado um fator essencial para a sobrevivência e competitividade das empresas em um mercado cada vez mais dinâmico e tecnológico. Com a crescente aplicação da inteligência artificial, as empresas estão otimizando seus processos e tornando suas operações mais assertivas, atendendo melhor às demandas do mercado. Essa transformação afeta profundamente três principais áreas: modelos de negócios, atendimento ao cliente e processos organizacionais.

No âmbito dos modelos de negócios, a transformação digital não se restringe a mudanças superficiais, como a digitalização de carrinhos de compras, mas envolve uma reestruturação completa das operações internas. Isso inclui a modernização das cadeias de suprimentos, a gestão de estoque e os processos de relacionamento com o cliente, garantindo maior eficiência e agilidade. O e-commerce, por sua vez, é um dos principais beneficiados por essa transformação, crescendo rapidamente graças à sua capacidade de oferecer vendas a qualquer hora do dia, com menor custo de transação e facilidade para os consumidores compararem preços e realizarem negócios (Nanehkaran, 2013).

Para se manterem competitivas, as empresas varejistas não podem mais ignorar a necessidade de adotar tecnologias modernas. Ferramentas disruptivas são essenciais não apenas para atualizar os processos, mas para inová-los de forma a criar novas oportunidades de negócios e melhorar a experiência do cliente. A integração de sistemas como ERP (Planejamento de Recursos Empresariais) e EDI (Intercâmbio Eletrônico de Dados) exemplifica como a tecnologia pode ser utilizada para otimizar a gestão de operações, desde o controle de estoque até o gerenciamento de fornecedores e a previsão de demanda.

Em suma, a transformação digital no varejo exige uma abordagem estratégica e integrada, onde a tecnologia é utilizada como um meio para alcançar

uma gestão mais eficaz e competitiva. A digitalização e a inovação são, portanto, não apenas uma tendência, mas uma necessidade para que as empresas possam se destacar e prosperar no cenário varejista atual.

Palavras-chaves: Transformação digital no varejo

INTRODUÇÃO

O segmento de supermercados tem se destacado no panorama econômico do Brasil, demonstrando um processo contínuo de evolução e aprimoramento em seus serviços. Em 2021, conforme dados da Associação Brasileira de Supermercados — ABRAS, as redes de distribuição, que englobam desde pequenos comércios até grandes redes, atacarejos e plataformas de varejo online, conseguiram faturar aproximadamente R\$611,2 bilhões. Embora os resultados sejam promissores, conforme apontam Saab e Gimenez (2000), para se manterem competitivas, essas empresas operam com elevados níveis de rotatividade de estoque e margens de lucro relativamente baixas sobre os produtos.

O cenário atual enfrentado por essas organizações as leva a uma busca contínua por estratégias que lhes permitam se destacar em um mercado cada vez mais desafiador. No ramo de varejo de alimentos, a área de compras ganhou uma relevância significativa na busca por redução de custos. Segundo Parente (2014, citado em FÉLIX, 2018), a função de compras é a mais crucial para o varejo, pois elas constituem o aspecto mais importante nos relatórios financeiros e na avaliação dos níveis de serviço.

Especificamente nos supermercados, as compras correspondem a 70% dos custos relacionados aos produtos comercializados. Aproveitando essas tecnologias, o departamento de compras, encarregado de definir a parte técnica e operacional nas operações de aquisição, conseguem integrá-las ao fluxo de compras, à gestão da cadeia de suprimentos, ao gerenciamento de fornecedores e ao controle do mix de produtos, entre outras opções. Todos esses fatores, em harmonia com uma visão abrangente dos processos da empresa, contribuem para obter vantagem competitiva e aumentar as possibilidades de a organização se manter ativa no mercado.

Conforme apontado por Martins et al. (2011, citado em COSTA, 2014), para atender a todos os interessados na organização (stakeholders), o departamento de compras precisa harmonizar suas metas com as de outros setores, como produção, marketing e vendas, assegurando que as estratégias sejam coerentes. Assim, o setor de compras organiza seus objetivos de forma estratégica e integrada, considerando a totalidade da organização. Dias (2009) observa que o departamento de compras é fundamental para as empresas, com o objetivo principal de atender às necessidades de outros setores, planejar as quantidades adequadas e no momento certo, além de conferir os pedidos recebidos e gerenciar o estoque referente a esses pedidos. De acordo com Mitsutani (2014), a gestão de compras envolve a integração de sistemáticas, decisões e ferramentas, assim como processos e estratégias organizacionais que estabelecem a relação com os fornecedores, visando agregar valor às empresas.

Como citado no artigo (GABRIEL, 2010). Por exemplo, a empresa Magalu, vem passando por mudanças e inovações de marketing com novos meios de promover seus produtos e serviços, tais como mudanças na embalagem, em práticas promocionais e na utilização de novos métodos para a definição de preços. Isso é atrelar competitividade com inovação, estar sempre um passo à frente dos demais concorrentes, bem como as vendas online pelo site Magalu que antes tinham apenas itens domésticos, e hoje contam com uma vasta diversidade de produtos oferecido aos seus clientes.

Atualmente, algumas das ferramentas mais importantes no setor de compras incluem o uso de softwares como o Planejamento de Recursos Empresariais (ERP) e o Intercâmbio Eletrônico de Dados (EDI). Segundo Chopra e Meindl (2003), o ERP é um sistema que integra informações com base em uma única base de dados. Esse sistema proporciona avanços nos processos empresariais ao possibilitar transações de dados em tempo real.

Por outro lado, o EDI é uma plataforma que facilita a troca de dados padronizados entre as empresas envolvidas (NOVAES, 2001). Conforme mencionado por Braga (2006), a criação de grupos que envolvem membros das áreas de compras, produção e marketing, entre outros, amplia os critérios que são comumente adotados pelo setor de compras, que incluem preço, qualidade e prazos de entrega. Dessa forma, a contribuição de profissionais de diversas áreas para o setor de compras resulta em análises e alinhamentos mais precisos sobre as necessidades da organização. Com isso é possível utilizar sistemas ERP e MRP para prevenir faltas ou excessos nos estoques. Esses sistemas são eficazes para monitorar volumes de vendas, gerenciar informações sobre fornecedores, sugerir quantidades a serem adquiridas e auxiliar na análise dos gastos. Todas devem analisar os dados para projetar com precisão a demanda, reagir às necessidades do cliente e enviar produtos com mais rapidez e eficiência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A transformação digital no varejo, impulsionada pela inteligência artificial, não se restringe a mudanças superficiais, mas envolve uma reestruturação profunda de operações, gerenciamento de estoques, cadeias de suprimentos e processos de relacionamento com os clientes. Nesse cenário, as empresas precisam adotar tecnologias modernas para se manterem competitivas, como o uso de softwares de ERP e EDI, que otimizam processos e permitem uma gestão mais eficaz das operações de compra e estoque. A capacidade de integrar essas tecnologias nos processos organizacionais não só contribui para a redução de custos, como também melhora a qualidade do atendimento ao cliente e a eficiência operacional.

Conclui-se que a adoção de tecnologias emergentes e a transformação digital são fundamentais para a sobrevivência e competitividade das empresas no setor varejista. O uso de ferramentas disruptivas como a inteligência artificial e sistemas integrados como ERP e EDI, não apenas otimiza os processos internos, mas também permite uma resposta mais ágil e eficaz às demandas do mercado. Essas inovações tecnológicas

oferecem às empresas a oportunidade de se destacar em um ambiente cada vez mais desafiador, garantindo a satisfação dos clientes e a sustentabilidade do negócio a longo prazo.

REFERÊNCIAS

PACHECO, Mônica Lima. A influência das estratégias de marketing digital nas decisões de compra dos consumidores: um estudo de caso. 2022. Dissertação (Mestrado em Administração) — Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2022. Disponível em: <https://bdtd.ucb.br:8443/jspui/bitstream/tede/2996/2/M%C3%B4nicaLimaPachecoDisserta%C3%A7%C3%A3o2022.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2024.

SILVA, André. Aplicação da Pesquisa Operacional Como Solução de Problemas em Operações de Logística do E-commerce: Uma Revisão Sistemática de Literatura. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Andre-Silva-249/publication/364502322_Aplicacao_da_Pesquisa_Operacional_Como_Solucao_de_Problemas_em_Operacoes_de_Logistica_do_E-commerce_Uma_Revisao_Sistemica_de_Literatura/links/63d2cb5b62d2a24f92ce6bd0/Aplicacao-da-Pesquisa-Operacional-Como-Solucao-de-Problemas-em-Operacoes-de-Logistica-do-E-commerce-Uma-Revisao-Sistemica-de-Literatura.pdf. Acesso em: 28 ago. 2024.

BRITO, Leonardo Vasconcelos de. Inovações no Marketing Digital: uma análise das novas tendências e estratégias. 2023. Dissertação (Mestrado em Administração) — Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/35777/1/Inova%C3%A7%C3%B5esMarketingDigital.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2024.

SOUZA, Luísa Almeida de. Gestão estratégica no setor de tecnologia: um estudo de caso em empresas de software. 2022. Monografia (Graduação em Administração) — Universidade Federal de Ouro Preto, Ouro Preto, 2022. Disponível em: https://monografias.ufop.br/bitstream/35400000/5665/6/MONOGRAFIA_Gest%C3%A3oEstrat%C3%A9gicaSetor.pdf. Acesso em: 28 ago. 2024.

AZEVEDO, Isaac Almeida Moraes Oliveira de. Análise de desempenho de algoritmos de otimização aplicados à gestão de recursos hídricos. 2023. Dissertação (Mestrado em Engenharia Civil e Ambiental) — Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2023. Disponível em https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/30279/1/IsaacAlmeidaMoraesOliveiraDeAzevedo_Dissert.pdf. Acesso em: 28 ago. 2024.

FERREIRA, Mariana Costa. O impacto das tecnologias emergentes na educação superior: um estudo exploratório. 2023. Projeto de Pesquisa — Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/57211/1/Projeto%20de%20Pesquisa%20-%20Final.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2024.

Novas Tecnologias Aplicadas a Experiência do Consumidor em Compras Online: Uma Revisão da Literatura

Ana Luiza Silva Oliveira
IFSULDEMINAS
ana14.oliveira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Wesley Rodrigues Bergue
IFSULDEMINAS
wesley.bergue@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Laiza de Oliveira Batista
IFSULDEMINAS
laiza.oliveira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Luiz Fernando Silveira Esequiel
IFSULDEMINAS
luiz.silveira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Mariana dos Santos Souza
IFSULDEMINAS
mariana.souza@alunos.ifsuldeminas.edu.br

RESUMO

Este estudo revisa a literatura recente sobre a experiência do consumidor em compras online, destacando o impacto da inteligência artificial no varejo. A pandemia de COVID-19 acelerou mudanças no comportamento do consumidor, tornando a tecnologia ainda mais central. A literatura recente revela que a satisfação do cliente é fundamental para o sucesso empresarial, sendo potencializada por inovações tecnológicas como IA, IoT e realidade aumentada. Apesar dos desafios na implementação dessas tecnologias, elas são essenciais para criar uma experiência de compra personalizada e eficiente, moldando o futuro do varejo digital.

Palavras-chave: experiência do consumidor; varejo online; inteligência artificial.

INTRODUÇÃO

A experiência do consumidor vem sofrendo diversas influências, seja por novos métodos de cativar e manter clientes, seja pelas mudanças que vêm ocorrendo no varejo (Klaus & Nguyen, 2013 apud. Costa et al, 2022). As tecnologias que utilizam de inteligência artificial (IA) é o que está por trás de todas as demandas que, antes mesmo da pandemia, vinham alterando a experiência do consumidor no varejo e no seu processo de compra (Klaus & Zaichkowsky, 2020).

A pandemia global de COVID-19 causou um impacto profundo nas sociedades e economias em todo o mundo, afetando diversos setores de diferentes maneiras. Esse evento sem precedentes trouxe diversas consequências para a vida dos consumidores e provocou mudanças significativas no comportamento das empresas e dos próprios consumidores. Com isso, buscamos realizar uma revisão da literatura recente sobre novas tecnologias aliadas à experiência do consumidor em compras

online. O presente estudo possui natureza qualitativa-descritiva e faz uso de procedimentos bibliográficos, por tratar-se de uma revisão de literatura recente (Gil, 2022).

Este estudo está dividido em duas seções adicionais a esta introdução: a próxima seção aborda as discussões a respeito do tema, e, por último, são apresentadas as considerações finais.

DISCUSSÕES

Em relação à experiência do cliente, há um consenso na literatura de que a satisfação é o principal objetivo das empresas (Hoyer et al., 2020; Crittenden et al., 2019; Hamilton et al., 2021; Piris & Gay, 2021 apud., Costa, 2022). A experiência do cliente abrange toda a sua interação com a empresa, desde a descoberta da marca, passando pelo processo de compra, até a utilização do produto. Esses elementos, conhecidos como pontos de contato, são essenciais para criar uma experiência positiva para o consumidor (Kriss, 2014).

Atualmente, observa-se que novas tecnologias, especialmente a inteligência artificial, têm ocupado um espaço significativo no desenvolvimento do varejo online, contribuindo para maior comodidade, confiança, e melhores opções de preços e produtos na experiência do consumidor (Costa et al., 2022). Para isso, diversas ferramentas são utilizadas para cativar o cliente (Kalia & Paul, 2020).

Entre as vantagens da inteligência artificial, destacam-se a ampla capacidade de coleta de dados sobre os consumidores e os ambientes em que estão inseridos (Puntoni et al., 2020). Esses dados permitem a criação de um ecossistema de informações que, por meio de técnicas computacionais, possibilita a tomada de decisões autônomas, substituindo o serviço humano (Puntoni et al., 2020). Contudo, a implementação dessas tecnologias ainda representa um desafio para os varejistas eletrônicos (Ameen et al., 2021, apud Costa et al., 2022).

Na literatura recente, Costa et al. (2022) elencam as contribuições significativas sobre as principais tecnologias utilizadas no varejo online. Hoyer et al. (2020 apud., Costa et al., 2022) identificam três clusters de tecnologias digitais centrais para as inovações no varejo online: Internet das Coisas (IoT), Realidade Aumentada (AR/VR/MR), e Assistentes de Voz, Chatbots e Robôs de Serviço. Crittenden et al. (2019 apud., Costa et al., 2022) enfatizam dez tecnologias que impactam o marketing, como inteligência artificial, realidade aumentada, blockchain, drones, gamificação, aprendizado de máquina, robôs, impressão 3D, IoT e realidade virtual.

De modo geral, pode-se afirmar que "os profissionais de marketing têm sido influenciados pelos avanços tecnológicos" (Costa et al., 2022); entretanto, ainda há muito a evoluir. No que diz respeito às novas tecnologias, embora Gonzalez-Rodriguez (2020 apud Costa et al., 2022) e

estudos correlatos mostrem que os consumidores estão cada vez mais dispostos a interagir com robôs e diversas tecnologias, sabe-se pouco sobre os impactos e a influência dessas ferramentas na experiência do cliente (Costa et al., 2022).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em linhas gerais, a literatura analisada confirma o papel fundamental da satisfação do cliente como objetivo primário, sendo alcançada através de uma experiência integrada em todos os pontos de contato. As inovações tecnológicas, em especial a inteligência artificial, têm potencializado essa experiência, oferecendo maior comodidade e personalização, além de ampliar a capacidade de análise de dados e tomada de decisões autônomas.

Entretanto, a implementação dessas tecnologias ainda enfrenta desafios significativos, como apontado por Ameen et al. (2021 apud Costa et al. 2022), exigindo dos varejistas um esforço para adaptar-se e integrar essas ferramentas de forma eficiente. Apesar das dificuldades, o avanço tecnológico, impulsionado por IA, IoT, realidade aumentada e outras inovações, promete continuar moldando o futuro do varejo online, criando um ecossistema cada vez mais centrado no cliente. Conclui-se que o uso estratégico da tecnologia é essencial para o aprimoramento da experiência do cliente. A contínua evolução dessas ferramentas e a superação dos desafios relacionados à sua implementação poderão ser determinantes para o futuro competitivo das empresas no ambiente digital.

REFERÊNCIAS

COSTA, Carla Christina Ravaneda; DA VEIGA, Cássia Rita Pereira; DA VEIGA, Claudimar Pereira. EXPERIÊNCIA DO CONSUMIDOR E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: UMA REVISÃO DA LITERATURA. *Desafio Online*, v. 10, n. 3, 2022.

GIL, Antonio C. *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*. Atlas: Grupo GEN, 2022.

KALIA, Prateek; PAUL, Justin. E-service quality and e-retailers: Attribute-based multi-dimensional scaling. *Computers in Human Behavior*, v. 115, p. 106608, 2021.

KLAUS, Phil; ZAICHKOWSKY, Judy. AI voice bots: a services marketing research agenda. *Journal of Services Marketing*, v. 34, n. 3, p. 389-398, 2020.

KRISS, Peter. The value of customer experience, quantified. *Harvard Business Review*, v. 1, n. 1, p. 1-14, 2014.

PUNTONI, Stefano & Reczek, Rebecca & Giesler, Markus & Botti, Simona. Consumers and Artificial Intelligence: An Experiential Perspective. *Journal of Marketing*. Vol. 85. 002224292095384, 2020.

Integração do Fator Humano com Responsabilidade Social e Sustentabilidade no Varejo: Um Caminho para a Competitividade e Inovação Organizacional

Gabriel Rodrigues Cardoso
IFSULDEMINAS
gabrielrcardoso94@gmail.com

Isadora Alves Costa
IFSULDEMINAS
isadora2.costa@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Livia Lopes Oliveira
IFSULDEMINAS
livia1.oliveira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Luzia Rezende Rodrigues
IFSULDEMINAS
luzia.rodrigues@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Ruth Lane dos Santos Cruz
IFSULDEMINAS
ruth.cruz@alunos.ifsuldeminas.edu.br

O fator humano, a responsabilidade social e a sustentabilidade são temas centrais nas organizações varejistas contemporâneas, refletindo a complexidade e a importância dessas dimensões para a competitividade e inovação no setor.

A importância do fator humano nas organizações é evidenciada pela necessidade de considerar os colaboradores não apenas como executores de tarefas, mas como parceiros estratégicos que contribuem para o crescimento e competitividade da empresa. Chiavenato (2011) afirma que as empresas são formadas por pessoas que interagem e buscam objetivos comuns, sendo imprescindível que as organizações valorizem e motivem seus funcionários para alcançar o sucesso organizacional. Além disso, a gestão de pessoas passou por transformações significativas ao longo dos anos, movendo-se de um modelo autoritário para um mais flexível e colaborativo, que visa aumentar a produtividade por meio de maior interação e satisfação dos funcionários (Paula & Nogueira, 2016).

No que se refere à responsabilidade social e à sustentabilidade no varejo, esses conceitos têm se consolidado como pilares essenciais para a gestão empresarial. O varejo, por sua posição estratégica entre oferta e demanda, tem o potencial de influenciar não só a produção e o consumo, mas também de promover práticas sustentáveis ao longo de suas cadeias de suprimentos. Delai e Takahashi (2013) destacam que os varejistas podem moldar decisões e atividades em várias dimensões, desde o desenvolvimento de novos produtos até as estratégias de recursos humanos e aspectos de distribuição.

A responsabilidade social no varejo vai além do cumprimento das obrigações legais, englobando práticas que visam à melhoria da comunidade e à promoção da sustentabilidade. Spers (2008) observa que o setor varejista tem adotado cada vez mais ações sociais efetivas, mobilizando sua cadeia produtiva para incorporar práticas de responsabilidade social que não apenas melhoram a imagem das empresas, mas também trazem vantagens competitivas. Nesse contexto, o conceito de "Resultado Tríplice" de Elkington (1997), que integra as dimensões econômica, ambiental e social, é fundamental para entender como as empresas podem

equilibrar seus interesses de lucro com a sustentabilidade e a responsabilidade social. Esses aspectos refletem a evolução da literatura e das práticas organizacionais, que buscam cada vez mais integrar as preocupações sociais e ambientais às estratégias de negócios, visando não apenas o sucesso econômico, mas também a contribuição positiva para a sociedade e o meio ambiente.

Essa abordagem multifacetada é essencial para o desenvolvimento sustentável das organizações varejistas, que devem continuamente adaptar-se e inovar para manter-se competitivas e relevantes em um mercado cada vez mais exigente.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

DELAI, Iraldo; TAKAHASHI, Sérgio. Corporate sustainability in emerging markets: Insights from the practices reported by the Brazilian retailers. *Journal of Cleaner Production*, v. 47, p. 211-221, 2013.

ELKINGTON, John. *Cannibals with forks: the triple bottom line of 21st century business*. Gabriola Island: New Society Publishers, 1997.

GONÇALVES, Leonardo Nunes. O fator humano é decisivo para o seu negócio. *Sebrae*, 2014. Disponível em: <<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/o-fator-humano-e-decisivo-para-o-seu-negocio>, b21ad65d2a3a6810VgnVCM1000001b00320aRCRD>. Acesso em: 20 ago. 2024.

PAULA, Anderson Pires Pereira de; NOGUEIRA, José Eduardo. *Gestão de Pessoas: Práticas, Processos e Competências*. São Paulo: Atlas, 2016.

SPERS, Renata Guimarães Elias. *Responsabilidade Social no Varejo: Práticas e Benefícios*. Porto Alegre: Bookman, 2008.

MELLO, Clarisse Andrade Ramos; ANDREASSI, Teresa. Responsabilidade social e sustentabilidade: perspectivas teóricas e práticas. *Revista de Administração de Empresas*, v. 20, n. 4, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/gp/v20n4/aop_gp0954_ao.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2024.

OLIVEIRA, Sandra Ferreira de; MOURA, Daniel de Lima. A importância do fator humano nas organizações. *Revista Espacios*, v. 37, n. 28, 2016. Disponível em: <<http://www.revistaespacios.com/a16v37n28/16372822.html>>. Acesso em: 20 ago. 2024.

RUEDA, Valéria Elias Spers. Responsabilidade social materializada pelo varejo. *RAE electron.*, v. 8, n. 1, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/gp/v20n4/aop_gp0954_ao.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2024.

SILVA, João Carlos da. *Desenvolvimento Sustentável e Responsabilidade Social Corporativa: uma análise bibliográfica da produção científica internacional*. Tese (Doutorado em Administração), Universidade de São Paulo, 2002. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-04022002-105347/publico/RSEFGB.pdf>>. Acesso em: 20 ago. 2024.

Operações no Varejo / Relacionamento, Parcerias e Canais de Suprimentos

Marcus Vinicius Rodrigues Silva
IFSULDEMINAS

Luiz Filipe Nascimento Piotto
IFSULDEMINAS

INTRODUÇÃO

Na indústria do varejo, as operações são centrais para a eficiência e competitividade empresarial. Enquanto os mercados estão se tornando mais complexos e um aumento do número de partes envolvidas, a velocidade e a eficiência são necessárias agora mais do que nunca. Em uma nota semelhante, as parcerias e os relacionamentos no cerne da cadeia de suprimentos são reconhecidamente um dos fatores críticos do sucesso da indústria varejista. Este Resumo Expandido explora essas dinâmicas e como a colaboração e a integração dos canais podem impactar e aprimorar as operações no varejo.

OPERAÇÕES NO VAREJO

As operações no varejo referem-se à administração das atividades necessárias, incluindo controle de estoques, logística e distribuição. A eficácia dessas operações depende de quão bem sucedidas as empresas podem coordenar a complexa rede de fornecedores, distribuidores e outros parceiros. Um recente surto de estudos tem demonstrado que a gestão competente dessas operações é uma vantagem competitiva, particularmente em mercados caracterizados por feroz competição.

Relacionamento e Parcerias na Cadeia de Suprimentos

O relacionamento entre os atores da cadeia de suprimentos no varejo representa um aspecto crítico da eficiência operacional. A confiança mútua, a comunicação e o alinhamento estratégico são essenciais ao sucesso de cada correspondência. Parcerias excepcionais permitem uma estratégia de atividade logística direcionada, resultando em custos reduzidos e tempos de resposta melhorados. Além disso, a análise de redes sociais entre pesquisadores e profissionais do setor sugere que a colaboração e a expansão de alianças são de vital

importância para a inovação e o esclarecimento de problemas de negócios e logística. Apenas parcerias desse tipo podem levar a melhorias críticas, como a inovação orientada para a sustentabilidade e em instituições estabelecidas, promovendo uma vantagem competitiva duradoura.

Integração de Canais de Suprimentos

Outro tema crítico de operações no varejo é o suprimento de canais integrados. Como a literatura aponta, a literatura aponta que Suprimento de canal integrado — em face do ambiente simultâneo — desempenha um papel vital em termos de operações de varejo inteligentes. Mais importante, a operação inteligente de varejo nos modernos e difíceis mercados varejistas é acompanhada pela operação de vendas simultânea por meio de diferentes canais, off-line e on-line. O artigo tem sido apontado e afirmado que a liderança integrada do canal pode alavancar o papel da satisfação do cliente, eficiência de custo, e eficiência operacional.

CONCLUSÃO

A equação de valor de uma operação excepcional no varejo é focada na alta eficiência e na capacidade de a empresa varejista inovar rapidamente para se adaptar às rápidas mudanças nas recentes tendências do mercado. Como indicado por estudos, as parcerias e relações garantem que a operação otimizada do mercado não apenas permita a operação eficiente, mas a inovação e a sustentabilidade. Esta especulação demonstra que as empresas que confiam em parcerias estratégicas e na integração de canais de fornecimento se saem bem no mercado de varejo, pois a concorrência é acirrada.

Referências

Paul, M. W., & Brown, J. R. (2006). Retailer-supplier relationships: The role of commitment and trust. *Journal of Retailing*, 82(1), 61-75.

Kottler, T. W. B., & Davis, L. A. (2010). Strategic partnerships in retail: A resource-based view. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 38(8), 600-616.

Waller, J. W., & Ferris, M. L. (2014). The influence of supplier relationships on retail performance. *Journal of Supply Chain Management*, 50(4), 45-60.

Chopra, S., & Meindl, P. (2016). Supply chain management in retail: Key issues and trends. *Journal of Business Logistics*, 37(1), 45-57.

Inovação Aberta: uma revisão de literatura

Marcus Vinicius Rodrigues Silva
IFSULDEMINAS

Luiz Filipe Nascimento Piotto
IFSULDEMINAS

RESUMO

A inovação aberta, embora amplamente discutida, ainda apresenta lacunas significativas em estudos sobre sua aplicação em pequenas e médias empresas (PMEs) e startups. Este trabalho visa explorar como o processo de inovação aberta se desenvolve, destacando práticas eficazes e os desafios enfrentados por organizações brasileiras. A inovação aberta envolve não apenas a geração de ideias, mas sua implementação efetiva, utilizando estratégias como licenciamento de tecnologias e colaboração em pesquisa. A revisão literária, baseada em sete artigos recentes, indica que universidades desempenham um papel crucial na facilitação da inovação, oferecendo infraestrutura e conhecimentos especializados. Este estudo sugere a necessidade de mais pesquisas para aprimorar a colaboração entre universidades e empresas, com o objetivo de fortalecer o ecossistema de inovação no Brasil.

INTRODUÇÃO

Apesar do número crescente de pesquisas sobre inovação aberta, os estudos sobre esse modelo de inovação nas pequenas, médias empresas e startups ainda são incipientes (Hossain, 2013; Spithoven, Vanhaverbeke, & Roijakkers, 2013; Vieira, Alcântara, & Bermejo, 2014). A inovação aberta não se trata apenas de gerar ideias, mas como implementá-las de forma eficaz, transformando-as em soluções tangíveis que agreguem valor ao mercado e aos clientes.

Seus processos podem envolver o licenciamento de tecnologias, colaboração em pesquisa e desenvolvimento, participação em comunidades de inovação, entre outras estratégias. A inovação aberta permite que as empresas acessem uma ampla gama de conhecimentos e recursos, acelerando o desenvolvimento de novos produtos, serviços e soluções, nesse sentido, Huizingh (2011) enfatiza a necessidade de estudar práticas particulares de inovação aberta e as influências do ambiente externo nesse processo como: incentivos governamentais à inovação, contexto social e econômico, relacionamentos com as universidades e dentre outros.

Ao compartilhar conhecimentos e recursos, as empresas podem acelerar o processo de inovação e permanecer competitivas em um ambiente de negócios em constante mudança, em vez de depender apenas dos recursos internos. Outro aspecto é a possibilidade de as organizações abrirem-se para colaborar com uma ampla gama de parceiros externos, incluindo clientes, fornecedores, concorrentes, universidades, instituições de pesquisa e até mesmo indivíduos externos visando impulsionar a criatividade e o desenvolvimento de novas ideias, produtos e serviços. Essa abordagem permite acesso a uma variedade de perspectivas e habilidades, além de ampliar o potencial de descoberta e inovação. Para tanto, a abordagem de inovação aberta propõe a adoção de um conjunto de práticas de colaboração, tais como: a criação de parcerias com fornecedores, clientes, universidades, institutos de pesquisa, startups, empresas de consultoria e, até mesmo, concorrentes (RAUTER et al., 2018).

A presente pesquisa busca por meio de uma revisão integrativa da literatura, responder a seguinte pergunta: Como ocorre o processo de inovação aberta? Visando entender o atual estágio de desenvolvimento sobre as melhores práticas de gestão de inovação aberta nas organizações brasileiras, uma vez que as práticas de inovação aberta podem ser implementadas e otimizadas em diferentes contextos organizacionais tornando imprescindível a compreensão dos mecanismos que impulsionam o sucesso da inovação aberta, bem como dos obstáculos que podem surgir, visando maximizar os benefícios dessa abordagem e minimizar os riscos envolvidos.

Na inovação aberta, há interação com agentes externos, tais como: universidades, institutos de pesquisa, colaboradores individuais, outras empresas, e redes de inovação. Sendo possível a associação de competências e esforços para a geração de inovações que não poderiam ser criadas, exclusivamente, dentro da organização.

Deste modo, este trabalho foi construído a partir de uma revisão literária baseada em 7 artigos retirados de fontes como Google Acadêmico e Scielo sendo todos filtrados a partir do ano de 2020, com o descritor: Inovação Aberta.

De maneira geral, a abordagem de inovação aberta busca permitir a captação de conhecimento e execução de projeto ou ideia, gerados externamente por práticas como, por exemplo, o outsourcing e, internamente, por meio da intensificação da participação de funcionários no processo de inovação.

As pesquisas sobre inovação aberta apresentaram crescimento significativo nos últimos anos, entretanto, mesmo com os avanços, encontram-se na literatura diversas lacunas de pesquisa no que tange a inovação aberta em startups, pequenas e médias empresas.

De maneira geral, foi possível verificar que as universidades são as principais potencializadoras tanto para o surgimento, quanto no processo de inovação aberta e contribuem em termos de estrutura física,

transferência de tecnologia, oferecendo mão de obra especializada. A partir dessa revisão de literatura foi possível notar que as publicações enfatizam as relações de parceria para inovação entre empresas e universidades. Diante das evidências aqui encontradas, entende-se que pesquisas futuras poderiam investigar maneiras para a melhoria da colaboração entre universidades brasileiras com empresas. Resultados de pesquisas nesta linha poderiam contribuir também para a melhoria da qualidade do ecossistema de inovação no país.

REFERÊNCIAS

CARVALHO, E. G.; SUGANO, J. Y. Tipologias de inovação aberta em novas empresas de base tecnológica brasileiras. *Revista de Gestão dos Países de Língua Portuguesa*, v. 15, n. 2, p. 65–83, [s.d.].

CARVALHO VIEIRA, K. et al. Fontes Externas no Processo de Inovação Aberta: Fatores Potencializadores e Restritivos em Startups de Base Tecnológica. *RISUS - Journal on Innovation and Sustainability*, v. 6, n. 3, p. 3–2015, [s.d.].

FERRARI, A.; ALVES SCALIZ, J.; JUGEND, D. A visão da inovação aberta no cenário brasileiro: uma revisão da literatura. [s.l.: s.n.]. Disponível em: https://abepro.org.br/biblioteca/TN_STO_265_520_35625.pdf. Acesso em: 12 abr. 2024.

Inovação aberta nas estratégias competitivas das - ProQuest. Disponível em: <https://www.proquest.com/docview/1954473761?sourcetype=Scholarly%20Journals>. Acesso em: 12 abr. 2024.

STAL, E.; NOHARA, J. J.; CHAGAS JR., M. D. F. Os conceitos da inovação aberta e o desempenho de empresas brasileiras inovadoras. *Review of Administration and Innovation - RAI*, v. 11, n. 2, p. 295, 2 jul. 2014.

WATTÉ, B. et al. Gestão da inovação aberta nas organizações brasileiras. [s.l.: s.n.]. Disponível em: <https://proceeding.ciki.ufsc.br/index.php/ciki/article/download/975/499/2928>. Acesso em: 12 abr. 2024.

ZIVIANI, F. et al. Redes de conhecimento e perfil inovador como fatores propulsores da inovação aberta em empresas de base tecnológica. *SINERGIA - Revista do Instituto de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis*, v. 27, n. 2, p. 71–87, 1 dez. 2023.

Inovação e *Business Process Outsourcing* (BPO): Estratégias para Competitividade e Crescimento Sustentável nas Empresas

Gabriel Rodrigues Cardoso
IFSULDEMINAS
gabrielcardoso94@gmail.com

Isadora Alves Costa
IFSULDEMINAS
isadora2.costa@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Livia Lopes Oliveira
IFSULDEMINAS
livia1.oliveira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Luzia Rezende Rodrigues
IFSULDEMINAS
luzia.rodrigues@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Ruth Lane dos Santos Cruz
IFSULDEMINAS
ruth.cruz@alunos.ifsuldeminas.edu.br

RESUMO

No cenário empresarial atual, a integração entre inovação e *Business Process Outsourcing* (BPO) tem se revelado uma estratégia cada vez mais eficaz para garantir competitividade e crescimento sustentável. O BPO, que consiste na terceirização de processos empresariais não essenciais, permite que as organizações concentrem seus esforços em suas atividades principais e estratégicas. Ao mesmo tempo, a inovação contínua torna-se um diferencial fundamental para se adaptar às rápidas mudanças do mercado e atender às demandas dos consumidores. Este resumo explora como diferentes estudos e artigos abordam a relação entre inovação e BPO, destacando exemplos práticos e estratégias bem-sucedidas.

INTRODUÇÃO

O conceito de *Business Process Outsourcing* (BPO) é abordado por Naia (2015), que argumenta que a terceirização de processos não essenciais oferece uma vantagem competitiva significativa. O BPO permite otimizar recursos, reduzir custos operacionais e melhorar a qualidade dos serviços. Em um ambiente de negócios altamente competitivo e globalizado, as empresas que integralizam o BPO conseguem se adaptar mais rapidamente às mudanças, promovendo assim a inovação contínua. Além disso, o Business Process Outsourcing é uma estratégia que possibilita às organizações focarem em suas competências essenciais, delegando atividades secundárias a parceiros especializados.

Segundo Naia (2015), essa prática não apenas maximiza a eficiência operacional, mas também proporciona flexibilidade para a empresa ajustar-se a novas demandas de mercado com maior agilidade. Dessa forma, o BPO se torna um facilitador para que as empresas mantenham sua competitividade, inovando constantemente e respondendo com rapidez às dinâmicas de um mercado cada vez mais

exigente e interconectado. Além de oferecer flexibilidade e eficiência, o Business Process Outsourcing (BPO) também desempenha um papel crucial na mitigação de riscos.

Ao transferir processos para provedores especializados, as empresas podem reduzir a exposição a riscos operacionais, como falhas de processos ou problemas com a conformidade regulatória. Além disso, o BPO permite o acesso a tecnologias de ponta e a profissionais altamente qualificados, que muitas vezes seriam inacessíveis ou muito caros para manter internamente. Esse acesso facilita a adoção de inovações tecnológicas e práticas de gestão modernas, o que pode impulsionar ainda mais a competitividade e o crescimento sustentável das empresas em um cenário econômico em constante evolução.

DISCUSSÃO

Oliveira e Ribeiro (2019) exploram o caso da Volkswagen no Brasil para ilustrar como a combinação de inovação e outsourcing pode levar a uma maior eficiência operacional. A Volkswagen, ao terceirizar certos processos, não só conseguiu reduzir custos, mas também inovar na gestão das suas operações, o que foi crucial para sua sustentabilidade no mercado brasileiro. O estudo destaca que a integração de novas tecnologias e práticas inovadoras por meio do BPO é essencial para o sucesso em um setor competitivo como o automotivo.

Vidigal (2016) complementa essa discussão ao introduzir o conceito de Inteligência Competitiva no mercado de BPO. Ele enfatiza que a aplicação de métodos de análise de mercado ajuda as empresas a identificar oportunidades e ameaças, facilitando a adaptação estratégica e inovadora. Para Vidigal, a Inteligência Competitiva aplicada ao BPO é fundamental para que as empresas não apenas terceirizem processos, mas o façam de forma a agregar valor à sua cadeia produtiva.

No contexto das microempresas e empresas de pequeno porte, Carneiro Filho (2023) destaca o BPO como uma ferramenta crucial para o controle e crescimento. Pequenos negócios que adotam BPO conseguem focar seus esforços em atividades que realmente agregam valor, enquanto processos administrativos e operacionais são geridos de forma eficiente por terceiros. Carneiro Filho (2023) observa que, embora muitas pequenas empresas ainda não utilizem o BPO, essa prática pode ser um diferencial competitivo importante, especialmente em mercados onde a agilidade e a capacidade de inovação são fundamentais.

Por fim, o estudo de Martins, Gonçalves e Eckert (2017) oferece uma análise detalhada do BPO em empresas de médio porte. Os autores identificam que, para essas empresas, o BPO não é apenas uma estratégia de redução de custos, mas também uma oportunidade para explorar novos mercados e desenvolver capacidades internas por meio da inovação contínua proporcionada pela terceirização. A análise conclui que, para empresas de médio porte, o BPO pode ser uma estratégia de crescimento sustentável, desde que esteja alinhado com a visão de longo prazo da empresa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em síntese, os artigos analisados revelam que a integração do BPO com práticas inovadoras pode ser um poderoso motor para a competitividade e o crescimento sustentável em empresas de diferentes tamanhos e setores. A terceirização estratégica não apenas libera recursos internos para atividades mais relevantes, mas também facilita a implementação de novas tecnologias e práticas inovadoras, essenciais para se manter à frente em um mercado cada vez mais dinâmico.

Além disso, é fundamental destacar que o BPO não apenas promove a eficiência operacional, mas também pode ser um diferencial estratégico ao permitir que as empresas acessem conhecimentos e competências especializadas que talvez não estejam disponíveis internamente. Ao terceirizar processos, as organizações conseguem adaptar-se mais rapidamente às mudanças do mercado, melhorar sua flexibilidade e, conseqüentemente, responder de forma mais ágil às demandas dos clientes. Essa capacidade de adaptação é crucial em um ambiente de negócios cada vez mais volátil, onde a inovação constante e a otimização dos recursos são determinantes para a sobrevivência e o sucesso a longo prazo.

REFERÊNCIAS

CARNEIRO FILHO, Alexsander Ferreira. (2023). BPO COMO FERRAMENTA DE CONTROLE E CRESCIMENTO DE MICRO EMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE. Disponível em: <http://hdl.handle.net/123456789/7197>. Acesso em 28 de ago. 2024.

MARTINS, L. M. R., Gonçalves, R. B., & Eckert, A. (2017). Business Process Outsourcing (BPO): uma análise das suas características em empresas de médio porte. *Revista Brasileira De Contabilidade E Gestão*, 6(11), 15–30. Disponível em: <https://doi.org/10.5965/2316419006092017015>. Acesso em 28 de ago. 2024.

NAIA, Miguel Bruno Cardoso Teixeira Freitas da. (2015). BPO : Business Process Outsourcing, vantagem competitiva na gestão empresarial moderna? Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.14/18911>. Acesso em: 28 ago. 2024.

OLIVEIRA, A. J., & Ribeiro, P. C. (2019). Inovação e outsourcing: o caso da Volkswagen do Brasil. *Gestão E Desenvolvimento*, (27), 141-154. Disponível em: <https://doi.org/10.7559/gestaoedesenvolvimento.2019.378>. Acesso em 28 ago. 2024.

VIDIGAL F. (2016). INTELIGÊNCIA COMPETITIVA NO MERCADO DE BUSINESS PROCESS OUTSOURCING (BPO) : ESTUDO DE MÉTODOS APLICADOS. *Revista Inteligência Competitiva*, 6(2), 26–50. Disponível em: <https://doi.org/10.24883/lberoamericanIC.v6i2.152>. Acesso em 28 de ago. 2024.

O uso da ferramenta *Customer Relationship Management (CRM)* como vantagem competitiva para pequenas e médias empresas

Laiza de Oliveira Batista
IFSULDEMINAS
laiza.oliveira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Luiz Fernando Silveira Esequiel
IFSULDEMINAS
luiz.silveira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Wesley Rodrigues Bergue
IFSULDEMINAS
wesley.bergue@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Ana Luiza Silva Oliveira
IFSULDEMINAS
ana14.oliveira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

Carlos Henrique Mizael
IFSULDEMINAS
carlos.mizael@alunos.ifsuldeminas.edu.br

RESUMO

Este trabalho se baseia na fundamentação teórica sobre CRM, visando integrar essa filosofia nos processos das pequenas e médias empresas. A metodologia adotada inclui pesquisas bibliográficas em fontes como livros, artigos e websites sobre o tema, além da compreensão da dinâmica dessas organizações, especialmente no que se refere ao relacionamento com o cliente, utilizando-se de referenciais teóricos. Com base nessas informações, serão apresentadas sugestões e argumentos para a implementação eficaz da gestão de relacionamento com o consumidor. O objetivo deste estudo é demonstrar a importância e as vantagens da aplicação do Customer Relationship Management (CRM) em micro e pequenas empresas, com o propósito de alcançar um diferencial competitivo na gestão do relacionamento com os consumidores, colocando-os no centro das atividades organizacionais.

Palavras-chave: Competitividade, Pequenas empresas, Customer Relationship Management, Médias empresas.

INTRODUÇÃO

A sociedade contemporânea é marcada por rápidas mudanças tecnológicas e nas preferências dos consumidores, o que intensifica a concorrência entre as empresas (Reis, 1999; Donnelly et al., 2000). Nesse contexto, a personalização do atendimento ao cliente tornou-se fundamental, incentivando tanto pequenas quanto grandes empresas a investirem em Customer Relationship Management (CRM) (Berry, 2003; Beasty, 2005).

CRM é descrito como um conjunto integrado de processos empresariais e políticas globais voltados para capturar, manter e prestar serviços aos clientes, envolvendo tecnologias, estratégias,

processos de negócios e metodologias (Greenberg apud Zablah et al., 2003; Scott apud Chalmeta, 2005). Devido aos altos investimentos em Tecnologias de Informação (TI), somados à globalização e ao aumento da concorrência, o CRM tem sido amplamente adotado por grandes empresas (Chalmeta, 2005).

A busca por um relacionamento mais individualizado com os clientes por parte das grandes corporações têm pressionado as Pequenas e Médias Empresas (PME) a aprimorar sua gestão de relacionamentos. Apesar de disporem de menos recursos, as PME têm aumentado seus investimentos em CRM, embora as implementações sejam frequentemente distintas das realizadas em grandes organizações, devido a características como recursos financeiros limitados e estruturas organizacionais simplificadas (Caldeira, 1998; Balbinot, 2007).

Diante do exposto, este trabalho tem como objetivo contribuir para a desmistificação do CRM como uma ferramenta complexa e de difícil aplicabilidade e abordar suas vantagens quando aplicado às empresas, especificamente as PME.

O CRM - CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT - E SUAS VANTAGENS COMPETITIVAS

O Customer Relationship Management (CRM), ou marketing de relacionamento, ou ainda marketing um-a-um nada mais é do que uma abordagem estratégica destinada a gerir, de forma eficaz, as interações e o relacionamento entre uma empresa e seus clientes. Por outro lado, no setor varejista o CRM é bastante difundido e se mostra um diferencial competitivo que proporciona maior fidelidade e rentabilidade da clientela (Gisela et al., 2015). O CRM integra processos, tecnologias e práticas com o objetivo de otimizar o atendimento ao cliente, fortalecer a lealdade e maximizar o valor gerado em cada interação ao longo do ciclo de vida do cliente (Mendonça e Terra, 2017).

O diferencial competitivo é o motivo pelo qual os clientes optam por uma oferta específica em detrimento das oferecidas pelos concorrentes, uma vez que essa oferta apresenta uma vantagem sobre as demais (Porter, 2004). A vantagem competitiva é influenciada por dois fatores cruciais no ambiente competitivo: o primeiro é o valor que o cliente percebe na oferta, e o segundo são as atividades exclusivas que permitem à empresa oferecer algo distinto no mercado (Collis; Rukstad, 2008). Essa vantagem torna-se sustentável quando os concorrentes não conseguem reproduzi-la ou superá-la (Kluyver; Pearce II, 2010).

Uma das principais vantagens do CRM reside na centralização das informações sobre os clientes (Mendonça e Terra, 2017). Através do CRM, as empresas podem armazenar dados, como histórico de compras, preferências, interações anteriores e feedbacks, em um sistema único, acessível a todos os departamentos relevantes. Isso proporciona uma visão integrada do cliente, permitindo um atendimento mais personalizado e coerente. (Peppers and Rogers Group, 2001; Kotler, 2012 apud

Mendonça e Terra, 2017) Como resultado, os clientes se sentem mais valorizados e compreendidos, o que contribui para o aumento da satisfação e da retenção.

A vantagem competitiva do marketing de relacionamento está ligada às estratégias de diferenciação e é obtida ao alinhar as estratégias centradas no cliente com as forças e oportunidades da empresa, visando superar a concorrência e se destacar no mercado (McKenna, 1992).

Swift (2001) destaca que a adoção do marketing de relacionamento nas PME oferece várias vantagens competitivas. As mesmas estão elencadas pela tabela 1.

TABELA 1 – Vantagens Competitivas CRM

Vantagens Competitivas CRM	
Aumento da lucratividade por cliente, obtido através da antecipação de suas necessidades, o que elimina custos com prospecção de novos clientes.	Redução dos custos de prospecção, já que a fidelização diminui a necessidade de captar novos clientes, além de permitir abordagens mais assertivas.
A diminuição dos custos e do tempo de venda, facilitada pelo histórico de dados do cliente.	A melhoria na satisfação dos clientes, proporcionada por um atendimento personalizado
Fidelização decorrente da satisfação do cliente	O Marketing de relacionamento possibilita a qualificação dos clientes, permitindo a segmentação e priorização de estratégias conforme a rentabilidade de cada grupo

Fonte: elaborado pelos autores (2024)

A retenção e fidelização de clientes são as principais vantagens competitivas, pois impactam diretamente a lucratividade da empresa.

Outra vantagem significativa do CRM é a melhoria da eficiência operacional (Mendonça e Terra, 2017). O CRM automatiza diversas tarefas, como o envio de e-mails, a gestão de campanhas de marketing e o acompanhamento de leads. Essa automação reduz o tempo dedicado a atividades repetitivas, permitindo que os colaboradores foquem em ações mais estratégicas, dessa forma o CRM integra os objetivos estratégicos de vendas com o operacional e logístico, facilitando o relacionamento entre operações, clientes, fornecedores e colaboradores (Galbreath; Rogers, 1999)

Em síntese, o CRM constitui uma ferramenta poderosa que, quando implementada de forma eficaz, oferece uma gama de vantagens competitivas. Desde a personalização do atendimento até a eficiência operacional, passando pela segmentação precisa e pela tomada de decisões estratégicas, o CRM auxilia as empresas na construção de relacionamentos duradouros e lucrativos com seus clientes, visando prolongar por várias transações um relacionamento capaz de gerar benefícios para ambos e assim fidelizar o cliente à marca, não somente ao produto (STONE; WOODCOCK; WILSON, 1996).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em um cenário onde a concorrência é intensificada pelas rápidas mudanças tecnológicas e nas preferências dos consumidores, a adoção de estratégias centradas no cliente, como o CRM, revela-se crucial para a sobrevivência e o sucesso das empresas, especialmente das Pequenas e Médias Empresas (PMEs). O CRM, ao integrar tecnologias, processos e práticas de gestão de relacionamento, proporciona uma série de vantagens competitivas, incluindo a centralização das informações dos clientes, o que possibilita um atendimento mais personalizado e eficaz.

A implementação do CRM, mesmo em PMEs com recursos limitados, permite a otimização de operações, a fidelização de clientes e a segmentação estratégica do mercado, fatores que contribuem para a criação de vantagens sustentáveis no mercado. Ao automatizar tarefas repetitivas e melhorar a eficiência operacional, o CRM libera recursos para que as empresas se concentrem em ações estratégicas, fortalecendo ainda mais o relacionamento com os clientes e aumentando a lucratividade.

Portanto, ao desmistificar o CRM como uma ferramenta complexa, este trabalho demonstra que, quando aplicada de forma adequada, essa abordagem não apenas é viável para PMEs, mas também é essencial para que essas empresas possam competir de maneira eficaz, garantindo sua relevância e crescimento no mercado.

REFERÊNCIAS

BALBINOT, G. (2007). Fatores Críticos de Sucesso na Implantação de Customer Relationship Management em Pequenas e Médias Empresas; São Leopoldo, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Centro de Ciências Exatas e Tecnologias.

BEASTY, C. (2005). SMB Are Upping tech Spending, Customer Relationship Management; Destinationcrm.com 9, 8; p.19.

BERRY, D. (2003). CRM for the small to medium enterprise – king-sized CRM on a bitesized budget; Customer Inter@ction solutions, 21, 11; pg.56-59.

CALDEIRA, M. (1998). Understanding the adoption and use of information systems/ information technology in small and medium-sized Manufacturing enterprises: a study in Portuguese industry. Tese de Doutorado, School of Management, Cranfield.

CHALMETA, R. (2005). Methodology for customer relationship management, Grupo integracion Y Re-ingenieria de Sistemas (IRIS), Universitat Jaume I, The Journal of Systems and Software, 79; p.1015-1024.

COLLIS, D.; RUKSTAD, M. (2008). Você sabe dizer qual é sua estratégia. *Harvard Business Review*, p. 40–99.

GALBREATH, J.; ROGERS, T. (1999). Customer relationship leadership: a leadership and motivation model for the twenty-first century business. *The TQM Magazine*, v. 11, n. 3, p. 161–171, jun. 1999. Disponível em: . Acesso em: 03 set. 2024.

GISELA, D. et al. (2015). Marketing de relacionamento (CRM): estado da arte, revisão bibliométrica da produção nacional de primeira linha, institucionalização da pesquisa no brasil e agenda de pesquisa. *Revista de Administração Mackenzie - RAM*, v. 16, n. 5, p. 127–160. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-

KLUYVER, C. A. de; PEARCE II, J. A. (2010). *Estratégia: uma visão executiva*. 3. ed. São Paulo: Pearson, 226 p.

MCKENNA, R. (1992). *Marketing de relacionamento: estratégias bem sucedidas para a era do cliente*. Rio de Janeiro: Campus.

MENDONÇA, D. A.; TERRA, L. A. A. (2017). Vantagens da implementação do CRM na indústria: uma análise multicase. *Revista Inteligência Competitiva*, v. 7, n. 2, p. 107-132.

PORTER, M. (2004). *Estratégia competitiva: técnicas para análise de indústrias e da concorrência*. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus.

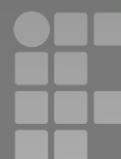
STONE, M.; WOODCOCK, N.; WILSON, M. (1996). Managing the change from marketing planning to customer relationship management. *Long Range Planning*, v. 29, n. 5, p. 675–683, out. 1996. Disponível em: . Acesso em: 13 jun. 2024.

SWIFT, R. (2001). *CRM – o revolucionário marketing de relacionamento*. Rio de Janeiro: Campus.

SOBRE OS ORGANIZADORES

WORKSHOP

INOVAÇÃO E APLs NO SUL DE MINAS GERAIS: O ECOSISTEMA DE INOVAÇÃO PARA NEGÓCIOS E O DESENVOLVIMENTO REGIONAL



**INSTITUTO
FEDERAL**
Sul de Minas Gerais
Campus Passos



Compartilhando conhecimento

SOBRE OS ORGANIZADORES

JOÃO FRANCISCO SARNO CARVALHO

Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais (IFSULDEMINAS) campus Passos (MG). Doutor em Inovação Tecnológica pelo ICEX/UFMG (2020) na linha de pesquisa em Empreendedorismo, Gestão da Inovação e Propriedade Intelectual. Mestre em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade pela UNIFEI (2016).



WASHINGTON MOREIRA CAVALCANTI

Professor universitário desde 2001, Doutorado em Engenharia Mecânica na UFMG, Mestre em Administração de Empresas (Logística), diplomado MBA em Marketing, Pós-graduado em Informática em Educação. Graduado em Desenho Industrial pela Universidade do Estado de Minas Gerais e Administração de Empresas pela UNINCOR. Docente universitário nos cursos de administração, engenharia de produção e professor em cursos de Pós-Graduação em logística e gestão de projetos.



GUSTAVO CLEMENTE VALADARES

Doutor em Administração com ênfase em Estratégia, Marketing e Inovação pela Universidade Federal de Lavras (UFLA). Mestre em Administração com ênfase em Estratégia, Marketing e Inovação pela UFLA (2018). Especialista em Educação Digital - SENAI (2023), em Educação Profissional e Tecnológica - IFSULDEMINAS (2021) e em Marketing, Comunicação Empresarial e Eventos pelo UNIS-MG (2014), Bacharel em Administração pela Universidade Federal de Lavras (2006). Professor EBTT no Instituto Federal do Sul de Minas Gerais (IFSULDEMINAS) Campus Passos.



SANDERSON BARRA

Mestre em Administração Pública pela Universidade Federal de Alfenas (2016). Especialista em Docência na Educação a Distância pelo Centro Universitário do Sul de Minas (2011). Bacharel em Administração Pública pela Universidade Federal de São João del-Rei (2016). Licenciado em Ciências Sociais (2007) e bacharel em Administração (2012) pela Universidade Federal de Juiz de Fora. Membro do Grupo de Estudos em Gestão e Negócios do Sudoeste de Minas Gerais. Atualmente é docente do ensino básico, técnico e tecnológico e coordenador do curso Técnico em Administração do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Campus Passos.



SOBRE OS ORGANIZADORES

ARNALDO CAMARGO BOTAZINI JUNIOR

Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais (IFSULDEMINAS) campus Passos (MG). Doutorado em andamento em Doutorado em Controladoria e Contabilidade pela Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade - USP.



JOÃO MARCOS FERNANDINO EVANGELISTA

Professor do curso de Administração no IFSULDEMINAS - Campus Passos, lecionando disciplinas de Marketing, Empreendedorismo, Gestão da Qualidade, Gestão da Produção e Logística Empresarial e coordena a ADIF, empresa júnior do curso de Administração do Campus Passos. Graduação em Administração de Empresas pelo Centro Universitário de Sete Lagoas (2009), especialização em Logística Estratégica pela PUC Minas (2012), especialização em Educação Tecnológica e Profissional IFSULDEMINAS (2020) e Mestrado em Desenvolvimento Regional pelo Centro Universitário Municipal de Franca (2018).



ALYCE CARDOSO CAMPOS

Doutora e Mestre em Administração pela Universidade Federal de Lavras (UFLA), linha de pesquisa: Gestão Estratégica, Marketing e Inovação. Graduada em Administração pela Universidade Federal de Juiz de Fora - Campus Governador Valadares (2017). Docente efetiva do curso de Administração do IF Sul de Minas - Campus Passos.



JULIO CESAR DA SILVA

Mestre em desenvolvimento regional, ambiental e rural. Especialista em auditoria, perícia e controladoria. Especialista em ciências contábeis. Licenciatura plena em Matemática. Atualmente é docente do ensino básico, técnico e tecnológico e coordenador do curso Técnico em Administração do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais, Campus Passos.



-  <https://www.facebook.com/Synapse-Editora-111777697257115>
-  <https://www.instagram.com/synapseeditora>
-  <https://www.linkedin.com/in/synapse-editora-compartilhando-conhecimento/>
-  31 98264-1586
-  editorasynapse@gmail.com

Realização



Apoio

