

JORNADA DE ESTUDOS EMPRESARIAIS

O AMANHÃ COMEÇA AQUI

ANAIS 2022

ADMINISTRAÇÃO . ARQUITETURA E URBANISMO . CIÊNCIAS CONTÁBEIS . EAD URI

SARA ROESLER E FERNANDO SERGIO MAZON



URI | ERECHIM

JORNADA DE ESTUDOS EMPRESARIAIS 2022 – o amanhã começa aqui

Erechim/RS - 16 a 18 de maio; 20 e 21 de junho de 2022

XL Semana Acadêmica de Administração – VIII Mostra Científica do curso de Administração
XXXII Semana Acadêmica de Ciências Contábeis – VIII Mostra Científica do curso de Ciências Contábeis
VIII Semana Acadêmica de Arquitetura e Urbanismo – II Mostra Científica do curso de Arquitetura e Urbanismo
III Semana Acadêmica do EAD URI - II Mostra Científica dos cursos do EAD URI

ISBN 978-65-88528-25-9

ANAIS

Anais da Jornada de Estudos Empresariais 2022

ORGANIZADORES

Sara Roesler

Fernando Sergio Mazon

ERECHIM/RS

2022

JORNADA DE ESTUDOS EMPRESARIAIS 2022 – o amanhã começa aqui

Erechim/RS - 16 a 18 de maio; 20 e 21 de junho de 2022

XL Semana Acadêmica de Administração – VIII Mostra Científica do curso de Administração
XXXII Semana Acadêmica de Ciências Contábeis – VIII Mostra Científica do curso de Ciências Contábeis
VIII Semana Acadêmica de Arquitetura e Urbanismo – II Mostra Científica do curso de Arquitetura e Urbanismo
III Semana Acadêmica do EAD URI - II Mostra Científica dos cursos do EAD URI

ISBN 978-65-88528-25-9

O conteúdo dos textos é de responsabilidade exclusiva dos(as) autores(as).
Permitida a reprodução, desde que citada a fonte.

Capa: Assessoria de Marketing, Comunicação e Eventos / URI Erechim

Revisão: Os autores

J82a Jornada de Estudos Empresariais – o amanhã começa aqui (16. : 2022 Erechim, RS)
Anais da Jornada de Estudos Empresariais [recurso eletrônico] : o amanhã começa aqui /
organização Sara Roesler, Fernando Sergio Mazon. - Erechim, RS: 2022.

Modo de acesso: <<http://www.uricer.edu.br/edifapes> >
Editora EdiFapes (acesso em: 15 ago 2022).

ISBN 978-65-88528-25-9

Com anais / XL Semana Acadêmica de Administração – Anais / VIII Mostra Científica do
Curso de Administração – Anais / XXXII Semana Acadêmica de Ciências Contábeis – Anais /
VIII Semana Acadêmica de Arquitetura e Urbanismo – Anais / II Mostra do Curso de Arquitetura
e Urbanismo – III Semana Acadêmica do EAD URI – Anais II Mostra Científica dos Cursos do
EAD URI

1. Administração 2. Ciências contábeis 3. Arquitetura I. Título II. Roesler, Sara III. Mazon,
Fernando Sergio

C.D.U.: 658(063)

Catálogo na fonte: bibliotecária Sandra Milbrath CRB 10/1278



EDIFAPES

Livraria e Editora

Av. 7 de Setembro, 1621

99.709-910 – Erechim-RS

Fone: (54) 3520-9000

www.uricer.edu.br

JORNADA DE ESTUDOS EMPRESARIAIS 2022 – o amanhã começa aqui

Erechim/RS - 16 a 18 de maio; 20 e 21 de junho de 2022

XL Semana Acadêmica de Administração – VIII Mostra Científica do curso de Administração
XXXII Semana Acadêmica de Ciências Contábeis – VIII Mostra Científica do curso de Ciências Contábeis
VIII Semana Acadêmica de Arquitetura e Urbanismo – II Mostra Científica do curso de Arquitetura e Urbanismo
III Semana Acadêmica do EAD URI - II Mostra Científica dos cursos do EAD URI

ISBN 978-65-88528-25-9

COMISSÃO ORGANIZADORA

Coordenação Geral

Prof. Ms. Aldecir José Theodoro – Coordenador do Curso de Ciências Contábeis - URI Erechim
Prof. Ms. Cassiano Comerlato – Professor do Curso de Administração - URI Erechim
Prof. Ms. Darcí Luiz Kuiawinski – Coordenador do Curso de Administração - URI Erechim
Prof. Ms. Darllan Fabiani da Silva Santos – Professor do Curso de Arquitetura e Urbanismo – URI Erechim
Prof. Ms. Fernando Sergio Mazon – Professor do Curso de Administração - URI Erechim
Prof. Ms. Junior Luiz de Souza – Coordenador de Área do Departamento de Ciências Sociais Aplicadas – URI Erechim
Prof. Dr. Leandro Márcio Langoski – Coordenador dos Cursos de Administração e Ciências Contábeis - EAD URI Erechim
Profª. Ms. Sara Roesler – Coordenadora do Curso de Arquitetura e Urbanismo – URI Erechim

Comissão Mostra Científica

Profª. Ms. Angélica Ferrari
Prof. Ms. Aldecir José Theodoro
Prof. Ms. Cassiano Comerlato
Prof. Ms. Darcí Luiz Kuiawinski
Prof. Ms. Darllan Fabiani da Silva Santos
Prof. Ms. Edson Luis Kammler
Prof. Ms. Fernando Sergio Mazon
Prof. Ms. Idionir Scalabrin
Prof. Ms. Junior Luiz de Souza
Prof. Dr. Leandro Márcio Langoski
Prof. Ms. Marcelo Luis Pilotto
Profª. Drª. Mariele Zawierucka Bressan
Profª. Ms. Sara Roesler

SUMÁRIO

1. A IMPORTÂNCIA DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA AS EMPRESAS NA ATUALIDADE	9
2. COMO LÍDERES INSPIRAM AÇÕES	14
3. ESTRATÉGIAS DE INTERNACIONALIZAÇÃO EM EMPRESA DO SETOR METAL-MECÂNICO DE ERECHIM	21
4. EVOLUÇÃO DO SETOR DE GESTÃO DE PESSOAS COM A REFORMA ADMINISTRATIVA NO FUNCIONALISMO PÚBLICO FEDERAL BRASILEIRO	27
5. IMPORTÂNCIA DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM UMA ORGANIZAÇÃO	34
6. PLANO DE CARREIRA: A IMPORTÂNCIA DE PLANEJAR A VIDA PROFISSIONAL	43
7. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	48
8. MARKETING DA PC INFORMÁTICA POR MEIO DE INFLUENCIADORES DIGITAIS	57
9. UTILIZAÇÃO DE ESTRATÉGIAS DE MARKETING DIGITAL NA EMPRESA LIMPESEC PARA ATRAIR CLIENTES	63
10. AMBIÊNCIA ARQUITETÔNICA: ESPAÇOS PARA PRÁTICAS INTEGRATIVAS E COMPLEMENTARES PARA A SAÚDE INTEGRAL	68
11. COHOUSING: UM NOVO JEITO DE MORAR	80
12. ARQUITETURA DE EDIFÍCIOS PÚBLICOS- COMPLEXO ADMINISTRATIVO PARA O MUNICÍPIO DE ÁUREA-RS	92
13. EDIFICAÇÕES PÚBLICAS: ARQUITETURA MILITAR	106
14. PARQUE URBANO: UM ESTUDO PARA O MUNICÍPIO DE BARRA DO RIO AZUL/RS	120
15. PLACAS DE CONCRETO PERMEÁVEL COM SUBSTITUIÇÃO PARCIAL DO AGREGADO POR RESÍDUO DE BORRACHA RECICLADA PARA APLICAÇÃO EM JARDINS	129
16. A PROFICUIDADE DOS CONHECIMENTOS TEÓRICO-PRÁTICOS NA DISCIPLINA DE PROJETO INTEGRADOR III: O CONFORTO TÉRMICO EM ABRIGOS PARA PASSAGEIROS DE ÔNIBUS	143
17. CAFÉ GRAZZIOTIN: UM CHARMOSO PONTO DE ENCONTRO DA HISTÓRIA DE ERECHIM	148

JORNADA DE ESTUDOS EMPRESARIAIS 2022 – o amanhã começa aqui

Erechim/RS - 16 a 18 de maio; 20 e 21 de junho de 2022

XL Semana Acadêmica de Administração – VIII Mostra Científica do curso de Administração
XXXII Semana Acadêmica de Ciências Contábeis – VIII Mostra Científica do curso de Ciências Contábeis
VIII Semana Acadêmica de Arquitetura e Urbanismo – II Mostra Científica do curso de Arquitetura e Urbanismo
III Semana Acadêmica do EAD URI - II Mostra Científica dos cursos do EAD URI
ISBN 978-65-88528-25-9

18. CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES DE ERECHIM: CONHECENDO NOSSO PATRIMÔNIO	152
19. CINE APOLO - UM ESTUDO SOBRE O PATRIMÔNIO HISTÓRICO DE ERECHIM	157
20. EDIFÍCIO ZANIN - REGISTROS DA HISTÓRIA DO ANTIGO CINE LUZ	163
21. O ENSINO INTERDISCIPLINAR APLICADO NA DISCIPLINA DE PROJETO INTEGRADOR III – CONFORTO TÉRMICO EM ABRIGOS PARA PASSAGEIROS DE ÔNIBUS E A ABSORÇÃO DO CONHECIMENTO TEÓRICO-PRÁTICO	167
22. O PROJETO INTEGRADOR E A CONSTRUÇÃO DE HABILIDADES E COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS NO CURSO DE ARQUITETURA E URBANISMO	172
23. RESGUARDO DO EDIFÍCIO SPONCHIADO DE ERECHIM E SUA IMPORTÂNCIA	176
24. REVIVENDO A HISTÓRIA DO EDIFÍCIO PAGNONCELLI	181
25. A DESCENTRALIZAÇÃO COMO ALICERCE DAS ORGANIZAÇÕES	187
26. A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA CONTABILIDADE NO BRASIL	195
27. A IMPORTÂNCIA DA IMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIOS PARA OS COLABORADORES E EMPRESAS ATUALMENTE	204
28. A RETENÇÃO DE TALENTOS E A DIMINUIÇÃO DO TURNOVER NAS ORGANIZAÇÕES	212
29. CONTROLE E GESTÃO: COMO OBTER RESULTADOS SATISFATÓRIOS DE FORMA EFICIENTE E SEGURA	221
30. ESTRUTURA DAS NORMAS BRASILEIRAS DE CONTABILIDADE	233
31. PESQUISA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)	245
32. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS	254
33. PLANO DE CARREIRA	260
34. PRÁTICAS DE PLANEJAMENTO E ORÇAMENTO NAS ENTIDADES EMPRESARIAIS	265
35. SISTEMAS DE CONTROLE DE RESULTADOS	277
36. GESTÃO EFICAZ: BENEFÍCIOS SOCIAIS E SEUS IMPACTOS NAS ORGANIZAÇÕES	288

APRESENTAÇÃO

Os Cursos de Administração, Arquitetura e Urbanismo e Ciências Contábeis, assim como os cursos EAD da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – URI Erechim – apresentam nestes Anais os resumos de trabalhos realizados por acadêmicos e professores, submetidos e aprovados na VIII Mostra Científica dos Cursos de Administração e Ciências Contábeis e II Mostra Científica dos cursos de Arquitetura e Urbanismo e do EAD URI Erechim.

Considerando a importância da iniciação científica e a socialização dos resultados, a Comissão Organizadora deste evento sente-se gratificada ao avaliar e aprovar trabalhos com resultados relevantes para as áreas envolvidas. Expressa ainda o estímulo proporcionado aos jovens relacionado ao pensamento investigativo e crítico, tão demandado no contexto profissional atual.

A Mostra Científica abrigou trabalhos em várias áreas temáticas relacionadas aos cursos supracitados, totalizando 36 trabalhos, oriundos de disciplinas, pesquisas em nível intermediário e de final dos cursos de graduação.

A Comissão Organizadora deste evento e Coordenadores dos Cursos afins agradecem a todos pela efetiva participação e parabeniza aos autores que lograram êxito na aprovação de seus trabalhos. Reforçam ainda a certeza de que eventos deste gênero contribuem efetivamente para a qualidade do ensino e aprendizagem na URI Erechim, além de manter o compromisso institucional com a busca pela construção do conhecimento.

Comissão Organizadora

JORNADA DE ESTUDOS EMPRESARIAIS 2022 – o amanhã começa aqui

Erechim/RS - 16 a 18 de maio; 20 e 21 de junho de 2022

XL Semana Acadêmica de Administração – VIII Mostra Científica do curso de Administração
XXXII Semana Acadêmica de Ciências Contábeis – VIII Mostra Científica do curso de Ciências Contábeis
VIII Semana Acadêmica de Arquitetura e Urbanismo – II Mostra Científica do curso de Arquitetura e Urbanismo
III Semana Acadêmica do EAD URI - II Mostra Científica dos cursos do EAD URI

ISBN 978-65-88528-25-9



TEMÁTICA:

ADMINISTRAÇÃO | Artigos

A IMPORTÂNCIA DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA AS EMPRESAS NA ATUALIDADE

TOCHETTO, A.¹
DOS SANTOS, G. A. M.²
MUNARO, M. S.³
BARBERINI, V. H.⁴
SOUZA, J. L.⁵

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo realizar uma pesquisa sobre a importância da avaliação de desempenho nas empresas, apresentar as vantagens que tal avaliação traz e os erros cometidos durante o processo e as desvantagens das empresas que não utilizam estes métodos de avaliação. Levando em consideração a época em que vivemos, onde há uma grande competitividade entre as empresas na busca de bons funcionários, e uma das principais dificuldades das mesmas é realizar um processo seletivo eficiente para que seja possível diminuir o nível de contratações equivocadas. Sendo assim, ferramentas utilizadas para analisar a performance dos colaboradores são de grande importância para a empresa, tornando possível saber se os procedimentos de recrutamento estão sendo como o esperado. Além disso, os instrumentos de análise de desempenho podem ser utilizados para medir a qualificação técnica e comportamental tanto dos colaboradores individualmente quanto em grupo, possibilitando ter um *feedback* do desempenho individual e também quando se diz respeito ao trabalho em equipe.

Palavras-chave: Avaliação de desempenho. Análise. Processo seletivo.

INTRODUÇÃO

A avaliação de desempenho é uma ferramenta dos recursos humanos utilizada para analisar o desempenho de um ou vários colaboradores. Por meio da avaliação de desempenho, é possível avaliar competências técnicas e comportamentais dos colaboradores. E, ainda, relacioná-los com a cultura da empresa.

¹ Alessandro Tochetto. Acadêmico do Curso de Administração. URI Erechim.

² Guilherme André Martim dos Santos. Acadêmico do Curso de Administração. URI Erechim.

³ Miriely Salete Munaro. Acadêmica do Curso de Administração. URI Erechim.

⁴ Victor Hugo Barberini. Acadêmico do Curso de Administração. URI Erechim.

⁵ Junior Luiz de Souza. Mestre em Administração / Agronegócio pela UFRGS. Professor do Curso de Administração. URI Erechim.

Por meio das avaliações de desempenho também é possível verificar se os métodos de seleção estão corretos e eficientes, possibilitando a correção dos processos e evitando novas contratações equivocadas. É importante destacar que a avaliação é realizada de tempos em tempos, para analisar um período em específico. Somente assim é possível analisar a evolução do colaborador ou de uma equipe inteira.

Na maior parte das empresas a avaliação de desempenho é realizada pelos gerentes. Em organizações mais democráticas, a mesma é realizada pelo próprio indivíduo, onde nesse caso é chamada de autoavaliação e só ocorre quando os integrantes da organização possuem maturidade suficiente para realiza-la. Em outros casos, é feita a avaliação de gerente e indivíduo, quando ocorre a administração por objetivos.

Uma simples avaliação de desempenho pode ser feita da seguinte maneira: estabelecer objetivos para a avaliação dentro da empresa; fazer o planejamento do processo do ciclo; mapear os comportamentos e competências de cada função e por fim treinar os colaboradores. Identificar a importância da avaliação de desempenho para as empresas na atualidade é o objetivo deste trabalho.

Diante de tal assunto, quais as desvantagens que uma empresa tem ao não realizar avaliações de desempenho? O presente trabalho foi desenvolvido com o objetivo geral de identificar a importância da avaliação de desempenho para as empresas na atualidade, tendo como objetivos específicos:

- ✓ Analisar informações sobre o assunto;
- ✓ Apontar as vantagens obtidas através da avaliação de desempenho;
- ✓ Citar os problemas que o sistema de avaliação de desempenho pode causar em sua empresa.

Em virtude de um mercado extremamente competitivo que encontramos na atualidade, onde a maior dificuldade é manter os profissionais contratados, é de grande importância que as empresas forneçam um *feedback* aos seus colaboradores, assim podendo identificar pontos ruins e melhorá-los. Uma das melhores maneiras de se obter resultados para possíveis melhorias é com uma avaliação de desempenho.

Com isso, o presente trabalho justifica-se em identificar a importância da avaliação de desempenho, tanto para a empresa, quanto para os funcionários. E também analisar as desvantagens de uma empresa que não realiza tal avaliação, levando em consideração o mercado competitivo que encontramos hoje em dia.

REFERENCIAL TEORICO

Dentre as diversas formas de analisar a performance dos colaboradores de uma organização, a avaliação de desempenho é uma das ferramentas mais utilizadas para tal feito. Sendo possível utilizá-la para avaliar o nível de qualificação técnico e comportamental dos funcionários individualmente ou como um grupo.

Para Marras (2002, p.187), a avaliação de desempenho é uma ferramenta administrativa de recursos humanos de grande importância, abordando os resultados obtidos através da dedicação que o empregado prestou durante uma trajetória profissional.

Além de repassar aos colaboradores um *feedback* sobre suas competências, um dos principais objetivos da avaliação de desempenho é conferir se os processos de seleção são eficientes, podendo assim,

evitar recrutamentos equivocados. Levando em consideração que ao realizar um processo seletivo adequado, diversos problemas futuros podem ser evitados.

A avaliação do desempenho é uma análise sistêmica da performance de cada funcionário em sua determinada função e de capacidade de desenvolvimento. Qualquer processo de avaliação pode referir-se a um julgamento das competências de um certo indivíduo. (CHIAVENATO, 2010, p.120).

Porém, como dito anteriormente, tal avaliação não se aplica apenas individualmente, pode-se também ser feita uma avaliação de um grupo como um todo. Levando em consideração que trabalhar em equipe e manter um bom relacionamento com os demais funcionários é um ponto muito importante dentro de uma organização, para que haja uma maior simplicidade em alcançar os objetivos propostos.

Uma pessoa sozinha tem competência para realizar alguns objetivos. Entretanto, quando esta pessoa se junta com demais indivíduos e trabalha em equipe, há uma maior facilidade em atingir múltiplas metas (CHIAVENATO, 2010, p.1).

Os sistemas de avaliação de desempenho apontam fortes relações entre objetivos, estratégia e o comportamento dos gestores, sabendo que as metas e estratégias são de interesse de ambas as partes, tanto para os gestores quanto para os demais funcionários. (NEELY, 1998).

Assim, pode-se compreender que para NEELY, 1998, a avaliação de desempenho é de interesse tanto para a empresa quanto para os colaboradores. E para realizar tal avaliação é preciso levar em consideração um conjunto de indicadores que permitem a tomada de decisões e atitudes.

Os medidores de performance são o centro dos conjuntos de monitoramento de desempenho, uma vez que conseguem definir as informações obtidas com o passar do tempo e realizar uma análise comparando os resultados (SANTOS, 2005).

Baseado na performance e no que se diz sobre os programas estratégicos, as ferramentas de gestão são muito relevantes para a tomada de decisões. Segundo Santos (2005) os medidores de desempenho devem ser fundamentais, sendo assim, devem demonstrar uma vantagem competitiva e devem ser objetivos, minimizando o espaço de interpretação. A exatidão deve ser destacada, pois se devem mostrar os dados reais obtidos. Determinar a disponibilidade de dados é também importante, assim criando confiabilidade entre os gestores e os demais funcionários. Deixando explícito que foram utilizados os dados reais obtidos para a definição dos resultados.

Apesar das diversas vantagens que os sistemas de avaliação de desempenho trazem para as empresas e seus funcionários, também existem limitações nestes sistemas, que podem prejudicar o seu bom funcionamento.

Uma limitação dos sistemas de avaliação de desempenho, é promover conflitos e competição entre os colaboradores, contribuindo para reduzir os níveis de performance dos trabalhadores, bem como subestimar a utilidade dos processos de trabalho como um todo e retirar importância do trabalho em equipe no desempenho organizacional (ROBERTS, 2003).

Segundo Cook e Cossman (2004), o fato de os funcionários terem como principal objetivo cumprir as metas com a intenção de receber uma recompensa pelo seu desempenho, preferencialmente de caráter

monetário. O que não está correto, pois o certo é recompensar o esforço adicional, para que os colaboradores não cumpram apenas as suas funções quando serão avaliados, mas que superem as metas propostas e exerçam suas funções com melhor eficácia possível sempre.

Catano *et al.* (2007) alegam que as principais limitações da implementação de um sistema de avaliação de desempenho são caracterizadas pela existência de cotações inflacionadas das avaliações e falta de consistência com as próprias políticas reguladoras do sistema de avaliação. As consequências pela insatisfação deste modelo são diversas. Isso basicamente significa que, para Cook e Cossman (2004) e Catano *et al.* (2007), certos trabalhos são atribuídos com pesos muito maiores do que deveriam, causando o desinteresse dos trabalhadores em fazer as atividades que realmente seriam de extrema importância para a empresa.

METODOLOGIA

Quanto aos fins

Gil (2000), aponta que a pesquisa exploratória pretende observar e compreender os mais variados aspectos relativos ao fenômeno estudado pelo pesquisador, proporcionando maior familiaridade com o problema. Para tanto, envolve levantamentos bibliográficos, entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema, além da análise de exemplos, assumindo, em geral, a forma de pesquisas bibliográficas e estudos de caso. Este artigo constituiu-se de uma pesquisa exploratória, pois buscou compreender o tema tratado através de levantamentos e pesquisas bibliográficas.

Quanto aos meios

Esta é uma pesquisa bibliográfica, pois foi elaborada a partir de material já publicado, constituído principalmente por livros, artigos e material disponibilizado na internet (Gil 2000).

DISCUSSÃO

Considerando a pesquisa feita para a realização deste artigo, consegue-se identificar a importância de avaliar a performance dos funcionários, demonstrando as vantagens que as empresas ganham ao utilizar as ferramentas de sistema de avaliação de desempenho, sendo as principais vantagens, obter um *feedback* individual dos colaboradores, com o objetivo de saber se os mesmos estão realizando suas atividades como o esperado, e também para compreender se os métodos utilizados para a seleção são eficientes, pois com um processo de recrutamento adequado, pode-se evitar possíveis gastos com funcionários ineficientes. Outra vantagem da avaliação de desempenho é medir o nível de trabalho em equipe de determinados setores da empresa, realizando uma análise de grupos como um todo, levando em consideração que trabalho em equipe é de grande importância dentro das empresas, pois um bom relacionamento entre os colaboradores pode ser um facilitador para atingir as metas propostas.

Porém, segundo Cook e Cossman (2004), as ferramentas de avaliação não trazem apenas benefícios, algumas desvantagens que encontramos com o estudo estão voltadas para a competitividade não sadia entre os funcionários, podendo até mesmo agir de má fé com os demais para conseguir se destacar, principalmente quando a empresa oferece incentivos monetários. Com isto, compreende-se que a maior desvantagem que as

empresas têm ao não utilizar as ferramentas de avaliação de desempenho é justamente não conseguir um *feedback* sobre a performance dos funcionários individualmente e em grupo, assim, torna-se difícil entender se os mesmos estão realizando suas funções da maneira desejada.

CONCLUSÃO

Com a realização deste trabalho de pesquisa, pode-se concluir que a ferramenta de sistema de avaliação de desempenho é muito importante para as empresas apesar de ter os seus erros e problemas e é muito bem avaliada por diversos pensadores da área de administração.

Além do mais, com a chegada da tecnologia ficou cada vez mais fácil criar as ferramentas para avaliação e gerenciar elas por meio de programas no computador ou até mesmo por sistema de atribuição de pontos para determinadas tarefas.

Por fim ressalva-se que as empresas que não utilizam os instrumentos de avaliação de desempenho têm grandes desvantagens na hora de avaliar, promover ou desligar pessoas da empresa além do mais na hora de avaliar os rendimentos da empresa não se sabe com precisão quais foram os setores responsáveis e quais precisam melhorar.

REFERÊNCIAS

- CATANO, Vic. CAMPBELL, Catherine. DARR, **Wendy**. **Performance appraisal of behavior-based competencies**: A reliable and valid procedure. *Personnel Psychology*, v.60, n.1, p. 201-230. 2007.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação à Administração de recursos humanos**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2010.
- COOK, Jill. CROSSMAN, Alf. Satisfaction with performance appraisal systems: A study of role perceptions. **Journal of Managerial Psychology**, v.19. n.5, p. 526-541. 2004.
- MARRAS, Jean Pierre. **Administração da Remuneração**. São Paulo, SP: Pioneira Thomson Learning, 2002.
- NEELY, Andy. **The Economist**: Measuring Business Performance. Profile Books Ltda, 1998.
- ROBERTS, Gary. Employee performance appraisal system participation: technique that works. **Public Personnel Management**, v.32, n.1, p. 89-97, 2003.
- SANTOS, Sónia Margarida Lourenço dos. **Supply Chain** – Entre o paradigma e a performance. Dissertação de Mestrado de Gestão de Operações. Universidade de Aveiro. 2005.

COMO LÍDERES INSPIRAM AÇÕES

SCHUH, A. M.¹
RODRIGUES, L.²
SOUZA, J. L.³

RESUMO

Desde os primórdios das corporações e das empresas, os processos de lideranças são a chave principal dos espaços e das instituições, fazendo com que a discussão entre os grupos, a troca de ideia e as mensagens cheguem mais fáceis, do alto da pirâmide para baixo, tendo como base a importância de se ter líderes que inspirem outras pessoas e suas ações, este artigo tem por princípio constituir numa revisão da literatura, as características, a evolução e como os líderes podem ser melhores e surgirem dentro das empresas. Podemos dizer hoje que um líder pode ser um diferencial competitivo de uma organização, diferentemente de um chefe, que pode atrasar e atrapalhar o processo evolutivo de pessoas dentro da mesma. Portanto o objetivo é causar questionamentos e reflexões relevantes acerca do tema da liderança em toda sua dimensão, bem como nos demais modelos de organizações, identificando e comentando o papel do líder, através de um sistema de ações, o diferenciando dos chefes retrógrados, dentro do processo de evolução e modernização organizacional dos tempos de hoje.

Palavras-chave: Corporações. Líder. Liderança. Empresas.

INTRODUÇÃO

Dentro das organizações convivemos constantemente com evoluções e mudanças, seja ela no campo das ciências, das tecnologias e também no campo mais social e de pessoas. Podemos dizer que o modelo antigo de gestão e liderança não se aplica mais aos dias atuais, ou seja, a liderança tende servir como um molde para as demais pessoas que o observa.

O tema de ser um líder é complexo e desafiador, pois a liderança abraça temas que estão ligados diretamente a pessoas e de como podemos mover essas pessoas para o crescimento, o líder deve ser um modelo a ser alcançado, uma pessoa a ser almejada pelos seus comandados, e a principal valência que o líder deve ter é uma boa comunicação.

¹ Andrei Mateus Schuh. Acadêmico do Curso de Administração. URI Erechim.

² Lucas Rodrigues Acadêmico do Curso de Administração. URI Erechim.

³ Junior Luiz de Souza. Mestre em Administração / Agronegócio pela UFRGS. Professor do Curso de Administração. URI Erechim.

A comunicação do líder passará por diversas culturas, religiões, credos e diferentes ideologias, tal comunicação deve ser de forma leve, entendendo os pontos de cada pessoa, suas diferenças, mas acima de tudo, tratar com igualdade. Muitas são as qualidades que o líder deve ter, podemos dizer algumas como, humildade, tranquilidade, paciência, eloquência e principalmente ser um bom comunicador.

Diante das afirmações e exposições, este artigo tem como papel principal trazer uma reflexão sobre a importância da liderança dentro das empresas e de seus líderes, e como os mesmos podem inspirar os colaboradores a focarem em suas carreiras, em evoluir a partir dos valores corporativos, elencando os temas em (1) conceito e evolução da liderança, (2) diferença entre líderes de pessoas e chefe de pessoas, (3) os passos para uma comunicação que inspira pessoas, (4) a importância dos líderes de pessoas no futuro das corporações.

Se quisermos sermos líderes melhores, como podemos nos comunicar de uma forma que seja motivo de inspiração? Os grandes líderes nos fazem encarar a dura realidade, se necessário, dando-nos depois um novo sentido de direção e otimismo. Os líderes são seguidos pelo *modus operandi* de lidar com as situações e nos fazem sentirnos importantes dentro da corporação. Então devemos nos questionar, em que devemos pensar ao estruturarmos nossa própria comunicação de liderança? E existe um sistema que os líderes experientes utilizam, ou uma estrutura de pensamento?

O objetivo geral do trabalho consiste em analisar como as lideranças corporativas e como elas inspiram ações de colaboradores. Os objetivos específicos da pesquisa são basicamente estudar e entender os conceitos e evolução da liderança, diferenciar líderes de chefes, entender os passos para uma comunicação que inspira pessoas e a importância dos líderes para as corporações. Assim esta pesquisa visa compreender e mostrar a importância da liderança que inspira as ações de pessoas dentro das empresas.

Sabe-se que a liderança tradicional não tem espaço hoje na administração das empresas atuais, observa-se que, deve haver um movimento de melhorias nas lideranças. As culturas veem se modificando ao longo do tempo, e inseridos nas culturas da sociedade estão aquelas pessoas que estarão nas empresas sendo lideradas, as diferenças podem surgir de vários lugares, seja suas crenças, raça e demais situações.

A escolha deste tema, serve para mostrar o quão importante é uma liderança de forma correta, escutando mais do que falando e ganhando os colaboradores, fazendo com que eles se inspirem no líder e tenham uma ambição assim como o seu comandante, fazendo com que a contribuição seja grandiosa para as pessoas, o líder e a empresa.

Logo, foi realizada pesquisas em artigos renomados e com autores renomados sobre o tema, afim de trazer uma contribuição de entendimento, seja para um leitor do tema, a comunidade em geral e comunidade acadêmica, pois é muito importante que líderes com capacidade de visão se levanten e comecem a implementar suas ideias nas corporações, fazendo com que as pessoas se sintam à vontade para progredir e seguir seu líder local.

REFERENCIAL TEÓRICO

CONCEITO E EVOLUÇÃO DA LIDERANÇA

Para começar falarmos sobre os conceitos da liderança e sua evolução, temos de volta muito tempo, pois o líder esteve presente desde os entendimentos de Platão. Na idade média, a liderança era muito representada pelos poderes religiosos da igreja, já com Nicolau Maquiavel a liderança vem para os campos mais práticos, sendo descentralizadas no período do renascimento e assim, Rousseau nos traz um conceito usado até hoje que é o de igualdade de direitos e democracia.

A partir do século XX, a tecnologia foi impregnada na sociedade de uma forma muito presente, trazendo uma modificação de cultura e sociedade, e nela estão inseridas tanto o líder quanto aqueles que serão liderados, o tema da liderança é um tema de interesse multidisciplinar, por mais que seja um tema de muitos estudos, percebe-se que no geral não há um consenso sobre o que é ser líder, para (MOSCOVICI, 1995) os grupos humanos necessitam de líderes competentes para sobreviver e desenvolver plenamente os seus recursos, e sendo assim as organizações necessitariam de líderes competentes.

Uma coisa que fica clara e evidente é que, a concepção central do líder não muda, ela se mantém, por mais que a tecnologia e as novas informações sobre pessoas o obriguem a se aperfeiçoar, o seu núcleo se mantém o mesmo, como nos caracteriza (CHIAVENATO, 2006) quando diz que o papel do líder é conduzir pessoas, influenciar, persuadir e argumentar sobre elas ou seja, instruí-las na razão, o que Platão deixa claro em sua obra “A República”, quando diz que o regente precisa ser educado com a razão.

E assim as mudanças constantes na sociedade, seja no contexto histórico ou social, forçaram uma grande evolução das lideranças, observemos que a liderança na antiguidade, era regida pelos temas políticos e filosóficos e com o andar das eras, se tornaram assuntos do âmbito sociológico e econômico, então podemos dizer sim que os fatores de liderança estão ligados aos fatores de mudança de culturas e de redes e mais contemporaneamente, aos fatores psicológicos de nossa sociedade.

Para observar essa linha do tempo, podemos citar aqui, a obra “Arte da Guerra”, escrita por Sun Tzu de 400-320 A.C., na qual retrata o líder somente com poderes de guerra, conquistador e militar.

Já para Henri Fayol, o líder é de extrema relevância para as empresas e organizações sociais, ele coloca que suas melhores atribuições são de planejar, comandar, coordenar, organizar e controlar e por estes meios de estudo surgem grandes teorias a cerca da liderança nas organizações, chegando até então, a chamada liderança 4.0, que exige que o líder seja uma pessoa flexível de boa conduta, uma pessoa nas quais seus liderados se espelhem, tem de ter a compreensão da sociedade que estamos inseridos e deve ter muitas habilidades, principalmente nesta era digital em que vivemos.

DIFERENÇA ENTRE CHEFES DE PESSOAS E LÍDERES

O termo chefe foi usado dentro das organizações desde os primórdios da indústria e das empresas, quase sempre para designar aquele que mandava nos outros, que impunha respeito e temor, tal termo traz uma designação bem antiga, que é a de ocupar um cargo formal dentro de uma empresa, se movendo nela pela autoridade imposta nele, podemos dizer que este termo soa como imperial, pois temos em mente que um chefe é uma pessoa carrasca, que distribui ordens e cobra os resultados, e quando os resultados chegam ele se vangloria sozinho das conquistas da equipe, se esquecendo do coletivo, mas quando há algum desliz, ele sai falando a todos os cantos e apontando os erros da equipe.

Pode-se assim listar várias características de um chefe, tais como:

- coordena a sua empresa por meio da autoridade;
- centraliza as principais responsabilidades e informações para si;
- foca nos processos e resultados.;
- as opiniões dos outros, principalmente se forem contrárias as suas, não importam.;
- os fracassos são responsabilidade de sua equipe e os créditos são todos seus;
- não admite seus próprios erros;
- cobranças excessivas e, algumas vezes, desnecessárias, já que exige que tudo seja feito do seu

jeito.

E então podemos concluir o que é um chefe com a frase de um grande filósofo contemporâneo chamado Mario Sergio Cortella, que diz “a um chefe você obedece. Um líder você segue, procura e admira”.

OS PASSOS PARA UMA COMUNICAÇÃO QUE INSPIRA PESSOAS

Ao conceito de Scanlan (1979, p. 372), “a comunicação pode ser definida simplesmente como o processo de se passar informações e entendimentos de uma pessoa para outra”.

A necessidade de tornar os funcionários influentes, integrados e informados do que acontece na empresa, fazendo-os sentir parte dela, fez surgir a comunicação, considerada hoje como algo imprescindível às organizações, merecendo, cada vez mais, maior atenção. Desta forma, os líderes conseguirão demonstrar a sua comunicação durante o processo em que estarão na liderança? Será que seu processo de comunicação dentro da organização é o mais indicado? Seus colaboradores o entenderão? Quando transmitirmos uma orientação, um pedido, ou uma ordem, nem toda parte da informação é compreendida perfeitamente, portanto, devesse ir direto ao assunto.

A comunicação segundo Chiavenato (2003) é importante no relacionamento entre as pessoas e na explicação aos participantes das razões das orientações tomadas. Os subordinados devem receber um fluxo de comunicação capaz de suprir-lhes as necessidades. Por outro lado, os superiores devem receber dos subordinados um fluxo de comunicações capaz de lhes fornecer uma ideia adequada do que está acontecendo. Os passos para ter uma ótima comunicação de liderança:

- Sempre obter e dar *feedback* aos seus subordinados, para que assim haja uma troca;
- Ensine, transmita aos seus subordinados o conhecimento e experiência acumulada. Mostre como resolver problemas, em vez de lhes dar soluções;
- Agradeça-lhes por seus esforços e elogie sempre que o desempenho deles for excelente;
- Ajude-os a crescer, para isso delegue responsabilidades cada vez mais desafiadoras, assim o funcionário poderá desenvolver novas habilidades;
- Convença-os de que são importantes, mostrando que o trabalho deles está contribuindo em muito para o sucesso da organização.

Farkas e Backer (1999) no seu livro *Liderança Máxima* enumera que o líder deve usar abordagens que irão ajudá-lo no complexo mundo dos negócios. Uma estratégia é usar a abordagem baseada no ativo humano, pois com ela se faz o gerenciamento de cada indivíduo, buscando agregar um valor excepcional ao funcionário por meio de políticas, procedimentos e programas de desenvolvimento de pessoas destinados a contratar, reter e fazer crescer o funcionário em todos os níveis da organização. Dessa forma, verifica-se a grande importância do colaborador para o sucesso da organização, pois dessa forma ele estará motivado e preparado para receber as orientações que irão lhe fazer desenvolver-se e ajudar a empresa no objetivo final que o crescimento de uma forma sustentável e duradoura.

A IMPORTÂNCIA DOS LÍDERES DE PESSOAS NAS CORPORAÇÕES

O processo de liderança tem uma importância muito grande dentro das organizações quando dentro dela tem líderes eficazes e conhecedores das reais necessidades de seus subordinados para que juntos, possam contribuir para o sucesso do negócio. Os líderes devem aplicar aos seus subordinados que compreendam e obtenham uma visão que os leve ao aprimoramento da sua vida organizacional. Os colaboradores devem ter em seu conhecimento, que seu desempenho não irá beneficiar somente a empresa, mas também para seu desenvolvimento profissional. Os líderes quando são entendidos por seus comandados que seus desempenhos não farão apenas bem a empresa, mas sobretudo bem ao profissional, conseguem alavancar o sucesso da organização.

Segundo a citação do livro de (KEN Blanchard, Pg 102), o bom gestor deve estabelecer um sistema eficaz de desempenho para seus colaboradores, pois assim poderá aferir com maior exatidão como está o desenvolvimento de seu pessoal no trabalho e em consequência como e onde poderá melhorar os processos dentro da organização. O colaborador quando vê em seu líder um modelo a ser seguido, certamente terá uma maior segurança para fazer aquilo que lhe é confiado, pois sabe que poderá contar com o apoio de seu chefe quando necessário.

Por consequência o líder deve criar um ambiente no qual, as pessoas sintam prazer em trabalhar, pois com um clima harmonioso, de cordialidade e segurança, pois dessa forma as pessoas passam a gostar e a sentir-se melhor em seu ambiente de trabalho, e dessa forma elas aumentam sua produtividade e a empresa só terá a ganhar com esse fato.

Quando a empresa for bem liderada terá um equilíbrio maior de toda sua produção e os processos serão mais bem desenvolvidos. Saber elogiar e recompensar seus subordinados, também ajuda no negócio, pois trabalhadores satisfeitos têm maiores chances de sucesso, (Catarina, A Grande), certa vez disse, “Elogie em voz alta, censure discretamente” (Manfred, Ket Vries, p 28), esse tipo de atitude do líder só vem a criar um ambiente ainda mais favorável, e que gera uma recompensa muito boa para o processo de liderança. Indivíduos com seus egos massageados, recompensados e elogiados, tendem a ter uma performance muito mais alta no desempenho de suas atividades, trazendo um desenvolvimento mútuo da empresa, de si próprio e de seus líderes.

METODOLOGIA

TIPO DE PESQUISA

Quanto aos Fins:

A pesquisa utilizada foi a exploratória que procura explorar um problema, de modo a fornecer informações para uma investigação mais precisa. Elas visam uma maior proximidade com o tema, que pode ser construído com base em hipóteses ou intuições, com o objetivo de identificar como líderes podem inspirar grandes ações dentro das empresas.

Quanto aos Meios:

A pesquisa será bibliográfica, que abrange a consulta em fontes secundárias. GIL (2008, p 49), define a pesquisa bibliográfica como um delineamento da pesquisa. Segundo o autor, a principal vantagem desse tipo de estudo é que o investigador consegue conhecer os fenômenos de uma forma mais ampla, sem a necessidade de pesquisar diretamente. Buscamos por meio de livros, artigos científicos, teses; pesquisar e aprofundar o conhecimento sobre como grandes líderes conseguem inspirar/gerar grandes ações dentro das empresas.

DISCUSSÃO

A partir da construção da pesquisa que envolve o tema da liderança, temos algumas discussões acerca do tema, Segundo Romani e Dazzi (2002, p. 47) “um dos grandes desafios nas organizações do futuro é saber usar o conhecimento de cada um, saber somá-los e saber criar um ambiente de sinergia para alavancar os negócios”. O que deixa claro a proposta de um líder, que é de manter o bom equilíbrio entre todas as partes envolvidas na construção da organização.

Também sabemos que todos os líderes devem ter uma base sólida, eficaz e que atraia as pessoas para o seu plano dentro da organização, como destaca Drucker (1996) “a base para uma liderança eficaz na sociedade do conhecimento é compreender a missão na organização, defini-la e estabelecê-la de forma clara e visível”.

Portanto cabe ao líder saber quem está liderando, o porque dele estar liderando e para que ele está liderando, deve achar seus propósitos e seguir, levando assim consigo pessoas, inspirando elas e as influenciando, para o crescimento pessoal, corporativo e profissional, sempre carregando consigo uma boa persuasão e um poder de comunicação que engaje pessoas, de acordo com Stoner e Freeman (1999 p. 361), “a escolha do estilo de liderança deve ser influenciada por varias forças que existem no administrador, nos subordinados e na situação de trabalho”.

CONCLUSÕES

Pode-se afirmar que diante das constantes mudanças tecnológicas e culturais da sociedade como um todo, é cada vez mais uma competência de liderança a adaptação as novas realidades de condução de pessoas

dentro de uma equipe, e essas organizações cobram hoje em dia de seu líder, uma visão institucional e organizacional completa, que compreenda a abordagem de seu líder com seus comandados, o gerenciamento do processo de pessoas e a agregação dos valores morais aos serviços

Constata-se que dentro das empresas modernas, as empresas do hoje, o líder tem de ser polivalente, tende ter uma comunicação que inspire seus comandados, acerca de muitos objetivos, o principal dele, podemos dizer que é a inspiração de que o crescimento da empresa acarretará no crescimento individual de cada um, assim o colaborador verá em seu líder um espelho, se pautando na cordialidade do tratamento, no respeito mútuo e nos serviços de qualidade, além de seus valores morais e corporativos, que neste século fazem a diferença.

Um dos papéis principais que o líder pode impregnar para o sucesso é quando se assume o papel de visão, sendo ele capaz de motivar e fazer com que seus comandados atravessem as demais situações adversas em nome da empresa e em seu ganho profissional também, as teorias de liderança, quando colocadas a prova dentro de uma organização, são muito eficazes e bem sucedidas, podemos ressaltar também que quando o líder assume este papel, tanto a qualidade do trabalho como a produtividade tendem a crescer e somando isso a um ambiente de bom desenvolvimento de pessoas, o sucesso passa a ser questão de tempo e não de números.

Analisa-se também que a comunicação é um dos pilares centrais do desenvolvimento da liderança, temos de entender que pessoas respeitadas respondem melhor aos comandos, já uma pessoa que é forçada a qualquer que seja a tarefa, responderá de forma menos eficaz, seja em sua produtividade ou comportamento, portanto, o respeito do comunicador aos seus subordinados deve ser um conceito enraizado no líder.

Sendo assim, observa-se que o líder desempenha um dos papéis principais da administração, tais conceitos que nos remete ao passado, mas que estão cada vez mais atuais, a liderança deve ser de forma clara e não evasiva, sendo respeitosa e cautelosa, assim a boa convivência dentro da organização mostrará seus frutos e teremos certeza que a teoria geral da administração está certa quando diz que: liderar é uma arte.

REFERÊNCIAS

CHAVES, ARY; XIMENES, A **importância da liderança nas organizações**. Disponível em: <file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Desktop/lideran%C3%A7a.pdf>. Acesso em: 26 maio 2022.

PORTAL, RH. **Estilos de liderança, tipos de líderes da atualidade**. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/estilos-de-lideranca/>. Acesso em: 26 maio 2022.

UNIÃO. RH, MG; XIMENES, Líder X chefe: a diferença dos termos. Disponível em: <https://uniaorhmg.com.br/lider-x-chefe-voce-sabe-qual-a-diferenca-entre-os-dois-termos/>. Acesso em: 27 maio 2022.

MARCONDES, C.B.; XIMENES, M.de F. de M. **Zika virus in Brazil and the danger of infestation by Aedes (Stegomyia) mosquitoes**. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rsbmt/v49n1/0037-8682>. Acesso em: 30 mar. 2016.

ESTRATÉGIAS DE INTERNACIONALIZAÇÃO EM EMPRESA DO SETOR METAL-MECÂNICO DE ERECHIM

INTIFER, G. Z.¹
CAVALETTI, I. B.²
FILIPETTO, L.³
KUIAWINSKI, D. L.⁴
COMERLATO, C.⁵

RESUMO

A cada dia, surgem novas maneiras de realizar negócios e vendas dentro de uma organização. As empresas, como um todo, buscam estar sempre em acordo com as tendências e novidades do mercado, a fim de prospectar novas vendas e, conseqüentemente, crescimento da organização. Uma estratégia que começou a ser utilizada há alguns anos já traz grandes resultados para empresas que a adotaram e seguem implementando-a, a qual é chamada de internacionalização. A internacionalização de uma empresa nada mais é que o processo no qual determinada empresa começa a atuar em outros países, podendo ser por meio da exportação ou por outros métodos também. Nesta pesquisa, analisou as estratégias de internacionalizar adotadas por uma empresa do setor metal-mecânico de Erechim/RS, que começou o processo em 2015 e, ano após ano, vem registrando crescimento nos números, o que gera grande interesse da organização em aperfeiçoar a estratégia para continuar crescendo. Desta forma, o presente trabalho busca apresentar as estratégias já adotadas pela empresa, desde o início, até o presente momento.

Palavras-chave: Internacionalização. Exportação. Estratégias.

INTRODUÇÃO

O mundo muda constantemente e dentro de cada mudança, inúmeros fatores e situações são gerados. No mundo dos negócios, não é diferente. A cada dia, empresas buscam novas maneiras de se destacar e ampliar seus horizontes. Com isso, a partir de meados do século XVI, começou a ser estudada uma nova maneira de expansão de uma empresa, denominada de internacionalização.

¹ Giulia Zanchett Intifer. Acadêmica do Curso de Administração. URI Erechim.

² Isadora Balestrin Cavaletti. Acadêmica do Curso de Administração. URI Erechim.

³ Acadêmico do Curso de Administração. URI Erechim.

⁴ Darcí Luiz Kuiawinski. Mestre em Engenharia de Produção e de Sistemas pela UNISINOS. Professor do Curso de Administração. URI Erechim.

⁵ Cassiano Comerlato. Mestre em Agronegócio pela UFRGS. Professor do Curso de Administração. URI Erechim.

Atualmente, e cada vez mais, o fenômeno da internacionalização vem se tornando comum entre as empresas. Segundo a FIA Business School, o conceito de internacionalização define-se em “...processo no qual organizações começam a atuar em outros países, seja exportando um produto para um país vizinho ou, também, com a abertura de uma unidade industrial no exterior”.

Além de ter um produto de qualidade e com demanda no exterior, a empresa que busca internacionalizar-se deve ter determinada capacidade para estar apta a tal movimento, visto que a produção irá aumentar, o mercado será novo e os objetivos devem estar de acordo com a proposta. Contudo, a empresa em si estando pronta não basta. É necessário também o apoio do governo, a partir de regulamentações e normas que permitam que o processo seja feito com maestria.

No Brasil, a internacionalização ainda é um processo novo, mas está presente tanto em empresas pequenas como em grandes empresas, visto que é uma ótima forma de garantir o crescimento das organizações. Segundo a Apex-Brasil - Agência Brasileira de Promoção de Exportações e Investimentos - o continente americano é o preferido pelas empresas para realizar a internacionalização, sendo os Estados Unidos o país que ocupa o primeiro lugar no ranking.

Quebrar barreiras, literalmente, é o que uma empresa que inicia a internacionalização está fazendo. Pode ser considerado um divisor de águas na sua história, observando que, a partir desse momento, ela estará suscetível a novos riscos, necessidade de estratégias de venda, mão-de-obra qualificada, diretrizes e orçamento capaz de fazer o giro acontecer.

Neste sentido, buscando abranger novos mercados, uma empresa do setor metalmeccânico de Erechim, vem, desde o ano de 2015, exportando seus produtos para os mais diversos países. Propõe-se, no presente trabalho, analisar como ocorreu o início do processo, quais os resultados obtidos, quais problemas que a empresa enfrentou no início e quais enfrenta no momento, dentre outras dificuldades e entraves burocráticos que podem ter sido decisivos na hora de colocar em prática a sua internacionalização.

REFERENCIAL TEÓRICO

Segundo Maia (2003), com a globalização, as empresas sentiram a necessidade de se internacionalizar e significa o crescente e continuado processo de envolvimento de uma empresa nas operações com outros países de fora da sua origem.

O processo de internacionalização teve seu início na década de 90 e é de extrema importância para o desenvolvimento econômico nacional representando um marco importantíssimo para economia nacional, denotando transformações estruturais na economia mundial e no padrão de desenvolvimento do País.

Minevini (2008) salienta que a internacionalização de uma empresa requer um plano, um traçado, por meio do qual se alcançará a meta, além do entusiasmo de um belo desafio. Para Minevini (2008) a capacidade exportadora é aquela de acordo com a qual a empresa tem que adequar-se às variáveis do mercado internacional, realizando internamente uma série de alterações, seja na área de recursos humanos, projeto, produtividade, comunicação ou gestão.

Três são os fatores preponderantes na determinação do avanço do processo de internacionalização e inserção externa das empresas brasileiras no período recente de acordo com Hiratuka e Sarti (2011): i) A melhoria significativa nas condições financeiras das empresas nacionais (aumento do retorno do capital do próprio e diminuição do grau de endividamento); ii) a valorização da moeda nacional que facilitou a aquisição de empresas no exterior e, por fim, iii) a política de apoio do governo brasileiro através das políticas industriais e de operações de empréstimo e capitalização feitas pelo BNDES.

Mesmo com essa evolução do processo de internacionalização brasileira, é necessário um maior avanço, sobretudo na busca de um diferencial competitivo que permita a inserção mais efetiva das empresas em mercados novos. É importante definir o modo de entrada e o grau de comprometimento da empresa ao se internacionalizar, segundo Johanson e Vahlne (1990) essa definição é algo crucial no processo de internacionalização.

Podem-se citar três teorias que fundamentam o processo de internacionalização das empresas sendo elas:

a) Modelo de Uppsala:

Advindo da teoria de Johanson e Vahlne (1990), em que se afirma que o processo de internacionalização acontece de modo evolutivo e gradativo, ou seja, iniciam-se as operações internacionais com um pequeno envolvimento e vai evoluindo conforme o conhecimento do mercado e das operações, podendo chegar a um alto envolvimento, instalando assim subsidiárias no país escolhido. Dentro desse modelo podem-se citar dois padrões básicos de internacionalização, sendo eles:

- Processo sequencial de evolução gradativa: A empresa se compromete com as negociações com outros países de forma gradativa e evolutiva através de um padrão sequencial previamente determinado, onde inicialmente a empresa não exporta para esse mercado; depois passa a exportar por meio de representações comerciais independentes; as negociações evoluem e a empresa opta por estabelecer subsidiárias de vendas nesse mercado e por fim instala sua produção nesse país.

- Processo de evolução por distância psíquica: De acordo com esse padrão o processo de internacionalização deve-se iniciar pelos mercados que mais se assemelham em idioma, educação, cultura, política, formas de negociação e desenvolvimento industrial com o país de origem, e só depois se buscam outros mercados diferenciados.

Ainda para os autores Johanson e Vahlne (1990), o processo de internacionalização é consequência do crescimento da empresa, pois quando o mercado interno fica saturado é preciso buscar novas oportunidades em novos mercados e esse processo pode não ser um processo planejado, baseado em uma análise racional, e sim um processo de natureza incremental, através de um comprometimento crescente.

METODOLOGIA

Esta é uma pesquisa classificada como qualitativa, pois seu estudo foi feito utilizando diferentes técnicas, justamente no local fornecedor dos dados e informações e analisando-as. O presente trabalho

constitui uma pesquisa básica, pois buscou gerar conhecimentos e informações, a partir das informações coletadas, envolvendo valores e verdades do presente, que serão utilizadas para reforçar o estudo no futuro.

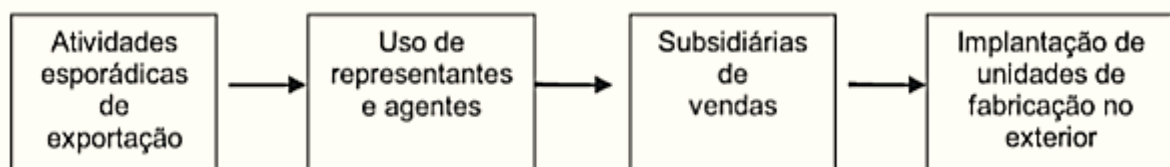
A pesquisa bibliográfica é elaborada a partir de material já publicado, como livros, artigos, periódicos, internet, etc. Conforme Gil (1994), pode-se dizer que essa categoria de pesquisa é um tipo de revisão bibliográfica ou levantamento bibliográfico, caracterizado por investigações sobre ideologias ou pesquisas que se propõem à análise das diversas posições sobre um problema.

Assim, esta é uma pesquisa bibliográfica, pois utiliza-se de informações que constam na literatura especializada sobre internacionalização de empresas, enfatizando a teoria principal sobre o assunto e enfatizando os processos, motivação principal, obstáculos e estratégias relacionadas ao processo de internacionalização.

Neste trabalho também foi utilizada a pesquisa de campo, que se caracteriza pelas investigações realizadas através da coleta de dados junto às pessoas, somando à pesquisa bibliográfica e/ou documental (GIL, 1994). Para tanto, depende da junção de recursos de diferentes tipos de pesquisa, como, por exemplo, pesquisa-ação, pesquisa participante, entre outras. Por exemplo, uma pesquisa para conhecer o trabalho indígena de coleta de sementes para garantir a preservação das florestas. A classificação de pesquisa de campo se dá pela utilização e análise dos dados da empresa, assim como o embasamento em artigos e sites relacionados ao tema.

RESULTADOS

A internacionalização da empresa do setor metal mecânico aconteceu através de processos e de análises. O gráfico a seguir demonstra o processo em que a maioria das empresas seguem e aderem no processo de internacionalização. Na empresa erechinense aconteceu, como já visto, muito parecido com o processo da imagem.



Todas as empresas antes de exportar ou importar para outros países conhecem a cultura, o público alvo naquela região, as concorrentes que vendem a mesma cadeia de produtos, as leis a respeito de importação e exportação. Quando a empresa de metal mecânico começou a olhar para o mercado internacional em 2015, passou por todo este processo para a ideia ser realizada.

Foi necessário desenvolver ferramentas e materiais básicos para o funcionamento do setor de exportação. Essas ferramentas são desde uma tabela de preços em dólar, cotação do dólar atualizado,

catálogos e website bilíngues, políticas de vendas. Foi preciso buscar distribuidores interessados em representar a marca da empresa no exterior.

Hoje a empresa ocupa uma posição relevante no mercado internacional, exportando para mais de 15 países. Ao longo dos anos a empresa precisou adequar-se ao mercado atual. Os ganhos financeiros da empresa aumentaram desde que teve início o processo de internacionalização por meio da exportação direta de seus produtos.

CONCLUSÕES

Hoje a empresa já é uma referência no mercado e na internacionalização. É possível notar evolução constante no processo de exportação e também de importação, isso é melhorado todos os dias no setor através de pesquisas de mercado, networking e profissionais qualificados.

O projeto sobre a empresa do setor metal mecânico da região do Alto Uruguai mostra como estar sempre observando as oportunidades do mercado em que a empresa está situada. Assim como, após observar, tomar decisões para aproveitar as oportunidades. Mostra-se que a internacionalização na empresa deu certo e está em constante desenvolvimento, e tornou-se referência na área.

REFERÊNCIAS

A importância da internacionalização para a empresa. Erasmus+, 2016. Disponível: <http://transnationalbusinessgroups.eu/tbg/wp-content/uploads/2016/11/Portuguese-O2-A3-The-importance-of-internationalization-for-a-company.pdf>. Acesso em: 31 maio 2022

BANDO, Cristina Mieke Costa. **Internacionalização de Startups Brasileira: Uma Abordagem prática através do programa StartOut Brasil.** Brasília, 2018. 175 p. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Propriedade Intelectual e Transferência de tecnologia para Inovação) - Universidade de Brasília.

BENEDETTI, Paulo Henrique Araújo. **O Processo de Internacionalização do Setor Cervejeiro: Um estudo de caso do grupo AB InBev.** Boa Vista, 2017. Monografia (Bacharelado em Relações Internacionais) - Universidade Federal de Roraima.

BRASIL. **Exportação Passo a Passo.** 269 p. Brasília: Ministério das Relações Exteriores, 2011. Disponível em: <http://www.investexportbrasil.gov.br/sites/default/files/publicacoes/manuais/PUBExportPassoPasso2012.pdf>. Acesso em: 31 maio 2022

COSTA, Marcos Antônio Cordeiro. **A Internacionalização das Empresas: Perspectivas, Motivações e Barreiras.** João Pessoa, 2017. 90 p. Monografia (Bacharelado em Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais) - Universidade Federal da Paraíba.

JORNADA DE ESTUDOS EMPRESARIAIS 2022 – o amanhã começa aqui

Erechim/RS - 16 a 18 de maio; 20 e 21 de junho de 2022

XL Semana Acadêmica de Administração – VIII Mostra Científica do curso de Administração
XXXII Semana Acadêmica de Ciências Contábeis – VIII Mostra Científica do curso de Ciências Contábeis
VIII Semana Acadêmica de Arquitetura e Urbanismo – II Mostra Científica do curso de Arquitetura e Urbanismo
III Semana Acadêmica do EAD URI - II Mostra Científica dos cursos do EAD URI
ISBN 978-65-88528-25-9

MELSOHN, Maria Claudia Mazzaferro. **O processo de Internacionalização de Pequenas e Médias Empresas Brasileiras**. São Paulo, 2006. 122 p. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas) - Fundação Getúlio Vargas, 2006.

MODOLO, Larissa da Cunha. **O Processo de Internacionalização da Embraer Sob a Ótica da Escola de Uppsala**. Limeira, 2017. 36 p. Monografia (Bacharelado em Gestão de Empresas) - Universidade Estadual de Campinas.

EVOLUÇÃO DO SETOR DE GESTÃO DE PESSOAS COM A REFORMA ADMINISTRATIVA NO FUNCIONALISMO PÚBLICO FEDERAL BRASILEIRO

GYSI, F. B.¹
SOUZA, J. L.²

RESUMO

Com o agravamento da crise no Brasil desde 2014, foram contratados estudos do Grupo Banco Mundial com o objetivo de reduzir os gastos no serviço públicos para o contimento da crise. Um dos objetos de estudo foi do funcionalismo público brasileiro, o qual o objetivo é ajustar políticas de RH inconsistentes para reduzir o custo do funcionalismo. Com base neste referenciamento que é a Reforma Administrativa- PEC n. 32/2020- amplamente abordada neste artigo.

Palavras-chave: Serviço público. Crise Financeira. Reforma Administrativa. Gestão de Pessoas.

INTRODUÇÃO

Por meio da percepção de uma emergência futura em relação saúde financeira do Estado do Brasil, foram feitas muitas pesquisas sobre como o Estado poderia reduzir custos, dentre várias medidas, o funcionalismo público foi uma delas, mais especificamente como a Gestão de Pessoas pode ser mudada para reduzir custos

Os cargos públicos atualmente possuem sistema de Gestão de Pessoas altamente engessado, dificultando a premiação justa de seus funcionários- desta forma o funcionário, independentemente de seu desempenho ganhará bônus e premiações assim como todos os outros, altos salários desde o início de carreira, grandes diferenças salariais entre um setor e outro para cargos equivalentes, e principalmente quase nenhuma integração de RH para todo o departamento.

Estes problemas, segundo pesquisas internacionais, encarecem o serviço público, não proporciona de forma necessária um serviço público de qualidade não incentivando o funcionário a trabalhar. Este artigo tratará do que está sendo discutido no Senado Federal para resolver a forma como que estes problemas serão resolvidos e também sobre as finanças públicas relacionadas ao setor.

O objetivo principal é mostrar o que deve ser mudado no setor de Gestão de Pessoas nos cargos de funcionário público federal, afim de reduzir custos para o Estado Os objetivos específicos são: 1- mostrar as

¹ Fabio Bernardi Gysi. Acadêmico do Curso de Administração. URI Erechim.

² Junior Luiz de Souza. Mestre em Administração / Agronegócio pela UFRGS. Professor do Curso de Administração. URI Erechim.

provisões e políticas de RH que devem ser feitas; 2- Discutir a questão salarial, avaliação de desempenho e de promoção. Ambas com o mesmo afim do objetivo geral.

REFERENCIAL TEÓRICO

Conforme pesquisas internacionais contratadas pelo governo brasileiro em 2017 e 2019, o funcionalismo público brasileiro precisava se readequar a nova realidade de contas públicas causada pela crise de 2014. Dentre os principais problemas apontados está o sistema de GP, os salários e as premiações.

Abaixo são listados e explicados cada problema referente aos tópicos acima:

- Os cargos são inflexíveis, cada funcionário tem uma atribuição muito específica o que acaba dificultando cada um receber novas tarefas ou diferentes, desta forma, muitos têm muito poucas atividades a serem feitas, caindo para o Governo contratar novos funcionários para suprir uma demanda que poderia ser feita pelos já efetivados. Seria necessária uma maior horizontalização nas repartições a fim de regularizar este problema.

- Excesso de cargos que exercem a mesma função no mesmo departamento ou até repartição.

- Excesso de servidores nos últimos níveis de carreira, sem levar em conta avaliações de desempenho, encarecendo a folha de pagamento inclusive para aqueles com baixa produtividade.

- Salários muito altos em início de carreira em comparação ao setor privado, porém semelhante quando comparamos ambos funcionários no final de carreira e em cargos altos considerando que o do setor privado trabalha em uma empresa com porte semelhante à de uma instituição governamental.

- Salários muito diferenciados para funções equivalentes em diferentes departamentos governamentais.

- Altas quantidades de funcionários próximos da aposentadoria, que exigirá futuramente a contratação de uma leva muito grande de funcionários.

QUESTÕES DAS FINANÇAS PÚBLICAS

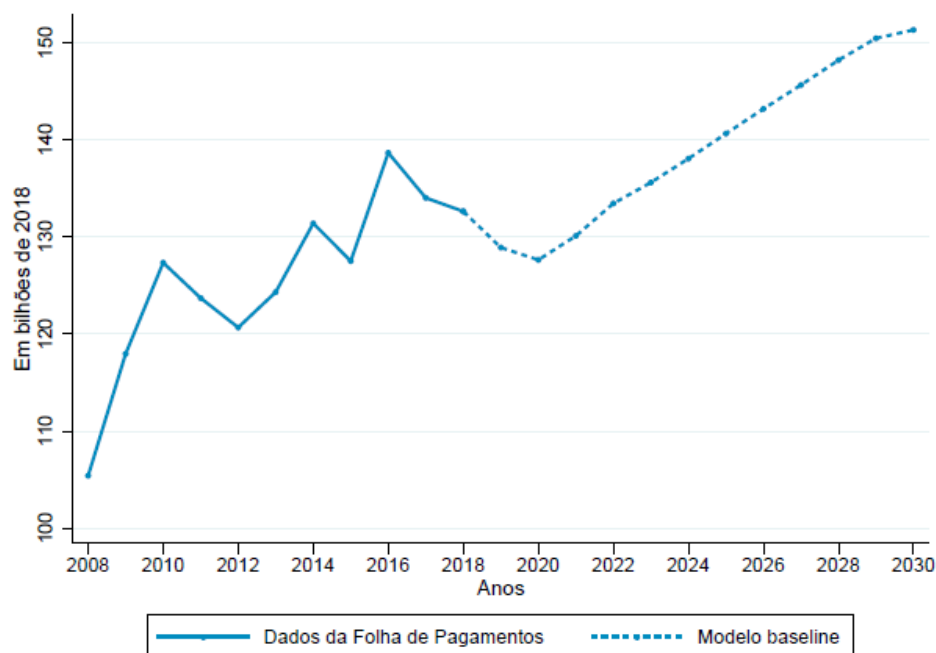
O crescimento real projetado da folha de pagamentos de ativos para o período de 2018 a 2030 é de 1,12% ao ano (Figura anexo). Entre 2008 e 2018, houve um crescimento real médio da folha de pagamentos do governo federal de 2,5% ao ano, saltando de R\$ 105,4 bilhões para R\$ 132,7 bilhões (valores de dezembro de 2018). A contratação de novos servidores por aposentado se deu a uma taxa de 1,29 novo servidor para cada aposentado.

Nos últimos anos, o impacto do aumento constante dos gastos foi agravado pela queda das receitas resultante de uma profunda recessão e pelo crescimento dos gastos tributários. Essa combinação resultou em déficits fiscais anuais superiores a 8% do PIB em 2015-2016 e um aumento da dívida pública de 51,5% do PIB em 2012 para mais de 73% do PIB em 2017. O ajuste fiscal necessário para estabilizar a dívida pública no

médio prazo é grande – cerca de 5% do PIB no resultado primário. Se o Brasil não conseguir reverter essa tendência, os resultados serão a perda de confiança dos investidores (nacionais e internacionais), a desvalorização da taxa de câmbio e o aumento da inflação, o que levaria o país de volta aos tempos críticos dos anos 1980 e início dos anos 1990. Além da estabilização fiscal, o Brasil precisa criar espaço fiscal adicional para aumentar o investimento em infraestrutura.

Em relação a outros países latino-americanos, o Brasil possui uma alta carga tributária e grandes gastos sociais. O rápido crescimento das receitas durante os anos 2000 camuflou um aumento igualmente rápido das despesas, impulsionado por fatores estruturais. Quando as receitas pararam de crescer e começaram a cair (embora as despesas continuassem em alta), o saldo primário declinou de um superávit médio de 2,9% do PIB entre 2004 e 2013 para um déficit de mais de 2% do PIB em 2015 e 2016. O déficit nominal superou 8% do PIB em 2015 e 2016. Como resultado, a dívida pública bruta do governo geral cresceu de 51,5% do PIB em 2013 para mais de 73% do PIB em 2017. Embora a receita decrescente e as altas taxas de juros entre 2014 e 2016 tenham influenciado esse resultado, o rápido crescimento das despesas primárias foi o motivador estrutural da deterioração fiscal. Sem reformas, a expansão dos gastos primários resultará em déficit estrutural ainda maior no futuro. Para reverter essa tendência, é necessário um ajuste fiscal de cerca de 5% do PIB para atingir um saldo primário de cerca de 2% do PIB, capaz de estabilizar a dívida.

Figura 1 - Projeção dos gastos com a folha de pagamentos do governo federal (em bilhões de reais de 2018)



COMPARAÇÃO INTERNACIONAL

Portugal e a redução do número de carreiras

Em 2008, Portugal empregou uma grande reforma administrativa na qual as mais de mil carreiras existentes foram substituídas por 3 carreiras gerais e algumas carreiras especiais. As carreiras gerais estão distribuídas por todo o Estado e exercem funções administrativas, de nível básico, intermediário e superior. As carreiras especiais são típicas de uma profissão específica, por exemplo, professores, médicos, dentistas e enfermeiros. A reforma também foi responsável por estabelecer:

1. Taxa de reposição de servidores de 2:1, ou seja, duas aposentadorias são necessárias para uma nova contratação.
2. O fim de progressões automáticas por tempo de serviço.
3. Possibilidade de entrada lateral, assim como o Reino Unido, em que posições de classes/níveis mais elevados possam ser disputadas por pessoas de fora do serviço público.

No Brasil, a junção de carreiras exigiria o reenquadramento dos servidores em um novo quadro salarial, exigindo a equiparação da remuneração entre os membros da nova carreira. Se o país optar por essa política, é necessário verificar a dispersão salarial existente entre as carreiras a serem agregadas, a fim de evitar aumento de gastos indesejável. Na impossibilidade de agregar diferentes carreiras, em casos de dispersão salarial muito elevada, pode-se propor a sua extinção e a contratação de novos servidores apenas para a carreira recém-criada.

Reino Unido e a possibilidade de entrada lateral

No Reino Unido, servidores são alocados em 14 áreas de atuação: análise, compras e comercial, comunicação, combate a fraudes, dados e tecnologia, finanças, recursos humanos, comércio internacional, legal, entrega operacional, política pública, gestão de projetos, patrimônio e segurança. Servidores de uma mesma área podem ser facilmente alocados em diferentes órgãos do governo.

A legislação do país permite que sejam recrutados profissionais para classes/níveis mais elevados de uma carreira, ou seja, entrada lateral. Assim, é possível atrair profissionais mais bem qualificados do setor privado que podem trazer inovações e novas perspectivas.

No Brasil, o setor público federal apresenta centenas de carreiras com baixa mobilidade entre órgãos do governo e com entrada apenas pela menor classe/nível da categoria. Ou seja, geralmente só chegam aos níveis mais elevados servidores que ingressaram no primeiro nível. Essa estrutura, combinada com progressões atreladas apenas ao tempo de serviço público, faz com que servidores que chegam ao topo das carreiras não sejam necessariamente os mais bem preparados para ocupar a função.

Progressões de carreira baseadas em desempenho e possibilidade de entrada lateral permitiriam que funcionários mais bem qualificados e com maior capacidade de gestão ocupassem os níveis mais elevados de cada carreira.

França e a sua proposta para flexibilizar as contratações

A experiência francesa se assemelha à brasileira: 80% dos funcionários são estatutários e o país também apresenta um número significativo de carreiras. Para contornar a rigidez existente no setor público francês, o país pretende implementar as reformas previstas no Projeto de Lei 1.802, em análise no Legislativo desde março de 2019. Entre outras propostas, o Projeto prevê:

- Aumento da possibilidade de incorporação de funcionários por meio de regime contratual, em vez do estatutário. Essa política deve ser adotada quando o trabalho envolver competências técnicas especializadas ou quando a contratação por meio de concurso não tiver sido bem-sucedida.

- Possibilidade de contratos temporários, com duração de até 6 anos, para realização de projetos específicos.

- Mobilidade de servidores entre órgãos do Estado.

- Reforço do pagamento por desempenho e não apenas em decorrência do tempo de serviço.

A maior flexibilidade dos contratos aplicada ao Brasil permitiria a adequação do número de servidores ao contexto de transição demográfica e de avanços tecnológicos. Com a queda da taxa de natalidade e envelhecimento da população, há menor necessidade de reposição de servidores na área de educação e maior necessidade de reposição na área de saúde. De acordo com o IBGE, nos próximos 20 anos, a população em idade escolar irá cair 10%, enquanto a população de idosos irá aumentar mais de 82%.

Quanto aos avanços tecnológicos, a automatização de processos, a intensificação do uso de serviços digitais e o desenvolvimento de aplicativos (de transporte, por exemplo) também irão alterar de forma significativa a necessidade de reposição de servidores em determinadas áreas, como motoristas, ascensoristas, telefonistas, entre outros.

Discussão no Senado Federal

A discussão no Senado Federal ainda não está finalizada, porém tem se mostrado eficiente para dar um equilíbrio entre a finanças públicas e a continuidade de atratividade das carreiras. Abaixo estão citadas algumas tendências:

- Será implementado o sistema de Avaliação de Desempenho, o que terá funções equivalentes ao de setor privado, para se ter embasamento tanto para a promoção quanto para demissão de funcionários (a qual esta última continuará difícil com a continuidade da estabilidade).

- Para os recém contratados, ter-se-á um estágio probatório de dois anos, os quais somente os melhores estagiários poderão ser realmente efetivados.

- Continuidade da atratividade em comparação ao setor privado, contudo os super salários para a maioria dos cargos só poderão ser alcançados por mérito.

- Fim dos cargos de confiança, este sistema será substituído por cargos de Liderança e Assessoramento, o qual deve ser comprovada a capacidade do profissional a fim de seu exercício ao cargo.

- Redução do número de carreiras e de funcionários, aumento de responsabilidade e de tarefas para cada servidor, possibilidade de realocação (obrigatória ou não), maior facilidade das progressões horizontais e verticais- desde que haja mérito, além de possibilidade de contratação externa (desde que para cargos importantes e comprovada a alta qualificação profissional, todavia este trabalhador estará sujeito a regras diferentes em comparação aos concursados, como por exemplo a não estabilidade).

- Fim de licença prêmio, premiações a aumento de salários por tempo de serviço, da aposentadoria compulsória como medida de punição e de tempo de férias superiores a um mês a cada doze meses de serviço.

Todas estas medidas foram tomadas com base nas pesquisas científicas já mencionadas neste artigo, na realidade financeira brasileira e na comparação internacional com outros países além de com a realidade de trabalho da maioria dos brasileiros.

METODOLOGIA

Este trabalho pretende por meio do embasamento de pesquisas internacionais contraídas pelo governo brasileiro nos anos de 2017 e 2019 e da PEC n.32/2020, mostrar:

- A realidade do setor de gestão de pessoas no serviço público federal brasileiro.
- Como poderá ser melhorado a eficiência pública (delimitando-se a GP) reduzindo custos.
- O que está sendo discutido para o Projeto de Ementa Constitucional relativo ao tema com o objetivo de sua otimização.

O Referencial Teórico está organizado em três seções: Principais Problemas, mostrando a realidade atual do tema; Comparação Internacional, em destaque como Portugal e França, países com o mesmo problema em discussão neste artigo, conseguiram resolvê-lo, e por último, a Discussão no Senado Federal, abordando a PEC n.32/2020 e como ela fará sua resolução do problema bem como evoluir a GP na administração pública brasileira; tudo totalmente retirado das referências. Logo após a apresentação e análise e por fim, a conclusão no artigo.

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE

Devido à crise que o Brasil passou, e ainda está durante os últimos anos, o Brasil não terá futuro se não obtivermos reformas, no caso desde artigo a da administração pública. Ao longo de muitos anos, funcionários públicos, muitas vezes tiveram uma má imagem pública devido à falta de exigência no serviço.

A falta de integração e comunicação entre setores, falta de inovação, excesso de cargos desnecessários e políticas de GP que não tinham o objetivo de aumentar a eficiência e sim em sua grande maioria beneficiar o servidor, ocasionando em diversos grandes departamentos com pouco serviço, sobrando

a maior parte do trabalho uma minoria sobrecarregada- gerando ineficiência no setor devido à falta de aplicação de conhecimentos administrativo e de Gestão de Pessoas e pela falta de vontade de governos anteriores em resolver o problema.

Com o objetivo de resgatar uma contabilidade estatal sadia, várias forças políticas há alguns anos perceberam a necessidade de que sejam aplicadas mudanças. Apesar de uma resistência forte, a discussão no Senado Federal parece estar caminhando para sua aprovação além do apoio governamental. A nova reforma visa políticas mais próximas ao do setor privado e com a do setor público de outros países, trazendo mais competitividade, eficiência, agilidade e qualidade do serviço público, reduzindo os gastos estatais e aumentando a satisfação do contribuinte.

CONCLUSÕES

As reformas trarão economias bilionárias com as evoluções das Políticas de RH no setor, com o inúmero trabalho feito a partir das pesquisas, o Senado brasileiro obteve um embasamento para a execução da reforma administrativa.

Os funcionários públicos trabalharão com uma maior equidade em comparação ao setor privado, tendo toda a exigência e qualificação necessária para o trabalho, diminuindo os custos e aumentando a qualidade do serviço.

REFERÊNCIAS

Gestão de Pessoas e Folha de Pagamentos no Setor Público Brasileiro: o que os dados dizem- Banco Mundial. Disponível em: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/449951570645821631/pdf/Gest%C3%A3o-de-Pessoas-e-Folha-de-Pagamentos-no-Setor-P%C3%BAblico-Brasileiro-o-Que-Os-Dados-Dizem.pdf>. Acesso em: 17 maio 2022.

Um Ajuste Justo: Análise da eficiência e equidade do gasto público no Brasil- Banco Mundial. Disponível em: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/449951570645821631/pdf/Gest%C3%A3o-de-Pessoas-e-Folha-de-Pagamentos-no-Setor-P%C3%BAblico-Brasileiro-o-Que-Os-Dados-Dizem.pdf>. Acesso em : 17 maio 2022.

PEC n.32/2020 Apresentação: 03/09/2020 18:49 – Mesa (Reforma Administrativa em plenário no Senado Federal). Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1928147&filename=PEC+32/2020. Acesso em: 17 maio 2022.

IMPORTÂNCIA DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM UMA ORGANIZAÇÃO

DALBOSCO, F. D. R.¹

CONCI, L. R.²

CERON, J.³

SOUZA, J. L.⁴

RESUMO

Este trabalho objetiva despertar o interesse das organizações pelo Processo de Recrutamento e Seleção, visando o seu benefício, bem como o seu valor e sucesso no mercado, baseado nas pessoas que a compõem. Para isso, realizou-se uma pesquisa bibliográfica em livros e artigos da Internet, além de técnicas e estratégias empregadas, suas vantagens e desvantagens visando encontrar a pessoa certa, para um determinado cargo, de modo há se alinhar com os objetivos da empresa e atender as suas necessidades.

Palavras-chave: Recrutamento. Seleção. Organização. Gestão de Pessoas.

INTRODUÇÃO

Atualmente, diante das mudanças econômicas, sociais e políticas, que estão acompanhadas da incerteza e imprevisibilidade para as empresas, evidencia-se ainda mais a importância de uma eficaz administração da área de Gestão de Pessoas dentro de uma organização. Uma vez que, essa área é a responsável por recrutar e selecionar pessoas que se alinhem com os objetivos da organização e que atendam as suas necessidades.

Considerando que as pessoas são essenciais para a sobrevivência e permanência das organizações no mercado, mostra-se indispensável o planejamento por parte da área de Gestão de Pessoas, uma vez que é ela que definirá o sucesso da empresa, em meio à competitividade que é imposta pela sociedade atual.

No momento em que a empresa procura por profissionais dentro ou fora da organização, ocorre o recrutamento, podendo o mesmo ser do tipo interno, externo, misto ou até mesmo on-line, como ficará

¹ Franciele Deise Richwicki Dalbosco. Acadêmica do Curso de Administração. URI Erechim.

² Luana Regoso Conci. Acadêmica do Curso de Administração. URI Erechim.

³ Jamili Ceron. Acadêmica do Curso de Administração. URI Erechim.

⁴ Junior Luiz de Souza. Mestre em Administração / Agronegócio pela UFRGS. Professor do Curso de Administração. URI Erechim.

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

Deste modo, é essencial que o processo de recrutamento e seleção da organização, seja competente e dinâmico, no intuito de contratar aqueles que literalmente serão os melhores profissionais. Uma contratação mal-feita afeta tanto a rotina da organização e também do trabalho. Afeta as relações interpessoais e até mesmo as estratégias de expansão no mercado.

O presente estudo, portanto, trata-se de uma explanação acerca de gestão de pessoas, dos conceitos de Recrutamento e de Seleção, como também suas etapas e ferramentas que são utilizadas e podem se tornar importantes aliados para o negócio, cuja finalidade é acrescentar indivíduos na organização.

Na tentativa de oferecer informações sobre o recrutamento e seleção e de identificar e investigar a importância destes processos no âmbito empresarial, o presente estudo utiliza-se da metodologia de pesquisa bibliográfica, objetivando assim que seja aproveitado o favorecimento da produtividade e competitividade nestas organizações.

REFERENCIAL TEÓRICO

Segundo Guimarães e Arieira, (2005). Atualmente, quando se fala em Recrutamento e Seleção, refere-se há algo muito importante e fundamental dentro da área de gestão de pessoas de uma organização. É através desse processo que as organizações percebem que além de bons funcionários elas têm parceiros de equipe, já Rocha (1997) descreve essa importância como: “uma boa gestão de pessoas é condição necessária para o sucesso”.

Nas palavras de Chiavenato (1999) como: “lidar com as pessoas deixou de ser um desafio e passou a ser vantagem competitiva para as organizações bem-sucedidas”. Um dos pontos importantes do recrutamento corresponde na busca de candidatos para função desejada da empresa juntamente a escolha da organização no candidato que ocupará tal função. Vale ressaltar que o recrutamento tem como objetivo maior fornecer as aptidões do candidato pela competência exigida pela empresa, para tem sucesso no seu âmbito competitivo e dinâmico de trabalho. A política interna de recrutamento diz “o recrutamento e a seleção não é uma atividade que deve ficar restrita à área de gestão de pessoas. As características requeridas pelo cargo devem ser claras, objetivas e específicas” Chiavenato (1999).

Na definição de Rocha (1997), a empresa deve ser um órgão organizado com antecedência e delimitando um planejamento estratégico para possuir precisão de quem participará do processo de recrutamento, isso deverá ser feito antes da divulgação da vaga no mercado de trabalho.

No momento do planejamento do recrutamento existem três fases fundamentais, são elas: Pesquisa Interna/Planejamento de Recursos Humanos, Pesquisa Externa e Técnicas de Recrutamento.

PESQUISA INTERNA/PLANEJAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

De acordo com Chiavenato (2009) a pesquisa interna tem como ponto fundamental o levantamento interno da carência do recurso humano nos setores da empresa tendo um contrato de curto, médio ou de longo prazo. Na pesquisa interna são feitas duas indagações a primeira refere-se, o que a organização necessita de imediato em termos de reposição de pessoal, já a segunda faz referência aos projetos futuros de desenvolvimento e crescimento organizacional, verificando possíveis vagas a serem preenchidas.

O levantamento interno não é ocasional, mas deve ser contínuo e constante, envolvendo todas as áreas e níveis da organização no sentido de retratar suas necessidades de pessoal e o perfil, características e competências que esses novos participantes deverão possuir. Chiavenato (2009)

Ainda conforme Chiavenato (2009), a pesquisa em questão é a origem de todo o processo de recrutamento, orientando as ações com o foco trazer candidatos (internos ou externos), para completar o processo seletivo.

PESQUISA EXTERNA

Para Chiavenato (2009) a pesquisa externa de mercado é a qual se concentra alvos específicos, enfatizando o mercado de candidatos para embasar as técnicas de recrutamento, segmentado em diferentes classes de candidatos de acordo com os interesses da organização, para encontrar os meios de comunicação de recrutamento que permitem a organização: Aumentar o rendimento do processo de recrutamento, reduzir o tempo e reduzir os custos operacionais do processo em questão.

TÉCNICAS DE RECRUTAMENTO

As técnicas permitem avaliar o pretendente a vaga, verificando a harmonização do candidato com a função a ser preenchida.

RECRUTAMENTO INTERNO

Segundo Chiavenato (2009), recrutamento interno é quando a empresa procura ocupar determinada vaga utilizando seus próprios colaboradores por meio da promoção (movimento vertical), transferência (movimento horizontal/lateral) ou realocados com promoção (movimento diagonal). Em geral esse recrutamento envolve troca de funcionários de uma função para outra, evolução de cargo, movimentação com promoção de colaboradores, programas de desenvolvimento pessoal e planos de carreira.

VANTAGENS DO RECRUTAMENTO INTERNO

Para Rocha (1997), esse recrutamento gera mais economia para a organização pois, dispensa anúncios em meios de comunicação e empresa de recrutamento, que exige custos de: Admissão, integração e atendimentos de candidatos.

Já Chiavenato (2009) também menciona sobre a economia financeira, mas também menciona outras vantagens desse recrutamento, como: Rapidez, motivação do funcionário, maior segurança e tempo dentro da empresa, sadio espírito de competitividade e aproveitamento dos investimentos da empresa em treinamentos.

DESVANTAGENS DO RECRUTAMENTO INTERNO

Na definição de Chiavenato (2009), esse processo de recrutamento pode gerar muitos desentendimentos entre os colaboradores com os mesmos propósitos, e vir a ser conduzidos ao princípio de Peter, o qual afirma que quando o funcionário demonstra competência em algum cargo, a organização premia seu desempenho e o promove sucessivamente até o cargo em que o colaborador estaciona e a organização não tem meios de retorná-lo à posição anterior, podendo somente o demitir.

Para Câmara (2003) esse processo pode provocar rotatividade excessiva caso não existam normas claras como delimitar as candidaturas a colaboradores que não tenham permanência de pelo menos um ano na sua atual função.

RECRUTAMENTO EXTERNO

De acordo com Rocha (1997), esse recrutamento trata-se da procura de candidatos feita pela empresa, para preencher suas vagas com pessoas externas que participam de algum processo seletivo ofertado pela organização.

Segundo Chiavenato (2009), a organização aborda e divulga a existência de uma oportunidade de trabalho junto às fontes mais adequadas de recursos humanos que proporcionem candidatos para o processo seletivo. As principais são: Consulta no banco de talentos, cartazes colocados dentro da empresa, contatos com sindicatos e demais organizações, viagens de recrutamento em outras localidades e anúncios em jornais, revistas e na internet.

VANTAGENS DO RECRUTAMENTO EXTERNO

Esse recrutamento oferta “sangue novo” e experiências novas para a organização, renova e enriquece o RH, e traz novas competências para a empresa. Visto que, a organização busca candidatos de fora da empresa para preencher os cargos disponíveis.

DESVANTAGENS DO RECRUTAMENTO EXTERNO

Esse processo de recrutamento é mais demorado comparado ao outro, mais caro e exige despesas imediatas, é menos seguro que o recrutamento interno e afeta toda política salarial da empresa.

RECRUTAMENTO MISTO

O recrutamento misto nada mais é que a junção do recrutamento interno e externo, intercalando os modos de aplicação.

As vagas são divididas pelos candidatos internos e externos, passando a ter as mesmas oportunidades, e a avaliação dos candidatos é feita de maneira externa à organização para que não haja nenhum tipo de influência (AIRES, 2007).

Chiavenato (2009) cita três alternativas de sistema a serem adotadas nesse recrutamento: Inicialmente recrutamento externo, seguido de recrutamento interno; Primeiramente recrutamento interno, seguido de recrutamento externo; e Recrutamento externo e recrutamento interno, simultaneamente.

SELEÇÃO DE PESSOAS

A seleção é uma escolha dos candidatos para a organização na qual responderam positivamente aos vários instrumentos de análise, avaliação e comparação de dados (França 2007 *apud* Oliveira 2008). Para Santos (1973) a seleção é um processo pelo qual são escolhidas pessoas adaptadas em determinadas ocupações ou esquema operacional. " Segundo Robbins (1996), "seleção é o processo de escolher o melhor candidato para o cargo. " Sendo que é no processo de seleção que será escolhido a pessoa que mais se adequa ao cargo dentre os selecionados da lista de candidatos recrutados. Nas palavras de John Ivancevich (1995) diz que "A seleção é o processo pelo qual uma organização escolhe de uma lista de candidatos a pessoa que melhor alcança os critérios de seleção para a posição disponível, considerando as atuais condições de mercado". A definição do perfil será por competências como seus conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para a estruturação mais adequada para o processo de seleção (RABAGLIO, 2001).

SELEÇÃO NO PROCESSO DE DECISÃO

Chiavenato (2004), entende que a seleção como processo de decisão utiliza três tipos de comportamentos: 1º: Modelo de colocação: Há uma vaga e um candidato. Ou seja, o candidato apresentado será colocado na vaga em aberto. 2º Modelo de seleção: Há vários candidatos para apenas uma vaga, onde os candidatos serão comparados na busca de preencher requisitos exigidos pela vaga. 3º Modelo de classificação: Existem vários candidatos para vários cargos onde cada candidato é classificado para as vagas que se enquadram em cada perfil. Se o candidato for rejeitado em uma vaga, ele passa a concorrer em outra vaga. Para haver uma seleção que envolva comparação entre candidato e perfil por competências a escolha deve ter atividades integradas. Faz-se necessária uma integração que inclui triagem, análise do perfil por competência, avaliação dos candidatos, decisão final entre outros. Bohlander (2003)

TRIAGEM

Inicia-se por análise curricular e posteriormente entrevista para confirmação dos dados. A análise de um currículo se deve inicialmente a partir de um filtro chamado triagem, que dá uma primeira impressão das qualificações dos candidatos ao perfil. Nesta triagem é necessário ao selecionador concentrar-se em realizações, resultados que o indivíduo gerou para as organizações que já trabalhou. O desenvolvimento de carreira é considerável, ela não se torna a partir de vários cargos mais segundo Dutra (2004), “a ampliação do espaço ocupacional, entendido como o nível de complexidade das atribuições e das responsabilidades de um empregado”. O passo seguinte é a entrevista breve e que mostrará pontos que poderão ser aprofundados ao longo da seleção. Para Almeida (2004), “tem como objetivo esclarecer alguns aspectos do currículo do profissional e estabelecer as primeiras impressões sobre algumas características do candidato”. Características tais como: apresentação pessoal, atitudes, capacidade de expressão e comportamento serão observados.

AValiação DOS CANDIDATOS

Os meios utilizados que permitem avaliar os candidatos são distribuídos em testes, dinâmicas de grupo, entrevistas. Essas técnicas supõem que há uma correspondência com o desempenho no futuro trabalho (PAIVA 2010). A responsabilidade da avaliação, não é apenas responsabilidade do recrutador mais também do requisitante da vaga que elaborou, participou de testes, dinâmicas de grupos. A participação do requisitante amplia o compromisso nos resultados (VIEIRA, 1994). Dentre os testes aplicados para selecionar o candidato, os mais utilizados são: Teste de conhecimento: São testes que tem como objetivo conhecer quais são os conhecimentos e habilidades do candidato, neste teste o julgamento é objetivo através das respostas dos candidatos. Testes Psicológicos: O objetivo desse tipo de teste é avaliar o intelecto, aptidões específicas e personalidades dos candidatos. (FORMIGA E MELO 2000).

TÉCNICAS DE SELEÇÃO

ENTREVISTAS

Pontes (1996) diz: “A entrevista é uma técnica universal, sendo em muitos casos a única forma de seleção”. Às entrevistas podem ser individuais e coletivas (com roteiro), ou livres (sem roteiros), busca fundamentar as decisões relativas à contratação de um novo colaborador. São perguntas objetivando avaliar determinadas competências como perfil profissional, competências não vistas por meio de outras técnicas, investigar competências não exploradas e esclarecer fatos, impressões, confirmar ou rejeitar hipóteses que surgem ao longo do processo seletivo. Sendo um dos meios mais importantes para selecionadores, é um dos instrumentos mais usados. As entrevistas podem ser estruturadas, quando é solicitado ao candidato responder questões padronizadas, onde as informações coletadas são as principais vantagens é descobrir um provável sucesso no cargo pretendido. As entrevistas não-estruturadas, as perguntas serão feitas de acordo com a entrevista, tornando-se menos objetiva. Segundo Almeida (2004): “Estudos empíricos, conduzidos por vários pesquisadores, são unânimes em apontar a superioridade das entrevistas estruturadas sobre as entrevistas não estruturadas.”

TESTE

Instrumento padronizado, de seriedade, garantindo objetividade e cientificidade, visa medir pontos da personalidade, refletindo diferenças individuais de cada pessoa testada. Os testes podem ser considerados amostras de comportamento, onde é possível fazer previsões a respeito de outro comportamento, sendo importante que haja uma descrição do cargo e das competências exigidas (ANASTASI e URBINA, 2000, p.351).

A DECISÃO FINAL

Neste momento a decisão cabe ao requisitante e não ao selecionador. Serão consolidados uma série de informações coletadas do perfil do candidato durante o processo, pontos favoráveis e desfavoráveis que levam a uma decisão. Monta-se um relatório onde o requisitante terá acesso, mas é necessário observar que a decisão cabe a um grupo, mesmo porque poderá haver distorções, dúvidas que poderão ser eliminadas, onde os requisitantes podem não ter tanta experiência (MENDONÇA, 2006). O próximo passo é seguir para exames médicos e referências dos candidatos. Pode acontecer que algum candidato venha a negligenciar alguma informação. O melhor meio é procurar organizações que os candidatos já tenham trabalhado. Essa coleta pode ser feita por telefone, internet. É importante ter cuidado com informações recebidas, não apenas à vínculos de trabalho, mas vida acadêmica, registros de trânsito, verificações de créditos. (MILKOVICH e BOUDREAU, 2000) e (BOHLANDER, SNELL e SHERMAN, 2003).

EXAME MÉDICO

Indispensável para segurança da organização e do colaborador. O exame físico é compatível em relação as atividades que serão exercidas, onde o resultado irá apontar se o colaborador já tem algum problema de saúde, se é hereditário ou mesmo problemas adquiridos em trabalhos anteriores. Essa prática é determinante em pagamentos de indenizações trabalhistas, quando implique risco de morte. Por outro lado, quando as condições físicas são compatíveis às atividades que serão exercidas, o processo está concluído (FAISSAL, 2005).

METODOLOGIA

Para o desenvolvimento desse artigo, foram realizadas revisões bibliográficas de artigos da Internet e livros, procurando coletar e descrever informações sobre a importância e as técnicas que são empregadas no processo de recrutamento e seleção em uma organização. Como também as suas vantagens e desvantagens, visando encontrar a pessoa certa, para um determinado cargo, e de modo a se alinhar com os objetivos da empresa e atender às suas necessidades.

CONCLUSÃO

Não restam dúvidas que o processo de recrutamento e seleção nas organizações é de suma importância, por isso esse processo deve conter uma grande criteriosidade. Deve-se planejar corretamente a necessidade de pessoal, recrutar, selecionar, capacitar e desenvolver um ambiente produtivo dentro da organização, esse é um trabalho que exige um olhar crítico e objetivo visando sempre atender as demandas da empresa.

Recomenda-se que o processo de recrutamento e seleção seja feito da melhor maneira possível, com eficácia e competência, para que seja selecionado o candidato certo para a vaga disponível, pois são os colaboradores, adequadamente em seus cargos, exercendo suas funções com qualidade, que fazem com que a empresa se desenvolva, fazendo com que a mesma chegue ao seu estágio desejado.

Quando existe dificuldade na atração dos candidatos adequados, o grande desafio é garantir que os valores e a maneira de trabalhar do candidato tenham a ver com a cultura organizacional. Se a contratação for por profissionais que não se encaixam em sua estrutura - ou que permaneça pouco tempo após a contratação, os indicadores tendem a demonstrar que o resultado deste processo foi negativo, gerando desperdício de energia, tempo e dinheiro.

Conclui-se com o desenvolver desse trabalho que as organizações com um planejamento bem organizado e objetivo, terão mais chances de recrutar e selecionar um bom candidato, com um potencial e perfil pertinente para ocupar o cargo disponibilizado. A contratação desse profissional adequado e bem qualificado diminui consideravelmente os custos com pessoal, melhorando assim a qualidade dos serviços e supostamente a imagem da empresa.

REFERÊNCIAS

ALVES, Christiane. **Recrutamento e seleção**: uma revisão bibliográfica. Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/recrutamento-selecao-uma-revisao-bibliografica>. Acesso em: 29 maio 2022.

BAYLÃO, A. L. Silva; ROCHA, A. P. Sousa. **A Importância do Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal na Organização Empresarial**. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320178.pdf>. Acesso em: 25 maio 2022.

FIGUEIRAS, Bruna.; FELISBINO, Giovana.; FELIZARDO, Tainá.; FONSECA, Bruna. **A Importância do Recrutamento e Seleção na organização**: Tipos de Entrevista. Disponível em: <http://revistas.unilago.edu.br/index.php/revista-cientifica/article/view/172>. Acesso em: 25 maio 2022

GUIMARÃES, Marilda.; ARIEIRA, Jailson. **O Processo de Recrutamento e Seleção como uma ferramenta de gestão**. Disponível em: <https://revistas.unipar.br/index.php/empresarial/article/viewFile/309/280>. Acesso em: 25 maio 2022.

INTEGRARH; **A importância do processo de recrutamento e seleção para sua empresa**. Disponível em: <https://integrarhconsultoria.com.br/processo-recrutamento-e->

JORNADA DE ESTUDOS EMPRESARIAIS 2022 – o amanhã começa aqui

Erechim/RS - 16 a 18 de maio; 20 e 21 de junho de 2022

XL Semana Acadêmica de Administração – VIII Mostra Científica do curso de Administração
XXXII Semana Acadêmica de Ciências Contábeis – VIII Mostra Científica do curso de Ciências Contábeis
VIII Semana Acadêmica de Arquitetura e Urbanismo – II Mostra Científica do curso de Arquitetura e Urbanismo
III Semana Acadêmica do EAD URI - II Mostra Científica dos cursos do EAD URI
ISBN 978-65-88528-25-9

selecao/#:~:text=A%20principal%20miss%C3%A3o%20do%20processo,mercado%20cada%20vez%20mais%20competitivo. Acesso em: 29 maio 2022.

SANTOS, Bruna.; CUNHA, Daniela.; CARNEIRO, Kellen. **Recrutamento e seleção em gestão de pessoas.** Anápolis, 2013. Disponível em: <https://www.catolicadeanapolis.edu.br/biblioteca/wp-content/uploads/2018/05/BRUNA-MILHOMENS-DOS-SANTOS-2013.pdf>. Acesso em: 25 maio 2022.

SOLIDES; **Guia completo do recrutamento e seleção:** conceito e técnicas. Disponível em: <https://f.hubspotusercontent30.net/Guiacompletodorecrutamentoeseleção%20conceitoetecnicas.pdf>. Acesso em: 25 maio 2022.

PLANO DE CARREIRA: A IMPORTÂNCIA DE PLANEJAR A VIDA PROFISSIONAL

SAMPAIO, A. D. D.¹

BILHAR, B. É.²

VERRI, D.³

CASSOL, H. G.⁴

SOUZA, J. L.⁵

RESUMO

Este estudo teve como principal objetivo realizar um apuramento aprofundado sobre a temática referente a Plano de Carreira e sua importância, para isso, foi realizado uma pesquisa bibliográfica e exploratória, a fim de expor detalhes e informações importantes através da opinião e de conceitos publicados por diferentes autores. O mercado de trabalho é uma variável que muda constantemente e encontra-se cada vez mais competitivo, isso tem obrigado tanto os empregados, quanto os empregadores a estarem constantemente preparados para mudanças na vida profissional. Ou seja, as empresas procuram reter talentos, e mantê-los dentro de suas organizações, e os profissionais buscam se desenvolver para continuarem no páreo para os cargos desejados. O plano de carreira é uma ferramenta que ajuda tanto a empresa, quanto os funcionários nessa tarefa, pois orienta e estimula o profissional no caminho que ele pretende seguir, e atende as expectativas da empresa referente aquele trabalhador. A pesquisa constata que quando realizado pelas empresas, o plano de carreira estabelece critérios, buscando uma forma para que o colaborador possa desenvolver sua carreira junto à organização. Já o planejamento de carreira, quando executado pelo profissional, busca oferecer um direcionamento, com ações condizentes com os objetivos estabelecidos, sempre visando favorecer ambos os lados.

Palavras-chave: Plano de carreira. Planejamento. Desenvolvimento. Vida profissional.

INTRODUÇÃO

A inserção e a manutenção dos funcionários dentro do mercado de trabalho, ou até mesmo de uma empresa ou instituição específica, é uma tarefa que ao longo dos anos torna-se mais difícil. O ser humano busca a evolução constantemente, e isso não é diferente quando se trata da área profissional. O sucesso de

¹ Ana Dyemylys Dias Sampaio. Acadêmica do Curso de Administração. URI Erechim.

² Bruna Érica Bilhar. Acadêmica do Curso de Administração. URI Erechim.

³ Darliane Verri. Acadêmica do Curso de Administração. URI Erechim.

⁴ Helen Gabriela Cassol. Acadêmica do Curso de Administração. URI Erechim.

⁵ Junior Luiz de Souza. Mestre em Administração / Agronegócio pela UFRGS. Professor do Curso de Administração. URI Erechim.

um profissional dentro de uma organização está sujeito a vários fatores, sendo de responsabilidade individual, e também de outros colaboradores.

Devido à grande competitividade no âmbito profissional, as pessoas têm se preocupado com o desenvolvimento e o planejamento de suas carreiras, buscando alavancar suas competências e cada vez mais atingir cargos superiores dentro da empresa em que já estão inseridos. E por sua vez, as empresas tem oferecido oportunidades de crescimento, para que assim, seus funcionários alcancem seus objetivos, que devem estar alinhados com os objetivos da organização, para que deste modo, tal ação seja vantajosa para ambos.

Segundo Dutra (2009), as organizações, pressionadas por esse ambiente competitivo, estão percebendo a necessidade de estimular e apoiar o contínuo desenvolvimento das pessoas como forma de manter suas vantagens competitivas. Ao mesmo tempo, as pessoas buscam seu contínuo desenvolvimento para obter maior segurança quanto a sua inserção no mercado de trabalho.

Estipular estratégias e metas a serem cumpridas, aumenta a probabilidade de sucesso de um profissional, a partir disso, se dá a importância de um plano de carreira bem definido. O plano de carreira é fundamental, tanto para o profissional que busca o crescimento, quanto para a empresa, pois aumenta a capacidade de reter talentos. O plano de carreira, segundo o Sebrae (2022), pode ser definido como o caminho que cada colaborador percorrerá dentro de uma organização. Ele determina as competências necessárias para cada cargo, e as expectativas que a empresa tem sobre aquela posição.

Conforme Pontes (2006), o planejamento de carreira apresenta inúmeras vantagens, como por exemplo, contribuir para que a organização atinja níveis mais elevados de qualidade e produtividade; impulsionar os colaboradores a desenvolverem competências; prover vagas por meio de recrutamento interno; propiciar condições para que os colaboradores atinjam a seus objetivos profissionais.

Recrutar internamente, seguindo as expectativas do plano de carreira, é uma forma de motivar os funcionários, ele faz com que as pessoas se mantenham em pleno e constante progresso, pois assim, existe a possibilidade real de transferências para cargos elevados. Além de ser um processo mais rápido e barato para a própria empresa, pois aproveita os treinamentos já feitos com os funcionários, é mais seguro, pois o funcionário já é conhecido dentro da empresa, ou seja, a margem de erro é reduzida, dispensa anúncios e propagandas e evita a demora de todo o processo de recrutamento externo e admissão.

Diante de tal assunto, qual importância de um plano de carreira bem estruturado para o funcionário e para a empresa na qual ele está inserido? O presente trabalho foi desenvolvido com o objetivo geral de identificar qual a importância do plano de carreira para a trajetória profissional do funcionário e para as empresas que trabalham com recrutamento interno. E tem como objetivos específicos:

- Pesquisar definição de diferentes autores sobre o assunto plano de carreira;
- Interpretar diferentes conceitos de plano de carreira e sua importância;
- Verificar as possíveis relações entre plano de carreira e o sucesso profissional;
- Analisar a importância de um plano de carreira organizado.

A seguinte pesquisa foi motivada pela participação na “XL Semana Acadêmica de Administração – Jornada de Estudos Empresariais 2022 – O amanhã começa aqui”. Além disso, a compreensão da importância do plano de carreira tanto para as empresas no geral, quanto para os funcionários, também viabilizou a elaboração do trabalho. O plano de carreira é considerado uma das principais estratégias de estímulo aos

profissionais, vinculado a recompensas e benefícios, sendo para aqueles que estão ingressando ao mercado de trabalho, tanto aos que buscam uma realocação, ou mudança de cargo dentro da empresa que já atuam.

Sendo assim, o tema abordado no decorrer da pesquisa, se faz presente em todos os estágios da vida profissional, e uma boa formulação de um plano de carreira, de um funcionário que se desenvolve constantemente, faz que com as expectativas tanto do funcionário, quanto da empresa sejam cumpridas.

REFERENCIAL TEÓRICO

Com o intuito de responder aos objetivos específicos desta pesquisa, buscou-se através de publicações de autores, compreender o que é plano de carreiras e qual sua importância. Inicialmente, buscou-se entender o conceito de carreira profissional, ou seja, a trajetória que um indivíduo percorrerá ao longo da vida profissionalmente. Conforme Dutra (2010), o conceito de carreira é definido pelas sequências de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa. A carreira envolve uma série de estágios e transições.

Schuster e Dias (2012) ensinam que a carreira está relacionada à evolução e desenvolvimento da vida profissional ao longo do tempo. Portanto, a carreira pode ser uma evolução em etapas constituída por agregação de novos conhecimentos ou habilidades.

Porém, para que todas essas etapas sejam executadas com êxito, é necessário que haja um planejamento, que as metas sejam definidas e que os objetivos estejam claros, em decorrência disso, deve-se analisar o conceito de planejamento, que segundo Chiavenato (2006), o planejamento significa pensar antecipadamente o que deve ser feito para alcançar determinado objetivo, afim de poder fazê-lo melhor logo na primeira vez.

Ou seja, o planejamento antecede cada estágio e transição da carreira profissional, se cada decisão tomada, for planejada, a probabilidade de o resultado ser positivo aumenta. O planejamento de carreira, segundo Schuster (2012), pode apresentar ao colaborador um caminho para sua evolução dentro da organização e de sua vida profissional, uma vez que buscará o seu desenvolvimento para galgar novos cargos e também estará trabalhando sua empregabilidade. O uso ou não dessa ferramenta dentro de uma estrutura organizacional pode significar diferenças de gestão e resultados para colaboradores e organização.

Costa *et al.* (2010) ensina que o plano de carreira é definido como “o conjunto de normas que disciplinam o ingresso e instituem oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores de forma a contribuir com a qualificação dos serviços prestados pelos órgãos e instituições, constituindo-se em instrumento de gestão da política de pessoas”.

Em conformidade com Dutra (2001), o plano de carreiras pode ser uma importante ferramenta para atrair e reter os talentos na empresa, visto que, um plano de carreiras oferece oportunidades de crescimento profissional, contudo, para isso, a carreira não deve ser entendida como um caminho rígido, mas como uma sequência de posições e de trabalhos realizados pela pessoa.

Como bem afirma Tachizawa e Andrade (2006) o plano de carreira tem como finalidade principal ajudar no aprimoramento da organização, por meio de melhor aproveitamento do pessoal e deve constituir-se de uma

ação participativa de identificação de objetivos convergentes, pois traz benefícios tanto para a organização quanto para o funcionário.

Baseado nos conceitos apresentados de plano de carreira, entende-se que esta é uma estratégia fundamental para qualquer funcionário que deseja alavancar sua trajetória. Porém, para que um plano de carreira funcione da maneira esperada, ele deve ser feito unicamente e exclusivamente para um funcionário específico seguindo suas particularidades. O plano de carreira está presente em todos os processos da vida profissional, auxiliando na realização de desejos, necessidades e pretensões relacionadas a esta área.

METODOLOGIA

Quanto aos fins

Gil (2000), aponta que a pesquisa exploratória pretende observar e compreender os mais variados aspectos relativos ao fenômeno estudado pelo pesquisador, proporcionando maior familiaridade com o problema. Para tanto, envolve levantamentos bibliográficos, entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema, além da análise de exemplos, assumindo, em geral, a forma de pesquisas bibliográficas e estudos de caso.

Este artigo constituiu-se de uma pesquisa exploratória, pois buscou compreender o tema tratado através de levantamentos e pesquisas bibliográficas.

Quanto aos meios

Esta é uma pesquisa bibliográfica, pois foi elaborada a partir de material já publicado, constituído principalmente por livros, artigos e material disponibilizado na internet (Gil 200).

CONCLUSÃO

Ao buscar a inserção no mercado de trabalho, ou até mesmo a evolução dentro dele, as pessoas têm se deparado com um ambiente competitivo e instável. Com a conclusão dessa pesquisa, afirma-se que o plano de carreira é de grande importância para a vida profissional de qualquer pessoa. O planejamento de carreira gera um diferencial, tanto para o funcionário, quanto para a empresa que o implementa, pois facilita o recrutamento para a empresa, e incentiva o funcionário a trabalhar com o pensamento de crescimento, de que ele sempre está apto a aprender e desenvolver-se mais.

Porém, é válido destacar, que o plano de carreira não garante o sucesso ao profissional, ele dá a direção para o colaborador seguir, e também para a organização. Por meio do plano de carreira podem ser avaliados diversos fatores, com o intuito de facilitar na hora da admissão de novos funcionários, através do recrutamento interno, o autoconhecimento do profissional é desenvolvido, e a capacidade de progredir de forma constante. O plano de carreira permite que o profissional reflita e escolha sobre o caminho que quer seguir, para que assim, evite-o de perder tempo em ocupações desgostosas.

Como afirma Maximiano (2002) ao realizar um planejamento de carreira o profissional pode buscar criar circunstâncias favoráveis para realizar o que almeja. Sendo assim, ele vai atrás daquilo que deseja, esforça-se em busca da realização dos seus objetivos, e sem dúvida, o plano de carreira é um grande aliado nessa tarefa.

REFERÊNCIAS

A carreira profissional e seus movimentos: revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudanças. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572002000200003.

A Importância do Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal na Organização Empresarial. Disponível em <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320178.pdf>

A importância do recrutamento e seleção interna. Disponível em: <https://casadaconsultoria.com.br/a-importancia-do-recrutamento-e-selecao-interna/>.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COSTA, A.; MOIMAZ, S.; GARBIN, A.; GARBIN, C. Plano de carreira, cargos e salários: ferramenta favorável à valorização dos recursos humanos em saúde pública. **Odontol. Clín.-Cient. Recife**, v. 9, n. 2, abr./jun. 2010.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas:** modelo, processos, tendências e perspectivas. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas:** modelos, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 1996.

MAXIMIANO, Antonio C. A. **Teoria geral da administração:** da revolução urbana à revolução digital. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

O que é e qual a importância do plano de carreira no sucesso profissional? Disponível em <https://www.faculdadearnaldo.com.br/blog/o-que-e-plano-de-carreira>

Plano de Carreira: o que é, qual a finalidade, os 5 tipos de plano de carreira. Disponível em <https://gestaodesegurancaprivada.com.br/plano-de-carreira-o-que-e-qual-finalidade-os-5-tipos-planos-carreira/>.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Administração de cargos e salários.** 9. ed. São Paulo: LTr, 2002.

SCHUSTER, M. S.; DIAS, V. V. Plano de Carreira nos Sistemas de Gestão Público e Privado: Uma Discussão a luz das Teorias Motivacionais. **Revista de Administração IMED.** Santa Maria, v. 2, n. 1, p. 1-17. 2012.

TACHIZAWA, T.; ANDRADE, R. O. B. de. **Gestão de instituições de ensino.** 4. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

SCHIRMANN, A. L.¹
DE BORBA, B. A. M.²
OLDRA, G.³
DA SILVA, J.⁴
SOUZA, J. L.⁵

RESUMO

O presente artigo aborda uma das principais atribuições outorgadas para o setor de Gestão de Pessoas, o Recrutamento e Seleção, ao decorrer do mesmo trata de várias maneiras o tema proposto de forma que ao fim possamos concluir que a área de Gestão de Pessoas cresce em importância a todo momento, um bom recrutamento e seleção brevemente é essencial para qualquer organização.

Palavras-chave: Recrutamento. Seleção. Empresa. Colaboradores. Gestão de Pessoas.

INTRODUÇÃO

As empresas estão sempre buscando estratégias para manter-se no mercado, uma constante melhoria é essencial nessas mesmas para poder sobreviver em um mundo capitalista cada vez com maior disputa, partindo desde modo o coração da empresa e seus colaboradores, o recrutamento certo desses é de suma importância para que a empresa possa manter-se ativa no mercado, empregados de qualidade traz à tona uma segurança e o trabalho desses faz a empresa andar, e sempre traçando metas e objetivos e pensando curto, médio e longo prazo. Para conseguir a contratação de bons colaboradores, as empresas contam com algumas etapas de recrutamento e seleção, essas etapas baseiam-se em um filtro de pessoas onde a empresa vai em busca de colaboradores que casam com as características da mesma, onde em cada etapa alguns vão saindo e outros avançando, de forma eliminatória até o surgimento da pessoa certa para o cargo.

Uma das principais dificuldades das empresas para a busca desses colaboradores qualificados, é a falta de demanda no mercado, currículos pouco atraentes e pessoas não comprometidas a empresa. O artigo em vigência tem como objetivo, demonstrar a importância do processo de recrutamento e seleção nas empresas, que possibilita a escolha de profissionais capazes de assumir cargos e promover o avanço da organização,

¹ Alvaro Luiz Schirmann. Acadêmico do Curso de Administração. URI Erechim.

² Bernardo Alves Mendes de Borba. Acadêmico do Curso de Administração. URI Erechim.

³ Gabriel Oldra. Acadêmico do Curso de Administração. URI Erechim.

⁴ Jardel da Silva. Acadêmico do Curso de Administração. URI Erechim.

⁵ Junior Luiz de Souza. Mestre em Administração / Agronegócio pela UFRGS. Professor do Curso de Administração. URI Erechim.

além das dificuldades encontradas pela mesma, e encontrar soluções para a resolução dessas mesmas. O presente artigo busca pesquisar a fundo e mostrar a importância do recrutamento e seleção de pessoas, para possibilitar encontrar bons funcionários que possam assumir cargos e assim proporcionar um bom funcionamento de uma empresa, dificuldades encontradas, para reter e conseguir bons talentos para essas mesmas.

O objetivo desse artigo é mostrar a evolução da área de Gestão de Pessoas e relatar o papel da mesma para o recrutamento e seleção de pessoas, trazendo à tona, a importância de um bom recrutamento para uma organização. A metodologia abordada no presente artigo é bibliográfica. Caso bem feito o recrutamento e seleção tendem a fazer a organização crescer dia após dia.

REFERENCIAL TEÓRICO

EVOLUÇÃO DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS

A Gestão de Pessoas passou por um longo processo de modificação ao longo da história. Na época da Segunda Revolução Industrial, os empresários virão a necessidade de aperfeiçoar os métodos que regulamentavam as relações trabalhistas. Nessa época não havia um controle fixo, tudo era feito através do bom senso. Com o surgimento da teoria Clássica da Administração e a Teoria da Burocracia iniciou o processo de padronização da gestão de pessoas, passando assim a adquirir uma forma piramidal onde o autoritarismo e o mecanismo eram as características principais desse processo (CALDAS, 2015). Nessa fase as organizações passaram a estruturar o departamento de pessoal, onde o mesmo passou a ser um regulador e implementador de normas garantindo assim o bom funcionamento das organizações. Esse processo foi lento, por conta da forte influência da antiga forma de se administrar as empresas, que foram bem resistentes as mudanças. Os colaboradores eram vistos como máquinas e como tal deveriam ser padronizadas (COSTA, 2010).

Com o fim da Segunda Guerra Mundial, as indústrias, o transporte e os meios de comunicação deram o início as transformações, que começaram a ocorrer com mais intensidade. Por causa das transformações do ambiente surgiu assim a teoria neoclássica, que fez uma nova sugestão para a estrutura organizacional. A estrutura utilizada nessa nova teoria deu espaço para uma estrutura funcional, mais flexível visando uma interação maior entre os setores, a fim de alcançar maior produtividade. Mesmo com toda essa expansão o processo ainda continuava lento, de forma rígida e inflexível se baseando na teoria da burocracia. Mas toda essa dificuldade não conseguiu parar os processos, as organizações implementarão a área de gestão de pessoas afim de desenvolver os setores alocando cada funcionário em suas tarefas específicas, adquirindo maior produtividade para a organização.

As organizações assim passaram a buscar profissionais pelas suas qualificações e o cliente interno ou colaborador era desenvolvido, avaliado e recrutado. Buscando sempre a motivando dos mesmos. Nesse processo que se tem os melhores profissionais (MELO, 2012). Demonstrar para as organizações que um funcionário bem desenvolvido se torna um aliado de sucesso para a organização. Através de esse novo olhar as organizações passarão a ver as pessoas como seres dotados de inteligência, conhecimento e habilidades para serem novos parceiros da organização. Assim a organização passou a adquirir uma vantagem competitiva. (VILAS, 2009)

CONCEITOS DE RH OU GESTÃO DE PESSOAS

Atualmente, a área de recursos humanos vem crescendo rapidamente dentro das organizações e, conseqüentemente, está sendo um fator estratégico para as empresas. Alguns anos atrás, o departamento de RH dentro de uma organização resumia-se somente a algumas funções, hoje, o RH é muito amplo, passou a ser gestão de pessoas.

Gestão de Pessoas é a função gerencial que objetiva o relacionamento entre as pessoas que atuam nas empresas em busca dos objetivos das organizações e dos indivíduos (GIL, 2006; CHIAVENATO, 2009). A definição de administração de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas é a junção de atitudes e métodos, técnicas e práticas pré-definidas, intencinando gerenciar os comportamentos internos e potencializar o recurso humano nas empresas (CHIAVENATO, 2000).

Segundo Chiavenato (2000) para uma empresa ser bem-sucedida deve-se pensar em toda sua estrutura organizacional, para isso acontecer o capital humano é de fundamental importância, é bem mais barato administrar inteligência, do que tocar a empresa exclusivamente com a força de capital financeiro, que depende da força humana. A área de gestão de pessoas é um processo de planejamento, organização, direção e controle de pessoas dentro da organização, promovendo o desempenho eficiente de pessoas, para alcançar os objetivos organizacionais e individuais, relacionados direto ou indiretamente com a empresa.

A gestão de pessoas deve ter tempo, foco em estratégia ao longo prazo e operacional a curto prazo tudo isso simultaneamente, englobando a administração de processos e a de pessoas tradicionais. Para uma organização ser bem-sucedida, não basta possuir a melhor tecnologia, instalações modernas, estrutura organizacional bem definida e um planejamento estratégico, tem que possuir profissionais qualificados.

CONCEITOS DO RECRUTAMENTO

Para Chiavenato recrutamento é um conjunto de procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização (CHIAVENATO, 2000). Para Araújo recrutamento é o processo de identificação e atração de candidatos, no qual, entre estes, deverão ser escolhidos alguns para que, posteriormente, sejam contratados para o emprego. O recrutamento poderá ser feito através de três formas: 1) Recrutamento Interno; 2) Recrutamento Externo; e 3) Recrutamento Misto. Chiavenato e Pontes definem que, para o recrutamento interno, é o preenchimento de vagas através de promoção ou transferência de funcionários da organização e é uma valorização dos RH internos.

O recrutamento é considerado interno quando a organização utiliza seus próprios recursos, ou seja, os próprios colaboradores. Sendo assim, observa-se que o recrutamento interno pode ser para a maioria das empresas, um meio mais viável de recrutamento, trazendo benefícios como redução no tempo para preencher a vaga, tornando-se favorável à organização em relação aos custos que é menor do que no recrutamento externo. Já para o recrutamento externo, segundo Limongi-França e Arellano é a busca de candidatos no mercado externo ou em fontes específicas para o recrutamento da vaga. Para os autores, o recrutamento externo deve ser feito após avaliar as pessoas que já estão na organização para proporcionar expectativas positivas de carreira.

O recrutamento externo é a busca de candidatos que estão fora da organização atraídos pelas técnicas de recrutamento utilizadas. Já Pontes comenta que é mais fácil contratar alguém já formado no mercado do que formar alguém dentro da empresa, mas ainda defende que, deve ser feita a opção pelo recrutamento interno para evitar transtornos morais (CHIAVENATO, 2000).

O DESAFIO DE RETER TALENTOS

Atualmente as empresas preocupam-se em atrair potenciais candidatos e reter talentos para garantir profissionais que fazem a diferença, que tenham ideias relevantes para que a organização possa prosperar, ou seja, necessitam hoje, de pessoas inovadoras, colaboradores dinâmicos e bem formados. Para Pontes (2004) é fundamental para a empresa atrair e reter talentos que, além de programas de gestão de pessoas moderno, a empresa possua um clima de trabalho sadio, motivado, voltado ao desenvolvimento de pessoas e que reconheçam as que fazem diferenças, ter um plano de RH capaz atrair e reter pessoal na organização relacionados a alguns fatores como: Visão e Missão, Estratégias organizacionais definidas, Clima Organizacional, Informações Adequadas, Programas de Qualidade, Treinamento e Desenvolvimento, Carreira, Salário, Benefícios, Avaliação de Resultados, Acompanhamento Individual, Participação nos Resultados, Opção por Ações, Qualidade de Vida, Segurança e Medicina do Trabalho.

SELEÇÕES PESSOAIS

Conforme Chiavenato (2000), a seleção de pessoas vem logo depois do recrutamento, sendo uma atividade de escolha, de opção e decisão, de filtragem de entrada, de classificação tornando-se restritiva. Para Araújo, selecionar é buscar aquele que mais está adequado com a realidade e demanda da empresa. Para os autores também é de extrema importância ter conhecimento de aspectos que estão relacionados à personalidade do indivíduo. O autor relata que as técnicas podem ser classificadas em cinco grupos: entrevistas de seleção, provas de conhecimento ou capacidade, testes psicométricos, testes de personalidade e técnicas de simulação. A entrevista é considerada pelos autores Limongi-França e Arellano (2002) o instrumento mais importante no processo de seleção de pessoal e deve ser realizada por questões semiestruturadas.

PRINCIPAIS DIFICULDADES NO RECRUTAMENTO DE PESSOAS

As maiores dificuldades de trabalhar com recrutamento se baseiam no planejamento para um processo de qualidade em tempo hábil, considerando a urgência das vagas, além de saber quais canais são mais propícios ao favorecimento no contato com os candidatos mais adequados às vagas. A grande quantidade de currículos recebidos no banco de dados toma tempo do recrutador, devido a necessidade de filtragem dos candidatos corretos para cada vaga.

Para Banov (2004), os gestores responsáveis devem pensar na urgência da vaga, o prazo de contratação, o nível de qualificação dos candidatos, e encontrar pessoas que possam preencher estas vagas leva tempo, de acordo com a urgência escolhas precipitadas podem ser inadequadas.

RECRUTAMENTO INTERNO

O recrutamento é interno quando a empresa procura preencher determinada vaga ou oportunidade por meio do remanejamento de seus próprios funcionários através de promoção (movimentação vertical), transferidos (movimentação horizontal ou lateral) ou transferidos com promoção (movimentação diagonal. Em geral, o recrutamento interno pode envolver: transferência de pessoal de uma posição para outra, promoções de um nível para o outro, transferências com promoções de pessoal, programas de desenvolvimento pessoal e planos de carreira de pessoal (CHIAVENATO, 2009).

Vantagens do Recrutamento Interno: Economia para a empresa: dispensa anúncios em meios de comunicação ou empresa de recrutamento, custos de: admissão, integração, atendimentos de candidatos, conforme Rocha (1997), Câmara *et al.* (2003) e Chiavenato (2009); Rapidez: evita as demoras do recrutamento externo, da expectativa da publicação do anúncio, a espera dos candidatos, demora no processo de admissão/demissão, etc. (CHIAVENATO, 2009); Fonte de motivação para os funcionários: estimula junto a seu pessoal a atitude constante auto aperfeiçoamento e de auto avaliação (CHIAVENATO, 2009); dando possibilidades de ascensão na organização e oportunidades de evolução na carreira (CÂMARA *et al.*, 2003); Maior índice de validade e de segurança: o candidato já é conhecido, não necessita de período experimental, de integração e indução à organização. A margem de erro é reduzida, graças às informações que a empresa reúne a respeito de seus funcionários (CHIAVENATO, 2009); Desenvolve sadio espírito de competitividade: as oportunidades serão oferecidas aqueles que realmente demonstrem condições de merecê-las (CHIAVENATO, 2009); Aproveita investimentos da empresa em treinamentos (CHIAVENATO, 2009; ROCHA, 1997).

Desvantagens do Recrutamento Interno: Pode gerar conflitos de interesses - pode criar atitude negativa nos empregados que, por não demonstrarem condições, não realizam aquelas oportunidades, quando se trata de chefes que não têm potencial de desenvolvimento para subir além da posição atual (CHIAVENATO, 2009); conflitos entre colaboradores com os mesmos interesses e nas mesmas condições (ROCHA, 1997); Exige potencial de desenvolvimento - para poderem ser promovidos. Se a organização não oferecer oportunidades de crescimento no momento adequado, corre o risco de frustrar os empregados em seu potencial e em suas ambições e como consequência traz apatia, desinteresse, desligamento da organização aproveitando oportunidades fora (CHIAVENATO, 2009); Provocar rotatividade excessiva - caso não existam normas claras como restringir as candidaturas a colaboradores que não tenham permanência de pelo menos um ano no cargo atual (CÂMARA *et al.*, 2003); Pode conduzir ao “princípio de Peter” - Na medida em que um funcionário demonstra certa competência em algum cargo, a organização premia seu desempenho e aproveita sua capacidade e o promove sucessivamente até o cargo em que o funcionário, por se mostrar incompetente, estaciona e a organização não tem meios de retorná-lo à posição anterior (ROCHA, 1997; CHIAVENATO, 2009); Conduz a um bitolamento das pessoas - pode levar os funcionários a uma progressiva limitação às políticas e diretrizes da organização. Os funcionários passam a conviver apenas com os problemas e situações de sua organização, adaptam-se a eles, bitolam-se e perdem a criatividade e atitude de inovação. O fato é que as pessoas passam a raciocinar quase que exclusivamente dentro dos padrões da cultura organizacional; Não pode ser feito em termos globais dentro da organização - quando a organização perde um presidente e admi em aprendiz novato e inexperiente isso provoca a descapitalização do patrimônio humano. Para que não aconteça só pode ser efetuado na medida em que o candidato interno só pode ser efetuado na medida em que o candidato interno a uma substituição tenha efetivamente condições de no mínimo, igualar-se no curto prazo ao antigo ocupante do cargo.

RECRUTAMENTO EXTERNO

O recrutamento é externo quando a organização procura preencher suas vagas com candidatos externos atraídos pelas técnicas de recrutamento (ROCHA, 1997; CHIAVENATO, 2009).

No recrutamento externo há dois tipos de abordagem: a direta e a indireta (CHIAVENATO, 2009):
Recrutamento Direto O recrutamento direto é realizado pela empresa sendo ela própria que recorre ao mercado através da mídia (meios de comunicação) através dos quais a divulgação será efetuada (AIRES, 2007) podendo a empresa ser identificada ou não (CÂMARA *et al.*, 2003); **Recrutamento Indireto** Quando o recrutamento direto não é eficaz, ou quando a empresa não possui recursos próprios para efetuar recrutamento e seleção ou ainda quando pretende distanciar-se do processo, a organização opta pelo contato com empresas especializadas como headhunters (caçadores de cabeças) search (consultores de pesquisa direta) e consultores de recrutamento (CÂMARA *et al.*, 2003).

Vantagens do recrutamento externo: Traz “sangue novo” e experiências novas para a organização: ocasiona sempre uma importação de idéias novas, de diferentes abordagens dos problemas internos da organização; Renova e enriquece os recursos humanos da organização: principalmente quando a política é a admitir pessoal com gabarito igual, ou melhor, do que o já existente na empresa; Traz novas competências para a organização: permite comprar competências novas que a organização não tem tempo suficiente para construir internamente.

Desvantagens do recrutamento externo: Mais demorado do que o recrutamento interno: o período despendido com a escolha e aplicação de técnicas, fontes de recrutamento, atração e apresentação dos candidatos, recepção e triagem inicial, encaminhamento à seleção, a exames médicos e à documentação, liberação, etc; Mais caro e exige despesas imediatas em técnicas de recrutamento: envolve anúncios, jornais, honorários de agências de recrutamento, despesas operacionais de salários, encargos sociais da equipe de recrutamento, material de escritório, etc; Menos seguro que o recrutamento interno: os candidatos são desconhecidos, de origens e trajetórias profissionais que a empresa não tem condições de verificar e confirmar com exatidão; Pode frustrar o pessoal da casa: monopoliza as vagas e as oportunidades oferecidas pela empresa e frustra o pessoal que espera oportunidades para seu crescimento pessoal na organização; Geralmente afeta apolítica salarial da empresa: influenciando a faixa salarial interna, principalmente quando a oferta e a procura de recursos humanos estão em situação de desequilíbrio.

METODOLOGIA

Para o desenvolvimento deste trabalho, foram realizadas revisões bibliográficas de artigos na Internet e livros procurando coletar e descrever informações sobre a importância e técnicas empregadas no processo de recrutamento e seleção na organização e formação de empresas, bem como identificar as competências necessárias que um candidato ao assumir um cargo deverá possuir, diminuir riscos e custos nos processos por tratar-se de ferramentas valiosas para um bom desempenho e valorização das empresas no mercado competitivo de negócio.

DISCUSSÃO

Para Chiavenato (2000) o recrutamento é um conjunto de procedimentos que visam atrair para a empresa pessoas qualificadas para desempenhar as funções necessárias para atingir os objetivos da companhia. Mas de que se tratam as três formas de recrutamento citadas? Bom, recrutamento interno é a busca por soluções para vagas disponíveis dentro da equipe de colaboradores das empresas, ao fazer isso, procura-se economizar recursos financeiros e manter o equilíbrio do quadro de talentos da empresa. Recrutamento externo é a busca de novos colaboradores para as vagas das áreas disponíveis, fora do ambiente da companhia proporcionando a oxigenação da equipe. O recrutamento misto, onde 80% das vagas disponíveis são preenchidas por colaboradores que já estão na empresa e 20% deve ser externo, isso porque reduz conflitos internos e cria networking para os funcionários e para a empresa, além disso, sendo bem feito esse recrutamento, resultados maiores serão tangíveis em menos tempo.

O processo de seleção é resultante do método de recrutamento e deve ser o mais justo e restritivo possível. Nessa fase devem estar apenas candidatos mais capacitados e que se identificam com os valores e missão da companhia. Nesta etapa podem ser realizadas inúmeras atividades para comprovar a qualificação de um possível novo colaborador, desde atividades práticas e teóricas a respeito do cargo até dinâmicas de grupo para conhecer melhor quem são os candidatos e entender seus objetivos junto a empresa e, desse processo serão definidos os novos integrantes da equipe.

Com o processo de recrutamento e seleção bem definidos, a equipe de gestão de pessoas das empresas fica segura para deixar nas mãos dos responsáveis pela solicitação de reforços em suas equipes, a decisão por quem será ou quem serão as pessoas que passarão a ser parte do time da companhia. Quando esses processos são finalizados, é fundamental que a empresa tenha um processo de avaliação de resultados para os novos colaboradores ou para aqueles que simplesmente trocaram de setor, isso porque a gestão de pessoas precisa de parâmetros para compreender qual o nível de eficiência se obteve no processo e buscar novas formas de passar por esses métodos quando detectados muitos problemas de turnover e absenteísmo, resultantes de más decisões no decorrer dos processos.

CONCLUSÃO

A gestão de pessoas tem se mostrado a área de maior potencial de crescimento dentro das organizações, isso ocorre pois tem se mostrado a grande importância em saber lidar com aqueles que são os responsáveis por direcionar os negócios da empresa, tanto para o lado bom quanto para os maus resultados, uma vez que, cada colaborador tem as suas próprias necessidades as quais não estarão necessariamente ligadas ao interesse comum. É importante destacar que, o surgimento da gestão de pessoas é de certa forma recente e com o passar dos anos surgem novos estudos ao redor do tema, por isso, não se deve incluir dentro das organizações conceitos dessa área como verdades absolutas que não nunca serão alteradas.

Atualmente o conceito de recrutamento misto traz a proporção 80/20, como a melhor forma de melhorar resultados tendo um maior número de colaboradores avançando cargos dentro do organograma da companhia, já acostumados com a cultura empresarial, e um menor número de novos funcionários externos mas, necessários para levar conceitos e experiências diferentes que não precisam ser uma inovação mas que podem ser uma ideia diferente com os mesmos recursos, esse princípio em si pode mudar ou pode se alterar para a

realidade de cada empresa não tendo necessariamente essa divisão, mas entende-se a necessidade dessa diversidade.

REFERÊNCIAS

AIRES, Ana. **Gestão de Recursos Humanos**. Recrutamento & Seleção. Universidade Independente. Lisboa, Portugal.

ARAÚJO, Luis César G. de. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 2006.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. 4 ed. São Paulo: Makron Books, 1996

CALDAS, P. T.; FIRMO, L. A.; AMORIM, B. P.; OURIQUES, R. A. B. **Administração de Pessoal ou Gestão de Talentos?** Um estudo nas Administrações Públicas do Cariri Paraibano. XVII Semead – Seminários em Administração, nov. 2015.

CÂMARA, P. B.; GUERRA, P. P.; RODRIGUES, J. V. **Humanator**. Recursos Humanos e Sucesso Empresarial. Lisboa: Edições Dom Quixote. 2003.

CHIAVENATO, I. **Como transformar Rh (de um centro de custo) em um Centro de Lucro**. 2ª ed. São Paulo: Marron Books, 2000.

CHIAVENATO, I. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**: como agregar talentos à empresa. 7. ed., Barueri, SP.: Manole, 2009.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4ª ed. São Paulo: Manole, 2014.

COSTA, P. C. **Gestão de Pessoas**: Arte ou Ciência. Rh portal- Rh pratica. Out. 2010.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; ARELLANO, Eliete Bernal. **Os Processos de Recrutamento e Seleção**. In: FLEURY, Maria Teresa Leme (org.). **As Pessoas na Organização**. São Paulo: Gente, 2002

MELO, F. A. O.; SANTOS, A. R.; HAYASHIDA, M. C. B. P.; MACAHDO, T. F. A. **Influência da Gestão de Pessoas no Desempenho Empresarial através do perfil do Líder**. IX Seget – Simpósio de Excelência em Gestão Tecnologia, 2012.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal**. São Paulo: LTr, 2004.

ROCHA, J. A. O. **Gestão de Recursos Humanos**. Lisboa: Editorial Presença. 1997.

VILAS, B.; ANA, A.; BERNARDES, A.; RUI, O. **Gestão estratégica de pessoas**. 1. ed. São Paulo: Elsevier, 2009.

JORNADA DE ESTUDOS EMPRESARIAIS 2022 – o amanhã começa aqui

Erechim/RS - 16 a 18 de maio; 20 e 21 de junho de 2022

XL Semana Acadêmica de Administração – VIII Mostra Científica do curso de Administração
XXXII Semana Acadêmica de Ciências Contábeis – VIII Mostra Científica do curso de Ciências Contábeis
VIII Semana Acadêmica de Arquitetura e Urbanismo – II Mostra Científica do curso de Arquitetura e Urbanismo
III Semana Acadêmica do EAD URI - II Mostra Científica dos cursos do EAD URI

ISBN 978-65-88528-25-9



TEMÁTICA:
ADMINISTRAÇÃO | Resumos Expandidos

MARKETING DA PC INFORMÁTICA POR MEIO DE INFLUENCIADORES DIGITAIS

INTIFER, G. Z.¹
CAVALETTI, I. B.²
FILIPETTO, L.³
KUIAWINSKI, D. L.⁴
MAZON, F. S.⁵

RESUMO

Um dos métodos de divulgação, utilizados por marcas e lojas, que mais ganha mercado é a parceria com influenciadores digitais. Este tipo de divulgação é destaque pela proximidade com o público e pelos resultados expressivos gerados. O Instagram é a ferramenta mais utilizada para a ação. A PC Informática - com sede em Erechim/RS, trabalha com a revenda de produtos Apple, cadeiras Cavaletti e acessórios de informática - desafia-se neste novo modelo de divulgação, adotando as permutas com influenciadores digitais para expandir sua rede de clientes. Os conteúdos divulgados pelo influenciador possuem uma alta capacidade de visualização, servindo de vitrine para a loja. Pesquisas recentes apresentam grandes resultados e alto índice de aprovação quando se trata de pessoas que já compraram algum produto por ter sido influenciado por um blogueiro em uma rede social. Contudo, a loja está localizada em uma cidade onde a estratégia ainda não está totalmente difundida, pela baixa oferta de profissionais influenciadores na região. Este trabalho tem por objetivo analisar se de fato os influenciadores digitais trazem mesmo benefícios para os contratantes. Constitui uma pesquisa qualitativa, descritiva e exploratória, com coleta de dados secundários. Os resultados indicam que os micro-influenciadores podem ser uma alternativa interessante para marcas e empresas com alcance regional.

Palavras-chave: Marketing digital. Influenciador digital. Divulgação.

INTRODUÇÃO

Um dos métodos de divulgação, utilizados por marcas e lojas, que mais ganha mercado é a parceria com influenciadores digitais. Este tipo de divulgação é destaque pela proximidade com o público e pelos resultados expressivos gerados. O Instagram é a ferramenta mais utilizada para a ação. Pelo canal dos *stories* é possível mostrar produtos, falar sobre ele, mostrá-lo no dia a dia, enfim, vender o produto para centenas de

¹ Giulia Zanchett Intifer. Acadêmica do Curso de Administração. URI Erechim.

² Isadora Balestrin Cavaletti. Acadêmica do Curso de Administração. URI Erechim.

³ Leonardo Filipetto. Acadêmico do Curso de Administração. URI Erechim.

⁴ Darcí Luiz Kuiawinski. Mestre em Engenharia de Produção e de Sistemas pela UNISINOS. Professor do Curso de Administração. URI Erechim.

⁵ Fernando Sergio Mazon. Mestre em Administração pela PUCPR. Professor do Curso de Administração. URI Erechim.

pessoas que estão na rede social diariamente, e que assistirão os vídeos e terão interesse em adquirir o produto.

Devido à popularização das vendas pela internet, principalmente diante do cenário da pandemia que o mundo inteiro vivenciou por quase dois anos, muitas empresas tiveram que se modernizar, e partiram para esse meio digital. Diante disso, houve também o grande crescimento dos influenciadores digitais, que foram ganhando pouco a pouco a confiança das grandes empresas e hoje se tornou até uma profissão no Brasil.

Atualmente, empresas, principalmente em grandes centros urbanos, estão investindo fortemente no marketing digital e nos influenciadores, justamente por serem uma fonte geradora de novos clientes em potencial, com menor custo e que valoriza os produtos e serviços rapidamente. Este método é como uma transação comercial como qualquer outra, porém a forma de pagamento não necessariamente deverá ser em dinheiro, mas sim em produtos oferecidos pela loja ao influenciador. Ou seja, a empresa envia um produto e em troca recebe a divulgação do mesmo.

Diante deste contexto, e considerando como caso de estudo uma empresa do setor de produtos para informática, localizada em Erechim/RS, o presente estudo tem como objetivo principal analisar se esta estratégia de uso dos micro-influenciadores pode ser utilizada por empresas de centros urbanos menores (100 a 200 mil habitantes) e se oferecem benefícios para os contratantes no que se refere à divulgação da marca e dos produtos da referida empresa.

REFERENCIAL TEÓRICO

MARKETING DIGITAL: estudo de competitividade no varejo.

Um ponto importante que deve ser analisado para o sucesso de uma empresa é a demanda. Segundo Kotler (1991), a demanda de um produto é uma compra realizada por um grupo de consumidores com tempo e área geográfica já definidos mediante um também definido programa de marketing.

“Necessidade ou desejo por parte dos consumidores não garante mercado para as empresas, também é necessário criar condições para que esses consumidores adquiram os produtos oferecidos pela empresa, assim criando uma demanda” (BÖNEMANN, 2014).

Segundo Kotler (1999), a atratividade da oportunidade de mercado depende de vários fatores: número de compradores potenciais, seu poder aquisitivo, a intensidade de sua disposição para a compra e assim por diante. Existe uma oportunidade de marketing quando o profissional de marketing identifica um grupo de tamanho significativo cujas necessidades não estão sendo atingidas.

Outra maneira que gera resultados é a empresa poder comprar espaço publicitário em sites relacionados com suas ofertas, assim como publicar anúncios a partir de palavras-chave utilizadas em sites de busca como o Google. Dessa forma, a Internet pode alcançar o consumidor quando ele de fato já iniciou o processo de compra. Também é possível fazê-lo com os consumidores eventuais de outros meios, em especial da televisão.

CULTURA PARTICIPATIVA E CONVERGENTE: O CENÁRIO QUE FAVORECE O NASCIMENTO DOS INFLUENCIADORES DIGITAIS.

O termo influenciador digital (e antes dele, sua versão em língua inglesa; digital influencer) passou a ser usado mais comumente, no Brasil, a partir de 2015. Um dos principais motivos pode estar atrelado à entrada de novos aplicativos na esfera de produção desses profissionais que deixaram de se restringir a apenas uma plataforma – só o YouTube, no caso dos vlogueiros; ou só o blog, no caso dos blogueiros. Os novos aplicativos são: Snapchat, Facebook e Instagram, por exemplo (KARHAWI, 2017).

O que inicialmente foi percebido como um *hobbie* pelo mercado e pelos veículos de comunicação tradicionais se profissionalizou. De acordo com a plataforma Youpix (que tem como foco discutir a cultura da internet e como o jovem usa o meio digital para criar movimentos culturais, sociais e informação), com a organização do negócio os influenciadores passaram a ter: visibilidade, periodicidade, parceria com marcas, entregas (de conteúdos), acompanhamento (monitoramento), relevância e foco no conteúdo. Falamos de um cenário contemporâneo instituído, com lógicas próprias de funcionamento e que gera impacto comunicacional e econômico (CAMARGO, ESTEVANIM, SILEVIRA, 2017).

RESPONSABILIDADE CIVIL DOS INFLUENCIADORES DIGITAIS

No momento em que um influenciador digital indica um produto ou serviço, a sua confiabilidade agrega poder persuasivo no comportamento do consumidor, gerando segurança sobre a qualidade daquele produto ou serviço que está sendo indicado. Os influenciadores assumem, portanto, uma posição de garantidores em face dos produtos e serviços indicados. Caso as qualidades atribuídas aos produtos e serviços não sejam condizentes com a realidade, o fator de persuasão os influenciadores aparecem de forma negativa e prejudicial ao consumidor, confrontando, assim, os princípios da boa-fé e da confiança. De acordo com Paulo Jorge Scartezini Guimarães, devem ser aplicadas às celebridades todas as diretrizes do CDC, inclusive no que concerne a responsabilidade em caso de violação aos direitos dos consumidores, tendo em vista que as celebridades são partes integrantes da cadeia de consumo, furando ao lado de todos os outros agentes.

INFLUENCIADORES DIGITAIS: CONCEITOS E PRÁTICAS EM DISCUSSÃO

O termo influenciador digital existe há anos, mas foi a partir de 2015 que ele começou a ter maior abrangência. Antes disso, influenciadores eram apenas blogueiros de moda. Para Foucault (2014), “não é possível dizer qualquer coisa em qualquer tempo”. Com essa frase, Foucault quis propor uma reflexão de que não é possível falar de influenciadores digitais nos moldes de hoje sem usar o tempo de hoje como base, visto que as mudanças ocorrem ano por ano. “...choque da inclusão de amadores como produtores, em que não precisamos mais pedir ajuda ou permissão a profissionais para dizer as coisas em público...” (SHIRKY, 2011).

Resumidamente, é neste contexto que nasceram os blogueiros e, posteriormente, os influenciadores digitais. Mais do que uma profissão rentável, os influenciadores são aqueles que tem determinados poderes no processo de decisão de compra das pessoas, podendo colocar discussões em circulação. Como o próprio nome já diz, possuem a capacidade de influenciar pessoas a seguirem estilos de vida, gostos, culturas, a fazerem viagens.

Dados quantitativos do blog Coisas de Diva, apontam que 72% de suas leitoras já adquiriram produtos que foram indicados em posts. Além disso, Marina Smith, blogueira do 2Beauty, constatou que 83,5% das pessoas que acessam o blog confiam na sua opinião. Como exemplo, temos Camila Coutinho, blogueira de moda, que foi responsável por vender metade da coleção de calçados da Dumond, a partir de uma foto em seu Instagram.

Os blogueiros, que antecederam os influenciadores digitais, são uma nova tendência do mercado, pois conseguem transformar um hobby em uma profissão. Segundo Karhawy, 2016, “as blogueiras de moda foram as precursoras de um modelo de negócio que tem se replicado em blogs temáticos dos mais variados...”

Formadores de opinião! Em uma matéria da revista Glamour, de agosto de 2021, as blogueiras de moda do grupo FHits foram intituladas “formadores de opinião com F maiúsculo”. Hinerasky entende a frase como “elas tornaram-se formadores de opinião fundamentais no mercado, mesmo sem experiência profissional em função do alcance e audiência dos blogs...”

Um dos principais motivos da forte ascensão dos influenciadores a partir de 2015 foi a entrada de novos aplicativos na esfera de produção dos profissionais. Antes de 2015, o YouTube era o canal mais utilizado para o trabalho, visto que era uma das únicas plataformas que proporcionava tal efeito. Como exemplo, temos a Camila Coutinho que, no início, usava seu blog Garotas Estupidas para divulgar seu conteúdo. Com o tempo, passou para o YouTube e posteriormente para o Snapchat e agora está no Instagram.

Em uma entrevista para a Revista Época, Camila Coutinho comenta que “quem é influenciador digital tem que ser multiplataforma. Se eu bombo só no Instagram e ele resolve fechar, eu morri! Chega uma nova rede social, você tem que estar atento e pronto para ela”.

Os influenciadores digitais fazem parte de um espaço de relações marcadas por disputas pelo direito à legitimidade. Sendo assim, para ser influente é preciso uma série de construções, que entreguem confiabilidade aos seguidores. Tal compreensão de legitimidade é dada com base nas noções de capital de Bourdieu. Para o autor, [...] capital pode se apresentar em três formas fundamentais: como capital econômico que pode ser convertido, direta e imediatamente, em dinheiro e pode ser institucionalizado sob a forma de direitos de propriedade; como capital cultural que é convertível, sob certas condições, em capital econômico e pode ser institucionalizado sob a forma de qualificações educacionais; e como capital social, constituído por obrigações sociais (“conexões”), que é convertível, em determinadas condições, em capital econômico e pode ser institucionalizado sob a forma de um título de nobreza (BOURDIEU, 1997).

O capital social, quando acumulado e reunidos conhecimentos e vivências, dá direito ao crédito de determinado grupo. A quantidade de capital social que um sujeito acumula é diretamente proporcional ao tamanho das redes de conexão que ele consegue mobilizar (BOURDIEU, 1997).

Já o capital cultural, pode estar disposto em objetos físicos (livros, dicionários) ou como parte da mente, inteligência. Dessa forma, os autores entendem que estudar o capital social é reunir os estudos das redes e do conteúdo das mensagens que ali circulam.

METODOLOGIA

Para a execução do projeto, será utilizada a Pesquisa Qualitativa, a fim de analisar se o método da permuta no meio das redes sociais realmente é vantajoso, o que será comprovado por entrevistas e documentos fornecidos pela empresa.

Quanto à natureza, a pesquisa classifica-se como aplicada, pois tinha como objetivo principal, analisar a veracidade de uma ideia, e isso requereu em uma longa investigação, com aprofundamento do tema.

Quanto aos fins, o presente trabalho emoldura-se nas configurações de pesquisa exploratória, pois observa e procura compreender os variados aspectos do fenômeno estudado.

Isso inclui, pesquisas, entrevistas com pessoas, análise de exemplos e estudo de casos.

Quanto aos meios, classifica-se como um estudo de caso, pois o objetivo do projeto em execução é buscar um detalhamento mais aprofundado do assunto.

RESULTADOS

A empresa possui uma assessoria à parte que a auxilia com as redes sociais, principalmente, no Instagram e no próprio site. Porém não utiliza nenhum tipo de permuta ou influenciadores digitais.

Dessa forma, através de um estudo de caso, é feita uma análise comparativa observando o número de vendas e buscas pelos serviços da empresa PC Informática antes e após a divulgação, feita em parceria com uma influenciadora digital da cidade. Também será analisada a quantidade de novos clientes que vieram conhecer e comprar na loja pela permuta realizada.

Em relação ao problema com a divulgação nas redes sociais, será realizado, em até 3 meses, um maior investimento financeiro em anúncios no Instagram e no Facebook, e também no *Google Ads*, para que apareça a empresa quando os clientes buscarem por seu tipo de produto na Internet. Será criado juntamente com a assessoria de marketing, um planejamento para todas as datas comemorativas do ano seguinte como Dia das Mães e Black Friday (datas de maior venda), que inclua promoções atrativas, sorteios e brindes. Também deve-se caracterizar a fachada da loja de acordo com a data.

A equipe realizará um treinamento durante o mês de fevereiro de 2022, visando melhorar o atendimento e também definir as funções específicas de cada integrante, para que não haja mais confusões relacionadas ao caso. Com auxílio da assessoria de marketing, a empresa dará início ao seu projeto de vendas online, programado para o segundo semestre do ano seguinte. Oferecerá atendimento personalizado aos clientes, facilitando suas compras sem que precisem sair de casa.

CONCLUSÕES

Pela observação dos aspectos analisados, é possível identificar os benefícios da permuta para as empresas contratantes e as principais dificuldades na implantação do método. Por ser um método muito recente

e vinculado com às tecnologias atuais, não são todas as empresas que confiam abertamente na ideia. Observa-se que a PC Informática ainda não utiliza esse método. Se fosse implantado na empresa, teria resultados positivos. É importante escolher bem os influenciadores, pelo fato de os mesmos representarem, por alguns momentos, a imagem que a empresa quer passar para seu público-alvo.

Através deste trabalho, foi possível notar que a permuta atualmente realmente funciona e gera resultados para a empresa que a utiliza como ferramenta no seu dia a dia. O objetivo do trabalho é saber se a permuta realmente funciona, ou se é apenas ilusão do mundo virtual. Este método funciona, traz resultados bons quando é utilizado corretamente. Tem pouco custo e tem um alcance muito grande dentro da cidade ou até mesmo da região ou estado, esses fatores dependem de qual influenciador a organização vai optar.

REFERÊNCIAS

CAMARGO, ESTEVANIM, SILEVIRA. **Cultura participativa e convergente**: o cenário que favorece o nascimento dos influenciadores digitais. 1. edição, São Paulo, 2017.

PAULO JORGE SCARTEZZINI GUIMARÃES. **Responsabilidade civil dos influenciadores digitais**. Revista Consultor Jurídico, 2021.

ISSAAF KARHAWI. **Influenciadores digitais**: conceitos e práticas em discussão. Vol. 17, 70 anos da Faculdade Cásper Líbero.

CORREA, R. S. **Propaganda Digital**: em busca da audiência através de sites. 2003, Curitiba: Editora Jurua.

GARCIA, M. T.; LAS CASAS, A. L. **Estratégias de Marketing para Varejo**: Inovações e diferenciações estratégicas que fazem a diferença no marketing de varejo. São Paulo: Novatec, 2007.

As melhores empresas já fazem. E a sua, quando começa? www.wbibrasil.com.br. Publicado em 22/04/2008. Acesso em 20/11/2021.

UTILIZAÇÃO DE ESTRATÉGIAS DE MARKETING DIGITAL NA EMPRESA LIMPESEC PARA ATRAIR CLIENTES

CERON, L. M. S.¹
MADALOZZO, G. A. C.²
BROKOP, J. S.³
KUIAWINSKI, D. L.⁴

RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo melhorar o marketing digital da empresa estudada, aperfeiçoando as redes sociais da empresa, com publicações que buscam atingir o público alvo, interações mais constantes em *stories*, melhor design do feed, busca por parcerias com digitais *influencers* e um melhor posicionamento da marca no mercado, pois as redes sociais cada vez mais vêm ganhando mais adeptos, tendo uma grande importância para a divulgação de marcas, produtos, entre outros. Antigamente não havia como as empresas se comunicarem facilmente com seu público alvo e clientes, porém, hoje a comunicação é primordial para a captação de clientes e desenvolvimento da marca. A constante evolução do marketing digital faz com que seja uma tarefa árdua, mas se os canais de comunicação com o público forem bem elaborados e desenvolvidos trazem um grande retorno para a empresa.

Palavras-chave: Marketing digital. Público-alvo. Aperfeiçoamento.

INTRODUÇÃO

Atualmente, encontrar formas de se adaptar ao mercado e construir uma empresa sólida e com boa reputação no mercado tornou-se um grande desafio, pois vivemos em uma época em que as redes sociais são extremamente importantes para isso. O marketing de rede social é importante para empresas que querem se manter no mercado, abraçar o ambiente digital oferece múltiplas vantagens para as empresas crescerem e abrirem sua carteira de clientes.

O fascínio oferecido pela internet vem ampliando novos horizontes e oferecendo aos pequenos empreendedores, como a Limpesec, a demonstração da qualidade e diferenciação dos serviços oferecidos pela empresa por meio da internet. O objetivo central do projeto é adequar as redes sociais da empresa para melhorar a divulgação e a aparência digital da mesma com o objetivo de atrair novos clientes.

¹ Laion Miguel Sandri Ceron. Acadêmico do Curso de Administração. URI Erechim.

² Gabriel Arpini Contini Madalozzo. Acadêmico do Curso de Administração. URI Erechim.

³ Jeferson dos Santos Brokop. Acadêmico do Curso de Administração. URI Erechim.

⁴ Darcí Luiz Kuiawinski. Mestre em Engenharia de Produção e de Sistemas pela UNISINOS. Professor do Curso de Administração. URI Erechim.

REFERENCIAL TEÓRICO

O marketing digital conquistou seu espaço na sociedade nesses últimos anos, e vem se tornando cada vez mais forte. A internet se tornou o maior meio de comunicação e também um dos mais amplos em questão de liberdade e conteúdo, e como consequência, isso fez com que a televisão perdesse força quando a questão é marketing e atingir pessoas.

Segundo dados do PNT (Painel nacional de TV) A TV paga perdeu 10% do seu público no ano de 2019, e também, a rede Globo perdeu 6,5% em audiência em relação aos anos 2018 e 2019. Quanto mais o tempo passa, as pessoas optam pelo uso das redes sociais ao invés de assistir televisão, e passam muito mais tempo conectadas nelas do que sentadas de fato assistindo algum programa em seus televisores. Isso se dá ao fato de que é muito mais prático você ver suas contas e feed de notícias em redes sociais do que parar para ver televisão.

Segundo o relatório Digital 2020: Global Digital Overview, feito pela We are Social e pela Hootsuite, a média de tempo diária do mundo na utilização da internet é de 6 horas e 46 minutos por dia, e a média exclusivamente do Brasil é maior, atingindo incríveis 9 horas e 17 minutos, o que seria em média de 38,68% do nosso tempo total do dia por dia e nos dando a terceira posição no pódio da pesquisa.

Segundo Ivan Souza, o tráfego pago é uma metodologia para investir em plataformas e sites que exibem conteúdo de forma proeminente para os usuários. Visibilidade rápida e divulgação oportuna estão entre as vantagens dessa estratégia. ... Graças ao brainstorming, a empresa é capaz de identificar quais estratégias podem ser aplicadas.

Segundo Pilleggi (2012) da revista PEGN online, dados de uma pesquisa, realizada pelo Altimeter Group e Wetpaint para a revista Business Week com as 100 empresas mais valiosas ao redor do globo, mostrou que as empresas que investem em mídias sociais têm melhores resultados e mais receita final plena. Em média, as empresas que investiram em mídias sociais cresceram 18% em um ano, enquanto as que investiram pouco em mídia tiveram uma queda média de 6% em suas receitas no mesmo período.

A American Marketing Association (AMA), representante dos profissionais de marketing dos EUA fala que “Marketing é a atividade, o conjunto de instituições e processos para criar, comunicar, entregar e trocar ofertas que tenham valor para consumidores, clientes, parceiros e sociedade em geral”. Com essa frase conseguimos perceber que tem uma abrangência grande quando se fala em marketing, o marketing faz com que crie um valor para determinado produto/serviço.

METODOLOGIA

A pesquisa foi feita em uma empresa MEI, especializada em lavanderia e higienização de estofados, situada na Rua Aratiba nº67 - bairro centro, Erechim-RS. Será feito um estudo em relação ao assunto abordado e também a coleta de dados junto a empresa. Dados que são das redes sociais da empresa, qual é o engajamento dos *stories* e publicações e como o público reage após postagens e promoções.

Para obtermos dados e referência de como a empresa é gerenciada e funciona, foi feita visitas ao local e também análise dos dados das redes sociais e também uma conversa com sócios proprietários. No estudo foi realizado como método de pesquisa científica, foi de natureza aplicada. Onde tem como objetivo gerar conhecimentos para resolver problemas específicos.

Quanto aos fins, foi realizada a pesquisa exploratória e descritiva, na parte da pesquisa exploratória foram feitas pesquisas bibliográficas para entendermos melhor conceitos e aplicabilidades de métodos. E descritiva foi feita análise de dados para entendermos qual o nosso público alvo, o perfil do público, comportamentos, entre outros. A pesquisa feita foi bibliográfica, pois foi necessário buscar pesquisas, conceitos, materiais e artigos de terceiros para melhor entendimento e elaboração do projeto.

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE

Na data de 24 de novembro de 2021 tinham sido feitas apenas 12 publicações e após a apresentação e implementação dos planos de marketing até a data de 27 de maio de 2022 foram feitas 45 publicações, apenas no mês de maio foram 2.000 contas alcançadas, um aumento de 37,2% em relação a março, também teve um aumento de cerca de 400 seguidores do Instagram.

Foram realizadas parcerias de marketing com digitais *influencers* de relevância em Erechim como a Julia Chiochetta onde se teve uma relevante procura após a divulgação nas redes sociais da mesma, sorteios para um maior alcance das redes sociais da empresa também colaboraram bastante, assim ficando nítido uma melhor divulgação da marca e uma maior abrangência de alcance.

Após os novos conceitos implementados dentro do marketing da empresa Limpesec se obteve uma divulgação maior e consequentemente a empresa teve um aumento no faturamento e na maior procura dos serviços pelo meio digital, conseguindo atingir cada vez mais uma maior gama de pessoas e aumentando a rede de clientes.

CONCLUSÕES

Com a realização desse projeto, foi possível concluir que algumas empresas ainda não dão a devida importância e não reconhecem o potencial de divulgação das redes sociais nos dias atuais. Conversando com os gerentes da empresa, foi possível explicar para eles sobre divulgação online, ensinando formas e macetes de utilizar e gerenciar as páginas.

Agora é possível perceber uma maior atenção para as redes sociais da empresa por parte dos colaboradores, também como uma maior quantidade de publicações e informações sobre a mesma, proporcionando não apenas maior engajamento e *feedback*, mas também melhorando a identidade visual da empresa, algo que é muito importante para atrair a atenção de quem porventura se depare com algo da empresa enquanto utiliza suas redes sociais.

É visível que isso não é uma ação que não tem um impacto tão grande de imediato, mas a longo prazo quando a empresa abastecer suas páginas com publicações, interagir regularmente com clientes e as

divulgações pagas atraírem mais clientes, é criado um efeito “bola de neve” e a tendência é cada vez melhorar no que diz respeito a atrair público.

REFERÊNCIAS

ABREU, Leandro. **53 estatísticas de Marketing de Conteúdo para você se convencer a investir nessa estratégia agora mesmo**. Disponível em: <https://rockcontent.com/br/blog/estatisticas-marketing-de-conteudo/>. Acesso em: 10 out. 2021.

ALHGREN, Matt. **40+ Instagram Statistics & Facts**. Disponível em: <https://www.websiterating.com/research/instagram-statistics/>. Acesso em 10 de outubro de 2021.

KEMP, Simon. **Digital 2020: Global Digital Overview**. Disponível em: <https://datareportal.com/reports/digital-2020-global-digital-overview> . Acesso em 10 out. 2021.

Philip Kotler, Hermawan Kartajaya, David Young, Attracting Investors: **”A Marketing Approach to Finding Funds for Your Business”** (Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 2004).

KOTLER, Philip. **Administração de marketing**. São Paulo: Atlas, 1998.

PILLEGGI, Marcus. **As vantagens do uso de redes sociais nas empresas**. Disponível em: <http://revistapegn.globo.com/Revista/Common/0,,EMI124097-17171,00AS+VANTAGENS+DO+USO+DE+REDES+SOCIAIS+NAS+EMPRESAS.html>. Acesso em: 10 out. 2021.

RECUERO, Raquel. Rede social. In: SPYER, Juliano (Org.). **Para entender a internet**: noções, práticas e desafios da comunicação em rede. São Paulo: NãoZero, 2009. p. 25-26.

SOUZA, Ivan. **Saiba agora como funciona o tráfego pago em agências**. Disponível em: <https://rockcontent.com/br/blog/como-funciona-o-trafego-pago/>. Acesso em: 26 nov. 2021.

JORNADA DE ESTUDOS EMPRESARIAIS 2022 – o amanhã começa aqui

Erechim/RS - 16 a 18 de maio; 20 e 21 de junho de 2022

XL Semana Acadêmica de Administração – VIII Mostra Científica do curso de Administração
XXXII Semana Acadêmica de Ciências Contábeis – VIII Mostra Científica do curso de Ciências Contábeis
VIII Semana Acadêmica de Arquitetura e Urbanismo – II Mostra Científica do curso de Arquitetura e Urbanismo
III Semana Acadêmica do EAD URI - II Mostra Científica dos cursos do EAD URI

ISBN 978-65-88528-25-9



TEMÁTICA:
ARQUITETURA E URBANISMO | Artigos

AMBIÊNCIA ARQUITETÔNICA: ESPAÇOS PARA PRÁTICAS INTEGRATIVAS E COMPLEMENTARES PARA A SAÚDE INTEGRAL

BASSO, N. M.1

BULA, N. N.2

ROESLER, s.3

RESUMO

Os estabelecimentos destinados aos cuidados e tratamento de doenças e transtornos mentais passaram por muitas transformações ao longo do tempo, deixando de serem vistas como estruturas de contenção, isolamento e vigilância, passando para a abordagem de acolhimento de um lar que preza pelo bem-estar e pelo conforto das pessoas. A arquitetura está diretamente ligada a esses ambientes e vem contribuindo para melhorá-los em benefício dos seus usuários. Esse trabalho tem como objetivo elaborar uma pesquisa exploratória explicativa, com estudos de caso de obras correlatas ao tema, visando compreender o papel da arquitetura como agente de promoção da saúde mental, de forma que os ambientes possam proporcionar experiências e sensações positivas aos usuários e como as práticas integrativas e complementares proporcionam um atendimento humanizado e tratando o paciente como um todo.

Palavras-chave: Arquitetura. Humanização. Ambiência. Saúde mental. Práticas integrativas e complementares.

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, a saúde mental tem desempenhado um papel importante de crescente reconhecimento no alcance das metas globais de desenvolvimento. Apesar do progresso, pessoas com problemas de saúde mental ainda são tratadas com discriminação e estigma. Muitas condições de saúde mental podem ser tratadas de forma eficiente, no entanto a discrepância entre as pessoas que precisam de tratamento e aquelas com acesso ao tratamento é considerável. A cobertura do tratamento continua extremamente baixa. (WHO, 2022).

O início da pandemia de COVID-19 em 2020 teve um efeito devastador, afetando a saúde mental e o bem-estar da população, além das síndromes respiratórias. De acordo com um resumo científico divulgado pela OMS em março de 2022, no primeiro ano da pandemia de COVID-19, a prevalência global de ansiedade e de

¹ Natália Moretto Basso. Acadêmica do curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

² Natalia Nakadomari Bula. Docente do curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

³ Sara Roesler. Docente do curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

depressão aumentou 25%. Os motivos para esse aumento são o estresse causado pelo isolamento social e restrições ao trabalho. (OPAS, 2022).

Logo, tornam-se necessários ambientes específicos para o atendimento psiquiátrico, os quais promovam acolhimento, bem-estar e conforto aos pacientes e familiares. Vieceli (2014, *apud* RIBEIRO, 2018) declara que não há regras para o local de tratamento de uma pessoa com transtorno mental, porém destaca a importância do conceito de acolhimento para o projeto. Fontes (2003, *apud* RIBEIRO, 2018) ressalta a importância da individualidade, já que a pessoa com transtorno mental tem sua individualidade dissipada. A autora enfatiza que, a arquitetura tem um papel importante nesse processo, já que a individualidade não pode ser recuperada em um espaço padronizado, monótono e desestimulante.

Nesse âmbito, a arquitetura tem um papel importante no campo da assistência à saúde, especialmente no processo de humanização. Os arquitetos podem enriquecer a abordagem da humanização na saúde, explorando as relações entre o ambiente construído e o comportamento dos usuários, visando a promoção da saúde e a qualidade de vida. (FONTES, 2007).

A humanização de estabelecimentos da saúde passou a ser debatida em processos de projeto a partir da década de 1990 no Brasil. A ênfase no planejamento desses espaços foi além do atendimento da eficiência médica e da incorporação tecnológica e passou a incidir sobre as contribuições da recuperação da saúde dos pacientes e para o bem-estar dos usuários. (CAVALCANTI, 2011 *apud* VILLELA, 2017).

A partir disso, o Ministério da Saúde lançou a Política Nacional de Humanização (PNH) em 2003, conhecida também por HumanizaSUS e a Cartilha da Ambiência em 2007, divulgando preceitos de humanização abordada pela arquitetura e urbanismo e pelo Sistema Único de Saúde (SUS), melhorando as relações humanas e dos ambientes. (BRASIL, 2004, 2010).

Em 2006, o Ministério da Saúde apresentou a Política Nacional de Práticas Integrativas e Complementares (PNPIC), a qual atende a necessidade de conhecer, apoiar, incorporar e implementar experiências como a Medicina Tradicional Chinesa- Acupuntura, da Homeopatia, da Fitoterapia, da Medicina Antroposófica e do Termalismo-Crenoterapia. Ao atuar na promoção, manutenção e recuperação da saúde baseada em modelo de atenção humanizada e centrada na integralidade do indivíduo, a PNIPIC contribui para o fortalecimento dos princípios fundamentais do SUS. (BRASIL, 2006).

A problemática apontada para o seguinte tema pode ser definida em: como a arquitetura, aliada às práticas integrativas e complementares, pode contribuir para os cuidados e recuperação das pessoas com doenças e transtornos mentais?

O objetivo geral deste trabalho é compreender como a arquitetura pode contribuir para a saúde mental. Os objetivos específicos são: compreender a história mundial e nacional das instituições destinadas a doenças e transtornos mentais; entender como a arquitetura pode influenciar e beneficiar os pacientes em tratamento de transtornos mentais; inteirar-se a respeito das práticas integrativas e complementares na saúde como podem agregar ao tratamento convencional de doenças e transtornos mentais; e analisar edificações correlatas ao tema.

REFERENCIAL TEÓRICO

Ao longo da história podem ser percebidas muitas transformações nas visões sobre a saúde mental e, conseqüentemente, nas formas de abordar os pacientes. Estas mudanças de paradigma refletem na forma de projetar os espaços destinados aos cuidados e tratamentos. Nesta seção faz-se um breve percurso pelos principais marcos históricos, políticos e culturais.

A LOUCURA AO LONGO DA HISTÓRIA

Durante o século XV, principalmente na Alemanha, era comum expulsar os loucos das cidades em embarcações, conhecidas como *Narrenschiff* ou *Nau dos Loucos*, e desembarcá-los nos portos de outras cidades europeias. Algumas cidades acolheram um grande número de loucos e os colocavam na prisão. De acordo com Foucault (1978), supõe-se também que em cidades importantes, marinheiros e mercadores levavam um grande número de loucos, purificando a sua cidade de origem. Desse modo, o louco parte para o mundo nas naus, tornando-se prisioneiro da própria partida ou prisioneiro da passagem, como o autor denomina. Logo, o louco é visto como alguém sem pátria, com origem e destino desconhecido e sem pertencer a ambos. No século XVII, René Descartes encontra a loucura ao lado do sonho e das formas de erro, para o filósofo a loucura é a condição de impossibilidade de pensamento, desaparecendo do exercício da razão.

Em 1656 foi fundado o Hospital Geral em Paris, destinado a abrigar os pobres de Paris, não se tratava de um estabelecimento médico, se qualificava como entidade administrativa, destinada a ordenar a miséria e combater a mendicância. A Grande Internação rapidamente se espalha pela Europa, é caracterizada como uma resposta para a crise econômica que afeta o mundo ocidental, o que a tornou necessária foi um imperativo de trabalho, fora dos períodos de crise, os internos serviam como mão-de-obra barata. Logo, a internação marca na história do desatino, o momento em que a loucura é percebida no âmbito social da pobreza, da incapacidade para trabalhar e de integrar-se no coletivo. (FOUCAULT, 1978).

Os hospícios são contemporâneos à Revolução Francesa, quando a racionalidade passa a ter maior relevância. Logo, as instituições manicomiais passaram a ser o único local onde a presença da loucura é aceita pela sociedade. (BASAGLIA, 1979 apud RIBEIRO, 2018). No século XIX, havia a maior concentração de hospitais de alienados, onde eram abrigados e alimentados, mas mantidos em más condições de higiene e trato, abrangiam vários quiosques, isolados ou interligados por corredores mal iluminados. Eram ambientes fechados, com janelas gradeadas acima do nível dos olhos e dormitórios apertados. (PESSOTTI, 1996 apud RIBEIRO, 2018).

Durante a 2ª Guerra Mundial, a falta de mão-de-obra gerou uma grande crise econômica, e o alto índice de doenças mentais nos manicômios se tornou uma preocupação, no entanto o elevado custo de vida levou à falta de alimentação e cuidados resultou na morte de muitos internos. (BIRMAN E COSTA, 1994 apud HEIDRICH, 2007).

A partir da década de 40, o hospital psiquiátrico passou por vários modelos de transformações, a fim de questionar o seu aspecto terapêutico, já que parte da suposição de que os hospitais não ajudam na recuperação dos internos. (HEIDRICH, 2007).

No Brasil, o doente mental aparece nas cidades, num contexto de desordem e ameaça à paz social numa sociedade rural pré-capitalista pouco discriminativa, diferentemente da Europa. Durante o Brasil colonial, não há referências sobre a trajetória do doente mental, supõe-se que os loucos pobres e mansos vagavam pelas cidades e viviam da caridade pública trocando pequenos serviços por comida. Já os loucos violentos eram presos nas cadeias, sujeitos ou não a maus tratos. Desconsiderada por trezentos anos, a loucura surge nas cidades, aumentando a quantidade de vadios e desordeiros, fazendo com que as Santas Casas passassem a incluí-los em seus hóspedes, porém com tratamento desigual, sem ajuda médica, trancados em porões e sofrendo maus tratos físicos. O doente mental é destinado à exclusão em hospitais, prisões, reeducação por laborterapias e trabalho forçado. Desde o princípio, a exclusão é a tendência da psiquiatria brasileira. (RESENDE, 2001).

Em 1852 foi inaugurado, sob direção da Santa Casa de Misericórdia, o Hospício D. Pedro II no Rio de Janeiro, um marco institucional para a assistência psiquiátrica no Brasil, tinha capacidade para 350 pacientes e era destinado a todo o Império, atingindo a capacidade máxima mais de um ano após a inauguração. Era localizado na Praia Vermelha, na época uma área remota do Rio de Janeiro, já que era ideal um local calmo, tranquilo e espaçoso. Os objetivos que justificam a necessidade do hospício são “remover, excluir, abrigar, alimentar, vestir e tratar” os loucos, porém esses eram parcialmente assegurados. Com o crescimento das cidades, tornou-se uma prática comum isolar os doentes mentais em lugares afastados. (RESENDE, 2001).

O período após a Proclamação da República marcou a separação entre a psiquiatria empírica do vice-reinado e a psiquiatria científica. O Hospício D. Pedro II torna-se independente da Santa Casa de Misericórdia, passa a ser chamado Hospício Nacional de Alienados e administrado por médicos especialistas os quais passaram a examinar todas as admissões justificadas pela perturbação da paz, moral e dos bons costumes e pela noção de periculosidade. Em 1890 foi criado para os alienados um serviço agrícola para assistência médica e legal, servindo como modelo para as colônias no final do século XIX. (PEREIRA, 2004).

Com a criação do Serviço Nacional de Doenças Mentais a partir da década de 40 do século XX, foram criados Ambulatórios de Higiene Mental com a finalidade de realizar o acompanhamento dos pacientes egressos e divulgar informações de prevenção de doenças mentais. Porém o caos definiu o final da década de 50 com a superlotação dos hospitais, falta de pessoal, maus tratos e más condições hoteleiras piores que os presídios.

De acordo com Heidrich (2007), a década de 60 é caracterizada pela privatização da psiquiatria, também denominada como “indústria da loucura”, já que o governo começou a comprar leitos em hospitais psiquiátricos a fim de aliviar a lotação dos hospitais públicos. Como a psiquiatria virou objeto de lucro, o tempo de internação não era controlado. Logo, essa prática passou a ser denunciada, provocando mudanças, realizadas pela Previdência Social, no período de internação e limitando os internamentos a partir da década de 70. (RESENDE, 2001).

A crise do sistema de saúde introduzido pelo Regime Militar no início da década de 80 culminou numa série de eventos que deram origem ao Sistema Básico de Saúde (SUS) em 1988, construindo o panorama da Reforma Psiquiátrica no Brasil. (HEIDRICH, 2007). O Movimento Nacional de Luta Antimanicomial, conhecido anteriormente como Movimento dos Trabalhadores de Saúde Mental (MTSM), foi um movimento social que visava a participação da sociedade no debate da assistência psiquiátrica. (AMARANTE, 1995 apud RIBEIRO, 2018).

A Lei 10.216/01 aprovada pelo Senado Federal em 2001 conciliou opiniões divergentes contra e a favor da Reforma Psiquiátrica, possibilitando a utilização simultânea dos modelos antigo e novo, como acontece até hoje. (HEIDRICH, 2007).

A ARQUITETURA PARA A SAÚDE MENTAL

A inserção da pessoa com uma doença mental na cidade, posterior à desconstrução do modelo manicomial, resultou na busca de um novo modelo de construção, cujo objetivo era acolher essas pessoas, obliterando os antigos manicômios e edificações sanitárias. O novo tratamento de saúde mental caracteriza-se como uma tipologia residencial, um espaço de refúgio e acolhimento. Para Bachelard, todo e qualquer lugar realmente habitado traz consigo a ideia de casa. (VIECELI, 2014). Pallasmaa (2013, apud RIBEIRO, 2018) relata que as construções modernas estão perdendo o significado da arquitetura. Para o autor, a construção tem de gerar emoções e sentimentos, já que é um símbolo da existência humana, e a verdadeira arquitetura deve promover experiências que orientem sentimentos essenciais.

Quanto a forma de uma edificação para tratamento mental, é de suma importância passar o conceito de acolhimento no projeto, essa sensação de acolhimento decorre principalmente das intenções projetuais. A tipologia residencial não deve ser a única opção ao modelo manicomial, já que o seu espaço reduzido não consegue atender a demanda de usuários. (VIECELI, 2014).

Em 2003, uma pesquisa foi realizada na Casa do Sol, unidade do Instituto Municipal de Assistência à Saúde Nise da Silveira, no Rio de Janeiro, lugar que hospeda pessoas com transtornos mentais à longo prazo. Foram realizados questionários e entrevistas com usuários e funcionários, com o objetivo de elaborar recomendações a serem consideradas nos projetos arquitetônicos destinados a pessoas com transtornos mentais. Os entrevistados manifestaram interesse e preferência por um espaço externo onde pudessem tomar sol e ter contato com a natureza, além de maiores aberturas para melhor ventilação e iluminação, as quais são importantes para notar a passagem do tempo. Ainda salientaram a necessidade de locais próprios para a prática de esportes, auditórios para práticas de artes cênicas e espaços para descanso. (FONTES, 2003).

Os materiais para essas edificações devem ser resistentes ao impacto, ao calor e ao fogo, de forma a manter a sua integridade. Além disso, os materiais devem ser de fácil manutenção, reposição e limpeza. De forma a desassociar o local à imagem dos antigos manicômios, grades, cobogós (elementos vazados) e o mobiliário fixo, em concreto ou alvenaria não são recomendados. A autora menciona também que a simetria e a compartimentação devem ser utilizadas com moderação. A personalização do espaço pessoal é mencionada na pesquisa, já que os entrevistados manifestaram interesse de intervir no espaço de moradia, escolhendo cores e móveis, o que incentiva a enxergar o indivíduo em duas singularidades e como um todo e não como um conjunto de sintomas. (FONTES, 2003).

A preocupação com a segurança é primordial na assistência à saúde mental, visto que agressão mútua e tentativas de suicídio são comuns. A internação emergencial deve ser preferencialmente em pavimento térreo, evitando arestas vivas e materiais cortantes, os acabamentos também devem ser especificados de forma a evitar acidentes. (FONTES, 2003). As edificações térreas já foram defendidas por Esquirol, discípulo de Pinel, em razão de facilitar as circulações e a observação dos profissionais. (PESSOTTI, 1996 apud RIBEIRO, 2018).

PRÁTICAS INTEGRATIVAS NA ÁREA DA SAÚDE

Nos últimos 50 anos, a saúde deixou de ser entendida como a ausência de doença e passou a incluir o contexto do ser humano em relação à sociedade. Nas culturas orientais, a doença é vista como um desequilíbrio do corpo, integrando corpo, mente e espírito, as individualidades e as condições sociais das pessoas reagem especificamente às doenças e tratamentos. Segundo a Organização Mundial da Saúde, “[...] diferentes pessoas podem receber diferentes tratamentos, mesmo que, de acordo com a medicina moderna, elas sofram da mesma doença”. (WHO, 2002 apud VILLELA, 2017).

A OMS define a Medicina Tradicional como:

A soma total do conhecimento, habilidade e práticas baseadas em teorias, crenças e experiências nativas de diferentes culturas, explicáveis ou não, usadas na manutenção da saúde, bem como na prevenção, diagnóstico, melhoria ou tratamento de doenças físicas e mentais. (WHO, 2013, p. 15)

Já a Medicina Complementar é descrita como:

Os termos “medicina complementar” ou “medicina alternativa” referem-se a um amplo conjunto de práticas de saúde que não fazem parte da tradição do próprio país ou da medicina convencional e não estão totalmente integradas ao sistema de saúde dominante. Eles são usados de forma intercambiável com a medicina tradicional em alguns países. (WHO, 2013, p. 15)

Essa abordagem integrada da medicina vem crescendo continuamente segundo os relatórios das estratégias mundiais da OMS (WHO 2013). Além disso, o paciente participa efetivamente no seu processo de cura, transformando sua condição através da autorreflexão, autoconhecimento e autocuidado. (VILLELA, 2017).

O ambiente terapêutico deve contribuir para a cura e o bem-estar dos usuários. Dessa forma, a arquitetura é um fator determinante na promoção da saúde, reconhecida pela Medicina Tradicional e Complementar, e tem sido abordada também na Medicina Integrativa. (STERNBERG, 2009 apud VILLELA, 2017).

METODOLOGIA

A pesquisa é de caráter básico e abordagem qualitativa. Quanto aos objetivos, é caracterizada como uma pesquisa exploratória, com procedimentos técnicos bibliográficos para elaboração de referencial teórico e estudos de caso de projetos correlatos ao tema.

ESTUDOS DE CASO

Os estudos de caso foram escolhidos de forma a analisar edificações da área da saúde relacionadas ao tema. O primeiro estudo de caso será analisado em relação à sua funcionalidade e setorização; o segundo, no que se refere ao conceito; e o terceiro quanto à ambiência.

CASA DO SOL

A Casa do Sol é uma instituição psiquiátrica municipal do Rio de Janeiro, integrada ao Instituto Municipal de Assistência à Saúde Nise da Silveira, localizado no bairro do Engenho de Dentro. O Instituto começou suas atividades 1911, e está incorporado a 47.800 m² de área arborizada. Na sua história, o Instituto assumiu postura de vanguarda na assistência à saúde mental contribuindo para a inovação na psiquiatria. (FONTES, 2007). Segundo a Prefeitura do Rio de Janeiro (2021), após 110 anos, o Instituto encerrou a hospitalização de pacientes psiquiátricos, transferindo os internos para residências terapêuticas.

A Casa do Sol, construída entre as décadas de 40/50 e inaugurada em 1956, abrigava pacientes crônicos com muito tempo de internação. A edificação de seis pavimentos é caracterizada como Arquitetura Moderna, a qual prioriza a função à forma. Fontes (2007) afirma que a ausência de janelas e uso de cobogós em favor da segurança prejudicam o conforto térmico e lumínico, as cores escuras na pintura interna e as grades nas janelas tornam os ambientes sombrios. A figura 1 demonstra os ambientes internos.

O pavimento térreo da Casa do Sol era constituído por um Centro de Convivência, onde era realizada a terapia ocupacional dos internos e egressos, salas para atividades em grupo, oficinas e consultórios. Conforme Fontes (2007), a ala esquerda era destinada a setores cujas atividades não eram relacionadas ao Centro, o que resultava em um fluxo de serviço ineficiente. Outra problemática eram os pátios, já que o pátio de acesso era utilizado como estacionamento e o pátio sul, para atividades de serviço. No segundo e terceiro pavimentos havia duas alas femininas e duas alas masculinas de enfermarias atribuídas a pacientes crônicos. No quarto e quinto pavimento estavam instaladas temporariamente as enfermarias de pacientes agudos. Já o sexto pavimento era destinado a atividades administrativas. Em cada ala, o banheiro e o refeitório eram utilizados coletivamente. A seguir, a figura 2 mostra as plantas baixas do térreo e do pavimento tipo.

Figura 1 - Ambientes internos escuro e com cobogós



Fonte: Espaço Saúde (2002) apud Fontes (2007).

Figura 2 - Planta baixa dos pavimentos térreo e tipo



Fonte: Adaptado de Espaço Saúde (2002) apud Fontes (2007).

A Casa do Sol passou por reformas improvisadas realizadas sem projeto arquitetônico. Os ambientes de moradia são descritos por Fontes (2007) como inseguros e escuros, não ofereciam privacidade aos usuários, nem condições favoráveis de conforto térmico e de luz natural, além de não contribuírem para o convívio social dos internos, devido à autonomia das alas.

MAGGIE'S CENTRE GARTNAVEL

O Maggie's Centre é constituído por vários centros de suporte gratuito para qualquer pessoa com câncer e suas famílias. No Reino Unido existem 26 centros Maggie's e três internacionais (Hong Kong, Tóquio e Barcelona). (MAGGIE'S, 2022). Seu objetivo é proporcionar um ambiente de apoio emocional e prático, acolhedor e receptivo, onde as pessoas se sintam em casa. (OMA, [2011?]).

O Maggie's localizado em Glasgow, na Escócia, foi projetado pelo escritório OMA em 2007. O projeto consiste em um edifício de apenas um pavimento, com salas interligadas formando um anel, e um pátio ajardinado no centro. A disposição dos ambientes minimiza a necessidade de circulação, favorecendo a fluidez resultando em uma planta aparentemente casual, porém ao mesmo tempo proporciona ambientes privados para momentos íntimos, como as salas de aconselhamento e ambientes amplos para o uso comum. (OMA, [2011?]). A figura 3 mostra a setorização da planta do Maggie's Gartnavel.

Em cada espaço projetado há uma conexão com a natureza, seja pelo pátio interno ou pela vegetação circundante. O pátio interno oferece um espaço de refúgio e descanso, como um santuário. A figura 4 mostra ambientes internos do Maggie's Glasgow.

Figura 3 - Planta baixa setorizada do Maggie's Centre Gartnavel



Fonte: Adaptado de Architizer (2011).

Figura 4 - Ambientes internos



Fonte: Architizer (2011).

Os centros Maggie's tem como base o preceito de que a arquitetura excepcional e os espaços inovadores podem contribuir para o bem-estar das pessoas, despertando a curiosidade e a imaginação para se sentir vivo, fugindo da típica arquitetura hospitalar. (OMA, 2011).

HOSPITAL PSIQUIÁTRICO VEJLE

O Hospital Psiquiátrico de Vejle, inaugurado em fevereiro de 2017, está localizado em Vejle, na Dinamarca, e é amplamente reconhecido por sua arquitetura que contribui para a cura. O hospital foi projetado pelo escritório dinamarquês Arkitema, concebido por uma Parceria Público-Privada (PPP), na qual a equipe projeta, constrói e administra o edifício. A ideia principal era criar um hospital de saúde mental visionário com 91 leitos, ambulatório infantil, pronto-socorro psiquiátrico e eletroconvulsoterapia (ECT), com a finalidade de proporcionar tratamento ambulatorial em âmbito regional, apoiando o tratamento de pacientes com quadros clínicos complexos que necessitam hospitalização, ocupando uma área total de 17.000 m². (VEJLE, 2018).

Segundo o escritório Arkitema (2017), o edifício é formado por oito casas agrupadas que constituem um fluxo circular. Juntamente com o edifício administrativo, o complexo forma um anel, garantindo a funcionalidade e a organização do espaço. A figura 5 demonstra uma vista aérea do hospital e a fachada de um dos acessos que contém o estacionamento.

O hospital visa incentivar a atividade física e minimizar a intervenção forçada. Desde a sua inauguração, o hospital registrou uma redução de 50% na utilização de contenção física. Em 2018, o hospital venceu a categoria de Design de Saúde Mental no European Healthcare Design Awards para edifícios de saúde mental de todo o mundo. O projeto do hospital garante ampla iluminação em todo o edifício, acesso à natureza e espaços externos e enfermarias com visão panorâmica para as alas e um layout diferenciado. (VEJL, 2018).

O projeto do hospital conseguiu criar ambientes protegidos ao mesmo tempo que prioriza o conforto térmico, acústico e lumínico, resultando em um espaço que se aproxima mais de um lar, do que de uma instituição. O hospital também incentiva a prática de atividades físicas, com academia e centro esportivo disponíveis aos pacientes. Concomitante às diversas áreas verdes nos pátios e além dos edifícios, a utilização de painéis de vidro permite a permeabilidade visual dos espaços verdes externos, aspecto que teve impacto positivo direto na gestão de conflitos dos pacientes. (ARKITEMA, 2017).

A luz exerce papel fundamental no processo de melhora dos pacientes nesse projeto, não apenas a luz natural, mas também a artificial. A terapia com luz colorida é integrada nas enfermarias, provocando um efeito calmante e contribuindo para o sono e para a preservação de um ritmo circadiano natural. (VEJLE..., 2018). Dentre as soluções utilizadas pode-se citar os painéis acústicos de lã de madeira colados com cimento cujas propriedades são: resistência ao fogo eficiente, desempenho acústico excelente, resistência natural e design flexível. (VEJLE, 2018, TROLDTEKT, 2022). A figuras 6 mostra os ambientes internos do Hospital Psiquiátrico de Vejle.

Figura 5 - Vista aérea e fachada com estacionamento



Fonte: Vejle (2018); Arkitema (2017).

Figura 6 - Ambientes internos de uso comum



Fonte: Arkitema (2017).

O piso utilizado em todo o interior do hospital é de borracha, com características de resistência e elasticidade e apresenta diversas vantagens como: resistência mecânica, cores resistentes à luz, facilidade de limpeza, baixo custo de manutenção, absorção de ruídos sonoros, resistência ao deslizamento, resistente ao fogo conforme os regulamentos internacionais. (ARTIGO, 2022).

CONSIDERAÇÕES

Os estudos de caso selecionados nesse trabalho retratam a transição da psiquiatria e como os tratamentos vem mudando e evoluindo com o tempo. A arquitetura tem sido uma grande aliada nesse processo, transformando os ambientes destinados à pacientes de doenças mentais, paralelamente ao desenvolvimento da assistência psiquiátrica atual, abandonando os modelos manicomiais utilizados previamente.

No primeiro estudo de caso, a Casa do Sol representa esse modelo manicomial que está sendo substituído por atendimentos equivalentes aos estudos de caso 2 e 3, o Maggie's e o hospital psiquiátrico de Vejle. Por fim, os estabelecimentos destinados ao cuidado com a saúde mental devem prezar pelo acolhimento e pelo conforto, proporcionando experiências equivalentes àquelas de um lar em contrapartida aos modelos antigos de controle e vigilância.

REFERÊNCIAS

- ARCHITIZER. **Maggie's Gartnavel**. 2011. Disponível em: <https://architizer.com/projects/maggies-gartnavel/>. Acesso em: 12 maio 2022.
- ARKITEMA. **Psychiatric Hospital in Vejle**. 2017. Disponível em: <https://www.arkitema.com/en/project/psykiatrisygehys-vejle>. Acesso em: 13 maio 2022.
- ARTIGO. **Interior Rubber Flooring**. 2022. Disponível em: <https://www.artigo.com/en/rubber-flooring/>. Acesso em: 13 maio 2022.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria-Executiva. Núcleo Técnico da Política Nacional de Humanização. **HumanizaSUS: Política Nacional de Humanização**. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2004.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Núcleo Técnico da Política Nacional de Humanização. **Ambiência**. 2. ed. – Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2010.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção a Saúde. Departamento de Atenção Básica. **Política Nacional de Práticas Integrativas e Complementares no SUS - PNPIC-SUS**. 1. ed. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2006.
- FONTES, M. P. Z. **Imagens da Arquitetura da Saúde Mental**: Um Estudo sobre a Requalificação dos Espaços da Casa do Sol. 2003. Dissertação (Mestrado em Arquitetura) – Faculdade de Arquitetura e Urbanismo, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2003
- FONTES, Maria Paula Zambrano. **Humanização dos espaços de saúde**: Contribuições para a Arquitetura na Avaliação da Qualidade do Atendimento. 2007. Tese (Doutorado) – Faculdade de Arquitetura e Urbanismo, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2007.
- FOUCAULT, M. **História da loucura**. São Paulo: Editora Perspectiva, 1978.
- HEIDRICH, A. V. **Reforma Psiquiátrica à Brasileira**: análise sob a perspectiva da desinstitucionalização. 2007. Tese (Doutorado em Serviço Social) - Faculdade de Serviço Social, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2007. Disponível em: <https://hdl.handle.net/10923/5100>. Acesso em: 16 abr. 2022.
- MAGGIE'S CENTRES. **About us**. 2022. Disponível em: <https://www.maggies.org/about-us/>. Acesso em: 12 maio 2022.
- OMA. **Maggie's Centre – Gartnavel**. Disponível em: <https://www.oma.com/projects/maggie-s-centre-gartnavel>. Acesso em: 12 maio 2022.
- ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE, OPAS. **Pandemia de COVID-19 desencadeia aumento de 25% na prevalência de ansiedade e depressão em todo o mundo**. 2022. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/2-3-2022-pandemia-covid-19-desencadeia-aumento-25-na-prevalencia-ansiedade-e-depressao-em>. Acesso em: 5 abr. 2022.

PEREIRA, R. C. **Políticas de saúde mental no Brasil: o processo de formulação da lei de reforma psiquiátrica (10.216/01).** 2004. Tese (Doutorado) – Escola Nacional de Saúde Pública, Rio de Janeiro, 2004.

RESENDE, H. Política de saúde mental no Brasil: uma visão histórica. In: TNDIS, Silvério Almeida e COSTA, Nilson do Rosário. **Cidadania e Loucura: políticas de saúde mental no Brasil.** Petrópolis: Vozes, 2001.

RIBEIRO, Mariane. **Centro de Atenção Psicossocial III: A arquitetura a favor da saúde mental.** 2018. 109 f. Trabalho de Conclusão de Curso – Departamento de Arquitetura e Urbanismo, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2018.

RIO DE JANEIRO. **Instituto Municipal Nise da Silveira encerra hospitalização de pacientes psiquiátricos.** Disponível em: <https://prefeitura.rio/saude/instituto-municipal-nise-da-silveira-encerra-hospitalizacao-de-pacientes-psiquiaticos/>. Acesso em: 08 maio 2022.

TROLDTEKT Product Catalog. **ArchDaily.** Disponível em: <https://www.archdaily.com/catalog/us/companies/978/troldtekt>. Acesso em: 13 maio 2022.

VEJLE Psychiatric Hospital / Arkitema Architects. **ArchDaily.** 11 set. 2018. Disponível em: <https://www.archdaily.com/901732/vejle-psychiatric-hospital-arkitema-architects>. Acesso em: 13 maio 2022.

VIECELI, A. P. **Lugares da Loucura: Arquitetura e Cidade no Encontro com a Diferença.** 2014. Dissertação (Mestrado em Arquitetura) – Programa de Pós-Graduação em Arquitetura, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2014. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10183/95996>. Acesso em: 24 abr. 2022.

VILLELA, Mariana Silva. **A ambiência nas práticas integrativas e complementares: estímulos ao bem-estar do usuário.** 2017. 426 p. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Tecnológico, Programa de Pós-Graduação em Arquitetura e Urbanismo, Florianópolis, 2017.

WORLD HEALTH ORGANIZATION, WHO. **Mental Health.** 2022. Disponível em: https://www.who.int/health-topics/mental-health#tab=tab_1. Acesso em: 5 abr. 2022.

WORLD HEALTH ORGANIZATION, WHO. **Traditional Medicine Strategy 2014-2023.** Genebra: WHO Press 2013.

COHOUSING: UM NOVO JEITO DE MORAR

CARVALHO, F. R.1
ROCHA, V. T.2
BRESSAN, M. Z.3

RESUMO

Envelhecer é um processo natural da vida do homem; ocorre por conta das mudanças físicas, psicológicas e sociais. Devido ao crescente aumento da expectativa de vida e a quantidade de idosos no mundo, surge a necessidade de medidas que garantam dignidade, cuidado, autorrealização, autonomia, participação e independência às pessoas idosas. Segundo a OMS (2005, p.14), o envelhecimento ativo envolve um processo de otimização das oportunidades de saúde, participação e segurança, com objetivo de melhorar a qualidade de vida, aplicando-se tanto para indivíduos quanto para grupos populacionais. Permite que as pessoas percebam o seu potencial para o bem-estar físico, social e mental ao longo da vida, e que participem da sociedade de acordo com suas necessidades, desejos e capacidades. Tendo em vista a relevância do segmento de idosos no contexto populacional e suas necessidades específicas, a *cohousing* configura-se como uma alternativa, por ser uma forma de comunidade sustentável, que favorece a autonomia, independência e socialização entre os moradores. Assim, o objetivo desta pesquisa bibliográfica é teorizar sobre o panorama do envelhecimento, identificar maneiras para um envelhecimento ativo e uma arquitetura acolhedora por meio do conceito de um *cohousing*, apresentando o papel da arquitetura, que desempenha a reordenação da sociedade, oferecendo uma moradia coletiva alternativa como chave da sustentabilidade e, assim, influenciando no bem-estar das pessoas.

Palavras-chave: Autonomia. Envelhecimento Ativo. Idosos. *Cohousing*.

INTRODUÇÃO

O aumento da expectativa de vida e do número de idosos é um fenômeno mundial. Os avanços médicos e tecnológicos vêm propiciando o aumento considerável tanto na expectativa de vida da população, quanto na queda da taxa de natalidade. (FREITAS, 2004).

Em 1950, a expectativa de vida era de 46,8 anos; já em 2015, esse indicador passou para 70,4, e espera-se que em 2030 chegue a 74,5 anos. Esse aumento da expectativa de vida ao nascer é causado

¹ Fabiana Raquel de Carvalho. Acadêmico do Curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

² Vanessa Tibola da Rocha. Doutora em Engenharia Civil e Ambiental - PPGEng, pela UPF. Professora do Curso de Arquitetura e Urbanismo – URI Erechim.

³ Mariele Zawierucka Bressan. Doutora em Letras pela UFRGS. Professora do Curso de Arquitetura e Urbanismo – URI Erechim.

conjuntamente pela redução da mortalidade infantil e pela maior sobrevivência em idades mais avançadas. (BNDES, 2017). A partir da transição demográfica descrita, verifica-se a importância de se promover um envelhecimento marcado pelo equilíbrio entre as limitações e potencialidades do indivíduo. (MIRANDA, BANHATO, 2008).

O envelhecimento saudável presume ser aquele acima das expectativas do envelhecimento normal, ou seja, as alterações decorrentes do envelhecimento ocorrem lentamente, de tal forma que o funcionamento físico, social e cognitivo nesses idosos são melhores que o da maioria das pessoas da mesma faixa etária. (ROWE; KHAN, 1998). Dessa forma, faz-se necessária a adoção de políticas específicas que visem propiciar um envelhecimento ativo, no qual a autonomia e, sobretudo, a dignidade do idoso, devam ser sempre respeitadas (FREITAS, 2004). A autonomia “é a habilidade de controlar, lidar e tomar decisões pessoais sobre como se deve viver diariamente, de acordo com suas regras e preferências”. (OMS, 2005, p. 14).

A maior longevidade da população gera também grandes desafios, em função do aumento das demandas por políticas sociais e econômicas, dos impactos na previdência social e da necessidade de medidas que garantam dignidade, cuidado, autorrealização, autonomia, participação e independência às pessoas idosas. (BRASIL, 2017).

Por conta da realidade do envelhecimento populacional, as instituições voltadas para idosos vêm crescendo no Brasil e no mundo; pousadas, hotéis, asilos e vilas, para idosos, estão se tornando uma realidade cada vez mais presente. (ROCHA; ALBUQUERQUE, 2018).

Considerando a relevância do segmento de idosos no contexto populacional e suas necessidades específicas, a *cohousing* configura-se como uma alternativa adequada, uma vez que favorece a autonomia, independência e socialização entre os seus moradores, conforme o médico gerontologista Kalache. (2015, *apud* ROCHA; ALBUQUERQUE, 2018). “O conceito de envelhecimento ativo é o processo de otimização das oportunidades de saúde, participação e segurança, com o objetivo de melhorar a qualidade de vida à medida que as pessoas ficam mais velhas [...]”. (OMS, 2005, p. 14).

Devido ao crescente aumento da expectativa de vida, o envelhecimento da população é uma realidade, e uma das demandas que surgem em função disso é um acompanhamento especial devido a futuros declínios cognitivos que possam surgir, os quais reduzem a capacidade intelectual dos idosos. (FICHMAM *et al.*, 2013).

Atualmente, existem residências para pessoas idosas, dentre eles: Asilo, Casa de Repouso, Abrigo, Instituição de Longa Permanência; o termo mais utilizado e usual é ILPI – Instituição de Longa Permanência do Idoso. (COSTA; MERCADANTE, 2013). Ainda segundo os autores, este último é utilizado não como simples sinônimo de Asilo, mas é um termo que implica uma nova organização e gestão de moradia para idosos.

Portanto, esta pesquisa busca apresentar dados sobre o panorama do envelhecimento populacional, identificando maneiras para um envelhecimento ativo e uma arquitetura acolhedora com o conceito de um *cohousing*, uma nova forma de moradia para idosos, que pode ser compreendida por buscar maior conexão entre a comunidade e a terra. As unidades de *cohousing* apresentam áreas comuns que pertencem e são administradas pela própria comunidade que ali reside. (ROCHA; ALBUQUERQUE, 2018).

O objetivo geral deste trabalho é teorizar sobre o panorama do envelhecimento, identificar maneiras para um envelhecimento ativo e uma arquitetura acolhedora através do conceito de um *cohousing*.

REFERENCIAL TEÓRICO

O idoso e o contexto da sociedade contemporânea

Envelhecer é um processo natural da vida do homem; ocorre por conta das mudanças físicas, psicológicas e sociais. O aumento demográfico é uma consequência do envelhecimento populacional, e precisa ser acompanhado da melhoria ou manutenção da saúde e qualidade de vida. (OMS, 2005, p. 4).

De acordo com diversos gerontologistas, não existe marco etário definido, pois cada indivíduo envelhece de forma diferente e está inserido em realidades sociais e culturais distintas. (DORNELES, 2006). Porém, segundo estabelecido pelo Estatuto do Idoso, considera-se idosa a pessoa com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos (BRASIL, 2003).

Devido a esta dificuldade de se estabelecer um marco etário para o início do envelhecimento, Paschoal (1996, p. 27), apresenta seis maneiras de se envelhecer: biologicamente, socialmente, intelectualmente, economicamente, funcionalmente e cronologicamente.

Ferreira *et al.* (2010, p. 362) afirma que, “o fato de o envelhecimento continuar sendo representado sob a forma de perdas, faz com que muitas capacidades que as pessoas idosas possuem permaneçam desconhecidas e muitos ganhos não sejam valorizados”.

Em todo o mundo, a proporção de pessoas com 60 anos ou mais está crescendo rapidamente; estima-se que até 2050, o número de pessoas com mais de 60 anos passe para 2 bilhões a nível mundial. (OMS, 2005, p. 9).

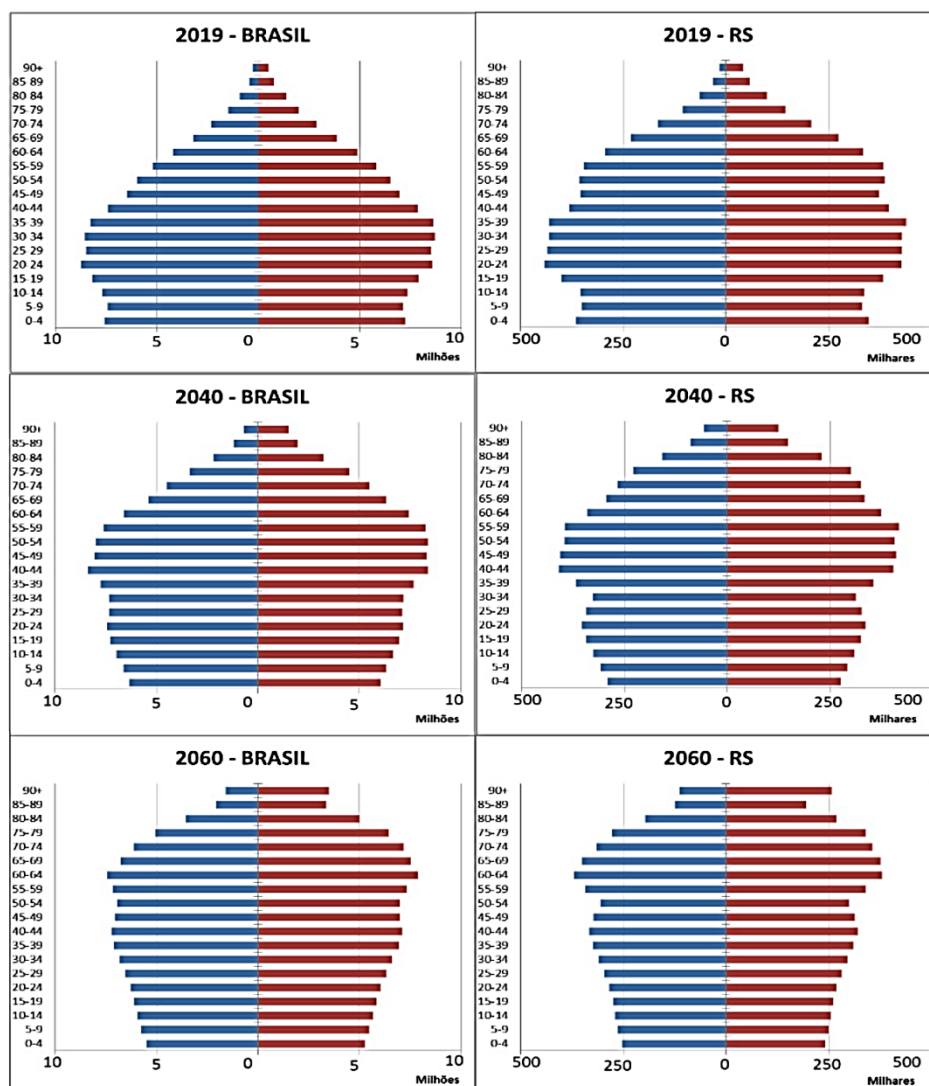
O Ministério da Saúde argumenta que o Brasil teve a quinta maior população idosa do mundo em 2016. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), chegou a 29,6 milhões o número de pessoas acima dos 60 anos de idade. A população brasileira manteve a tendência de envelhecimento dos últimos anos e ganhou 4,8 milhões de idosos desde 2012, superando a marca dos 30,2 milhões em 2017. (IBGE, 2018).

Com base nisso, é importante destacar que os direitos dos idosos no Brasil estão garantidos na Constituição Federal, artigo 230, e no Estatuto do Idoso criado em 2003. Este assegura, de forma permanente, direitos fundamentais, medidas de proteção, política de atendimento, acesso à Justiça e proteção judicial. (AGÊNCIA BRASIL, 2021).

Envelhecer no Brasil torna-se um desafio, pois o país não está planejado para lidar com as diversas situações que acometem essa população de idosos, que cresceu consideravelmente com o aumento da expectativa de vida nos últimos anos. (PORTAL DO ENVELHECIMENTO, 2019).

Observando as pirâmides etárias, conforme Figura 1, é possível identificar que o Estado do Rio Grande do Sul possui a população mais envelhecida em comparação com o País. (RIO GRANDE DO SUL, 2019).

Figura 1 - Projeções populacionais no Brasil e no Rio Grande do Sul — 2019, 2040 e 2060



Fonte: IBGE

Nota: Elaboração DEE-Seplog.

Em 2019, os idosos representam 12,7% do total populacional no Rio Grande do Sul. Em 2060, as estimativas sugerem que esse valor chegará a quase 30%, o que significa que, em cada três pessoas, uma seria idosa. (DEE, 2019).

A maior longevidade da população gera também desafios, em função do aumento das demandas por políticas sociais, dos impactos na previdência social e da necessidade de medidas que garantam dignidade e autonomia às pessoas idosas. (BRASIL, 2017).

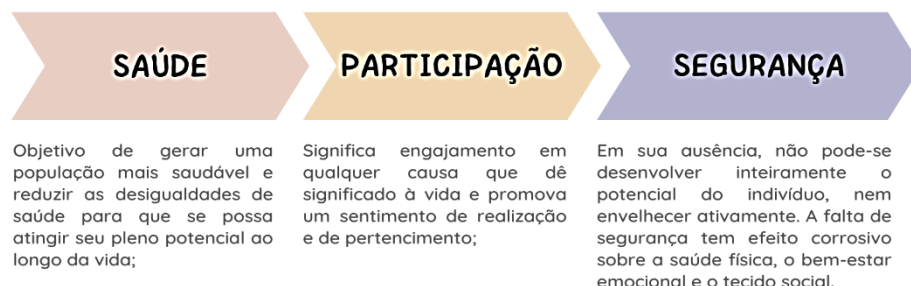
Envelhecimento ativo

O envelhecimento ativo ajuda na manutenção da capacidade funcional dos indivíduos e no desenvolvimento, para que, assim, mais pessoas possam chegar à terceira idade com independência e autonomia.

Os idosos necessitam de ambientes que os apoiem e capacitem, para compensar as alterações físicas e sociais decorrentes do envelhecimento. (ROCHA; ALBUQUERQUE, 2018). Essa necessidade foi reconhecida como uma das principais diretrizes do Plano Internacional de Ação de Madri (2002, p. 11), que diz: “O desafio de viver com dignidade, uma vida socialmente ativa durante todo o percurso do envelhecimento, é uma realidade que envolve a todos nós”.

Segundo a OMS (2005, p. 14), o envelhecimento ativo envolve um processo de otimização das oportunidades de saúde, participação e segurança (Figura 2), com objetivo de melhorar a qualidade de vida, aplicando-se tanto para indivíduos quanto para grupos populacionais. Permite que as pessoas percebam o seu potencial para o bem-estar físico, social e mental ao longo do curso da vida, e que participem da sociedade de acordo com suas necessidades, desejos e capacidades. (OMS, 2005, p. 14).

Figura 2 - Otimização das oportunidades



Fonte: Adaptado de OMS (2005, p.14).

Cohousing: arquitetura e seus princípios

O *cohousing* é uma comunidade intencional, constituída de moradias privadas que se integram com amplos espaços de área comum, que funcionam como uma extensão das residências privadas, sendo administrado pelos próprios moradores. É um movimento de volta à comunidade, de conhecer os vizinhos, sentir o pertencimento; são os elementos de reconstrução da sustentabilidade. (SCOTTHANSON; SCOTTHANSON, 2005).

O conceito de comunidade intencional configura-se como um habitat em que um grupo de pessoas decide viver juntas ou suficientemente perto uns dos outros com o intuito de compartilhar um estilo de vida ou propósito que reflita seus valores fundamentais. (SCOTTHANSON; SCOTTHANSON, 2005).

Teve início na década de 1970, na Dinamarca, quando um grupo de famílias de classe média se reuniu, pois ansiavam viver em vizinhança com os benefícios de colaboração e socialização de uma vida comunitária, sem perder a sua privacidade. Essa resposta habitacional está atualmente espalhada em vários países, tais como Estados Unidos, Canadá, Austrália, Dinamarca, França e Inglaterra. (MCCAMANT; DURRETT, 2011).

Apesar de existir diferentes tipos de *cohousing* ao redor do mundo, todas elas compartilham de alguns elementos arquitetônicos e sociais em comum. (BEZERRA, 2015). Segundo McCamant & Durrett (2011), o *cohousing* pode variar em tamanho, localização, prioridades projetuais com diferentes programas de necessidades, características dos grupos residentes, porém todas elas compartilham de seis princípios invariáveis, conforme Figura 3.

Figura 3 - Princípios de um *cohousing*



Fonte: Adaptado de McCamant & Durrett, (2011, p. 25) e Scotthanson & Scotthanson, (2005, p. 3).

Chris Scotthanson e Kelly Scotthanson (2005) apontam mais algumas vantagens em morar nesse tipo de habitat, como ambiente seguro, oportunidades de interação social, contribuição, participação ativa na comunidade, economia de tempo, diminuição do custo de vida, compartilhar instalações, crianças, comunidade intergeracional, preservação dos espaços verdes, sustentabilidade.

Com relação ao tamanho médio do habitat, segundo Scotthanson & Scotthanson (2005), a quantidade de unidades habitacionais nesse tipo de comunidade deve variar de no mínimo 10 e no máximo de 35 a 40 unidades. Ainda, segundo os autores, quando a comunidade é muito pequena, pode enfrentar problemas financeiros e de manutenção; já em comunidades muito grandes, pode-se perder o senso de comunidade.

Referente à disposição da circulação interna do *cohousing*, é um elemento importante que influencia na interação entre os moradores e, conseqüentemente, na vida social. (MCCAMANT; DURRETT, 2011). Os

autores complementam que o *cohousing* é projetado para balancear as duas necessidades opostas de seus moradores: privacidade x necessidades coletivas. Segundo Katie McCamant (2011), “*Cohousing* é viver a boa vida usando menos recursos da terra e se divertindo fazendo isso”.

METODOLOGIA

Com base no exposto, a pesquisa apresentada configura-se como bibliográfica, Quadro 1, uma vez que, a partir da arquitetura geriátrica, busca teorizar sobre o tema, por meio do conceito de uma *cohousing*, voltada a um público de idosos independentes que desejam ter sua própria individualidade, ao mesmo tempo em que convivem em sociedade, aliado a estratégias que promovam uma vida ativa junto à comunidade.

Quadro 1 - Metodologia da Pesquisa

Objetivo Geral	Procedimentos	Métodos	Fontes
O objetivo geral deste trabalho é teorizar sobre o panorama do envelhecimento, identificar maneiras para um envelhecimento ativo e uma arquitetura acolhedora através do conceito de uma <i>cohousing</i> .	Pesquisa bibliográfica, estudo de referências.	Leituras de conteúdo, seleção de materiais, análises de fatores acessíveis.	Scotthanson, 2005, Durrett, 2011, OMS, 2005.

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE

Abaixo apresentam-se os estudos de caso da proposta para o *cohousing*. O primeiro deles é o Nevada City *Cohousing*, localizado nos Estados Unidos, foi projetado pela *The Cohousing Company / McCamant-Durrett Architects* e pelos futuros moradores do local. (NCCOHO, 2020). A Figura 4 apresenta como são as residências dentro do *cohousing*.

Figura 4 - Residências Nevada City Cohousing



Fonte: Nevada City Cohousing.

O segundo é o lar de idosos em Perafita, localizado em Portugal, projetado pelo Grupo Iperforma, possui uma área de implantação de 840 m², possui dois edifícios interligados através de um corpo metálico e envidraçado. (ARCHDAILY, 2015). A Figura 5, apresenta a fachada do lar de idosos, mostrando a forma utilizada e sua fachada.

Figura 5 - Fachada Lar de Idosos em Perafita



Fonte: Archdaily (2015)

O terceiro é o Centro de Vida Comunitária em Trinitat Vella, projetado de forma colaborativa permitindo que todos os moradores pudessem se expressar, os responsáveis são os arquitetos Manuel Sánchez-Villanueva e Carol Beuter da Haz Arquitectura. (ARCHDAILY, 2021). A Figura 6, apresenta a fachada do lar de idosos, mostrando a forma utilizada e sua fachada.

Figura 6 - Fachada Centro de Vida Comunitária



Fonte: Archdaily (2021)

Em relação aos estudos de casos correlatos apresentados, foram feitas análises dos mesmos. A primeira análise seria referente aos pontos positivos e negativos das obras apresentadas, conforme quadro 2.

Quadro 2 - Aspectos Positivos e Negativos

Estudos de Casos	Relação com o entorno	Funcionalidade/ Sustentabilidade	Acessibilidade	Ventilação/ Iluminação Natural
Nevada Cohousing	O sistema viário caracteriza-se pelo formato orgânico trazendo referência ao local inserido. A arquitetura e materiais foram escolhidos em consonância com o entorno.	A implantação do Cohousing foi bem projetada. A casa comum foi colocada estrategicamente entre o estacionamento e casas individuais. Ficando assim no centro da comunidade trazendo a interação entre os residentes.	O projeto contém algumas partes acessíveis, porém observando as plantas faltam elevadores, rampas, espaços de giro para cadeirantes nas residências.	O espaço externo faz uma transição com o interno, aberturas medianas, possibilitando uma boa iluminação e ventilação natural.
Lar dos Idosos em Perafita	A implantação do projeto está integrada à malha urbana, os dois blocos abrem-se para o entorno, permitindo a integração entre o meio construído e a paisagem existente.	As plantas mostram a funcionalidade do projeto. Possui acessos independentes e foi dividido em setores. A construção é elevada do solo por meio de pilotis, servindo como espaço de lazer em dias chuvosos ou estacionamento.	Todos os ambientes são acessíveis. Ainda facilitando a visualização, informações destacadas de forma clara e legível.	O espaço externo é conectado ao interno através de grandes aberturas, possibilitando a iluminação e ventilação natural.
Centro de Vida Comunitária	A implantação está integrada à malha urbana, o que difere são os materiais utilizados na composição.	As plantas mostram a funcionalidade do projeto, com ambientes amplos em todos os pavimentos.	Ambientes acessíveis, com elevadores com acesso a todos os pavimentos.	Possui grandes aberturas, possibilitando a iluminação e ventilação natural, ainda possui brises para um melhor conforto no ambiente.

CONCLUSÕES

Envelhecer é um processo natural da vida do homem. Devido ao grande aumento no número de idosos em todo o mundo, é necessário pensar em maneiras para atender essa nova necessidade. Tendo em vista que a maior longevidade da população gera também desafios, para garantir a dignidade e autonomia das pessoas idosas. Uma das maneiras de atender essa demanda é com o envelhecimento ativo, que ajuda na manutenção

da capacidade funcional dos indivíduos e no desenvolvimento, de modo que mais pessoas possam chegar à terceira idade com independência e autonomia.

Por fim, o *cohousing* torna-se uma opção para essa fase da vida, pelo fato de ser uma comunidade intencional, um movimento de volta à comunidade, com a sensação de pertencimento. E, ainda, com formas de envelhecimento ativo, que auxiliam na manutenção da capacidade funcional dos indivíduos e no desenvolvimento, para uma terceira idade com mais autonomia e independência.

REFERÊNCIAS

AGB. **Sobre Erechim**. Disponível em: <https://agb-portoalegre.webnode.com.br/xxx-eeg/sobreerechim/#:~:text=O%20munic%C3%ADpio%20de%20Erechim%20est%C3%A1,%C2%B0%2016'29%E2%80%9D%20Oeste>. Acesso em: 26 abr. 2022.

AGENCIABRASIL. **Dia Nacional do Idoso**: conheça políticas públicas para essa população. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2021-10/dia-nacional-do-idoso-conheca-politicas-publicas-para-essa-populacao>. Acesso em: 30 mar. 2022.

ARCHDAILY. **Centro de Vida Comunitária em Trinitat Vella / Haz arquitectura**. Disponível em: https://www.archdaily.com.br/br/767045/lar-de-idosos-em-perafita-grupo-iperforma?ad_source=search&ad_medium=projects_tab. Acesso em: 29 abr. 2022.

ARCHDAILY. **Lar de Idosos em Perafita/ Grupo Iperforma**. Disponível em: https://www.archdaily.com.br/br/983058/centro-de-vida-comunitaria-em-trinitat-vella-haz-arquitectura?ad_source=search. Acesso em: 29 abr. 2022.

BEZERRA, J.B. **Cohousing**: uma alternativa de habitat coletivo. 2015. 154 f. TCC (Graduação) - Curso de Arquitetura e Urbanismo, 87 Departamento de Arquitetura, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2015.

BNDES. O Banco Nacional do Desenvolvimento. **Envelhecimento e transição demográfica**. 2017. Disponível em: <https://www.bndes.gov.br/wps/portal/site/home/conhecimento/noticias/noticia/envelhecimento-transicao-demografica#:~:text=O%20Brasil%20segue%20a%20tend%C3%AAncia,sobreviv%C3%AAncia%20em%20idades%20mais%20avan%C3%A7adas>. Acesso em: 30 mar. 2022.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. **Projeção da população do Brasil e das Unidades da Federação**. 2017. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/>. Acesso em: 30 mar. 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.741**. Presidência da República. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm#:~:text=LEI%20No%2010.741%2C%20DE%201%C2%BA%20DE%20OUTUBRO%20DE%202003.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20Estatuto%20do%20I

doso%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A1ncias.&text=Art.,a%2060%20(sessenta)%20anos.
Acesso em: 30 mar. 2022.

COSTA, M.C.N.S. & MERCADANTE, E.F. (2013, março). O Idoso residente em ILPI (Instituição de Longa Permanência do Idoso) e o que isso representa para o sujeito idoso. **Revista Kairós Gerontologia**, v. 16, n. 1, p 209-222, 2013. Online ISSN 2176-901X. Print ISSN 1516-2567. São Paulo (SP), Brasil: FACHS/NEPE/PEPGG/PUC-SP.

CHRISTIAN, D. L. **Creating a life Together: Practical Tools to Grow Ecovillages and Intentional Communities**. Gabriola Island, Canada: New Society Publishers, 2003, p. XVI.

DEE. Departamento de Economia e Estatística. **Cenário Demográfico: Rio Grande do Sul e Brasil. Nota Técnica**, p. 1–6, 2019.

DORNELES, V.G; BINS ELY, V. H. M. **Acessibilidade espacial do idoso no espaço livre urbano**. In: 14º Congresso Brasileiro de Ergonomia - ABERGO, 2006, Curitiba. Anais do 14º ABERGO, 2006.

DURRETT, C. **The Senior Cohousing Handbook: A Community Approach to Independent Living**. 2. ed. Gabriola Island: New Society Publishers, 2009.

FERREIRA, O. G. L. *et al.* Significados atribuídos ao envelhecimento. **Psico-USF**, v. 15, n. 3, p. 357-364, set./dez. 2010.

FICHMAM, H; FERNANDES, C.; OLIVEIRA, M.; CARAMELLI, P.; AGUIAR, D.; NOVAES, R. Predomínio de comprometimento cognitivo leve disexecutivo em idosos atendidos no ambulatório de geriatria de um hospital público terciário na cidade do Rio de Janeiro. **Rev. Neuropsicológica Latino-Americana** 2013, 5(2): 31-40. DOI: <http://dx.doi.org/10.5579/rnl.2013.131>.

FREITAS, E. V. Demografia e epidemiologia do envelhecimento. In: Py, L; Pacheco; J. L. & Goldman, S. N. **Tempo de envelhecer: percursos e dimensões psicossociais**. pp. 19-38. Rio de Janeiro: Nova Editora, 2004.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Número de idosos cresce 18% em 5 anos e ultrapassa 30 milhões em 2017**. 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20980-numero-de-idosos-cresce-18-em-5-anos-e-ultrapassa-30-milhoes-em-2017>. Acesso em: 30 mar. 2022.

MCCAMANT, K; DURRET, C. **Creating cohousing: building sustainable communities**. Gabriola Island: New Society Publishers, 2011. MCCAMANT, K; DURRETT, C. *The Cohousing Company*.

MIRANDA, L.C; BANHATO, E.F.C. Qualidade de vida na terceira idade: a influência da participação em grupos. **Psicologia em Pesquisa**, Juiz de Fora, v.2, n.1, p. 69-80, jun. 2008.

NCCOHO. **Nevada City Cohousing**. Disponível em: <https://www.nccoho.org/facts.html>. Acesso em: 28 abr. 2022.

PASCHOAL, S. M. P. Epidemiologia do envelhecimento. *In*: PAPALÉO NETTO, Matheus. (org.).

Gerontologia: a velhice e o envelhecimento em visão globalizada. São Paulo: Atheneu, 1996. p.26-43.

PORTAL DO ENVELHECIMENTO. **Os desafios de envelhecer no Brasil**. 2019. Disponível em:

<https://www.portaldoenvelhecimento.com.br/os-desafios-de-envelhecer-no-brasil/>. Acesso em: 18 maio 2022.

REGENERATI. **Papel do Idoso na Sociedade**. Disponível em: <https://regenerati.com.br/papel-do-idoso-na-sociedade/>. Acesso em: 18 maio 2022.

ROCHA, M.C. F. M; ALBUQUERQUE, G.L. **COHOUSING**: Uma alternativa de moradia para idosos independentes. 2018. TFG (Graduação) - Curso de Arquitetura e Urbanismo, Departamento de Arquitetura e Urbanismo, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2018.

ROWE, J. W.; KHAN, R. L. (1998). **Successful aging**. New York, Paternon Books. 1998

SCOTTHANSON, C; SCOTTHANSON, K. **The Cohousing Handbook: Building a place for community**. Canada: New Society Publishers, 2005.

UNITED NATIONS. Department of Economic and Social Affairs, Population Division. **World population prospects**: the 2015 revision, key findings and advance tables. Working Paper ESA/P/WP 241. 2015.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Envelhecimento ativo**: uma política de saúde. Tradução Suzana Gontijo. – Brasília: Organização Pan-Americana da Saúde, 2005.

ZAIDI, A. **Features and Challenges of Population Ageing**: The European Perspective. European Center for social Welfare policy and research, Vienna, 2008.

ARQUITETURA DE EDIFÍCIOS PÚBLICOS- COMPLEXO ADMINISTRATIVO PARA O MUNICÍPIO DE ÁUREA-RS

LOPES, R. H. R.1

ROESLER, S.2

BRESSAN, M. Z.3

RESUMO

Cada vez mais torna-se evidente a influência da arquitetura nos ambientes de trabalho, principalmente em edificações públicas. Com a expansão do município de Áurea, a Prefeitura, que está situada em um local inadequado e com locações para algumas secretarias que situam-se em locais diversos na cidade, apresenta dificuldade de identificação e acesso a seus usuários. Portanto, esse trabalho tem como objetivo encontrar embasamento teórico-prático para desenvolver o estudo preliminar de um Complexo Administrativo para o Município. Para isso, realizou-se uma pesquisa exploratória, utilizando-se da revisão bibliográfica para explorar a complexidade do tema, suas particularidades e implicações com a arquitetura; e, também, uma pesquisa explicativa, utilizando-se da análise de três estudos de caso, na intenção de criar diretrizes para a proposta. Observa-se que é muito importante para o município ter uma unidade dos seus poderes, além de ambientes de qualidade projetados com base no conceito de humanização. Essas informações são importantes para uma edificação pública, pois envolvem conforto ambiental e conceitos de ambiente-comportamento, trazendo mais representatividade social. Além disso, um novo Complexo Administrativo proporcionará maior conforto aos servidores públicos, com ambientes internos projetados e espaços bem dispostos para atender a população, permitindo um melhor desempenho no setor público.

Palavras-chave: Complexo Administrativo. Humanização. Ambiente-Comportamento

¹ Renata Helena Ribeiro Lopes. Acadêmica do Curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

² Sara Roesler. Mestre em Arquitetura e Urbanismo pela UFPEL. Professora e Coordenadora do Curso de Arquitetura e Urbanismo – URI Erechim.

³ Mariele Zawierucka Bressan. Doutora em Letras pela UFRGS. Professora Curso de Arquitetura – URI Erechim.

INTRODUÇÃO

É muito importante entender como os usuários percebem determinado espaço, e que as atividades humanas, principalmente de trabalho, são influenciadas por três aspectos: físico, cognitivo e psíquico (SCOPEL, 2015). Conforme Grünpan (2005), é constatado que cada vez mais cresce a convicção de que não podemos esperar um bom desempenho de trabalho se as pessoas carecem de qualidade do seu próprio trabalho.

Ching (2013) diz que a arquitetura tem grande influência nos ambientes de trabalho, principalmente nas edificações públicas. Algumas decisões arquitetônicas são relacionadas a alguns elementos principais a serem implantados em um projeto; elas contribuem para o conforto e para o rendimento do trabalho nesses locais. Para Ching (2013), todos os ambientes em que as pessoas vivem e frequentam afetam suas sensações, podendo ser positivas ou negativas, e satisfazem suas necessidades básicas e de abrigo.

Para Rocha (2015), um bom projeto é aquele que tem a particularidade de transmitir aos ocupantes uma sensação de conforto de “sentir-se em casa”, já que nos estudos que envolvem ambiente e comportamento, verifica-se que as pessoas modificam o ambiente, e este possui o poder sobre o comportamento da pessoa. Ching (2013) cita que a arquitetura de interiores ultrapassa a definição do espaço na arquitetura. Assim, o espaço é estruturado da forma como é usado. Bestetti (2014) cita que, em ambiência, pensa-se na humanização por meio do equilíbrio dos elementos que compõem os ambientes, considerando fatores que permitam o protagonismo e a participação.

Para Ching (2013), a arquitetura de uma edificação deve respeitar o contexto físico do seu terreno e de seu espaço externo. Hertzberger (2015) diz que se algo é adaptado especificamente para certo objetivo, espera-se que funcione da maneira como foi programado para funcionar, além de que cada edifício bem projetado possui uma ideia coerente.

Atualmente, a sede da Prefeitura Municipal de Áurea está inserida em um local inadequado para o desenvolvimento das suas funções, dentro de um ginásio de esportes. Já algumas secretarias do município estão inseridas em outras edificações, em virtude do espaço restrito do ginásio; uma desvantagem percebida refere-se à dificuldade de identificação destes ambientes de atendimento à população, visto que as secretarias são afastadas, dificultando o acesso por parte da população, conforme a Figura 1.

Figura 1 - Local da atual Prefeitura e suas Secretarias



O objetivo geral deste trabalho é encontrar embasamento teórico-prático para desenvolver o estudo preliminar de um Complexo Administrativo para o Município de Áurea. Abaixo, identificam-se os objetivos específicos da proposta.

Explorar a complexidade do tema complexo administrativo municipal, suas peculiaridades e implicações com a arquitetura; além disso, contextualizar o município de Áurea no qual será proposto o projeto e apresentar levantamentos e análise do terreno proposto; e criar diretrizes para a proposta, com pesquisas de projetos de espaços públicos administrativos.

Dessa forma, entende-se que uma nova edificação pode contemplar todo o Complexo Administrativo Municipal, contribuindo com a integração dos serviços em um único espaço público, para a realização das atividades político-administrativas, facilitando a comunicação interna, oportunizando qualidade aos espaços

propostos, o acesso aos serviços por parte da população e, também, a identificação facilitada deste local por parte de todos os envolvidos.

REFERENCIAL TEÓRICO

A Prefeitura e sua Estrutura de Governo

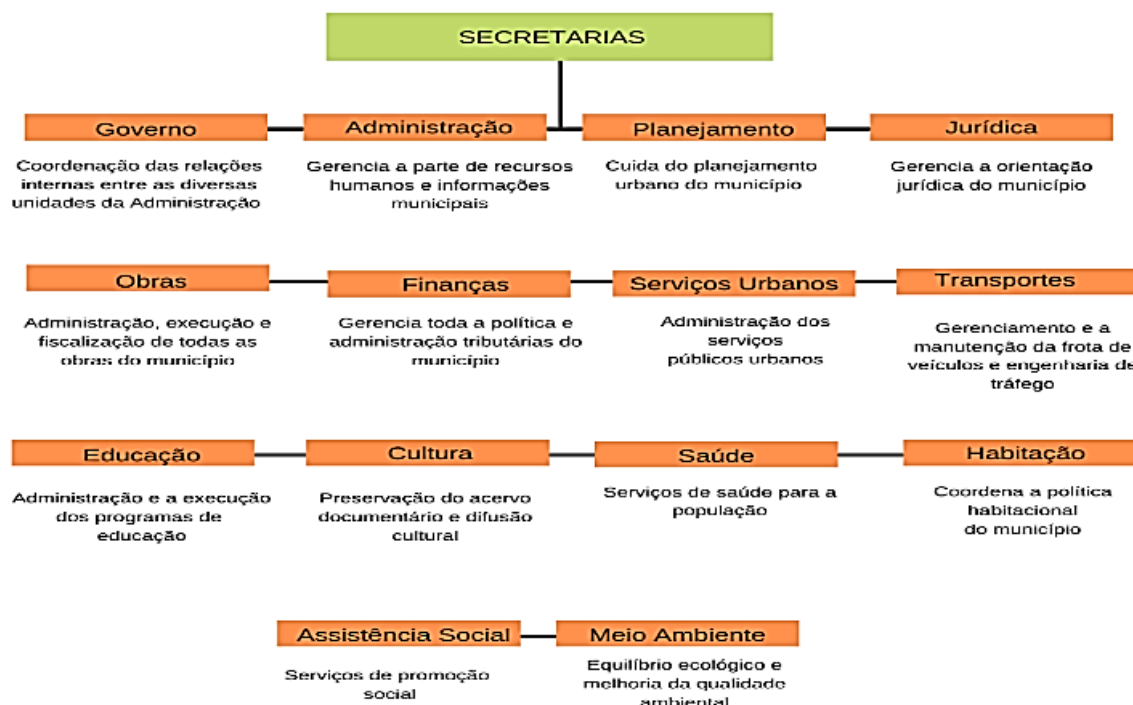
Iniciamos com o conceito de Estado, que pode ser bastante amplo. Do ponto de vista político, pode-se dizer que Estado é toda parte fixada em um território que possui poderes para definir sua organização e ações. (MEIRELLES 2016). Ainda, segundo o mesmo autor, os elementos de Estado são constituídos por três elementos: o povo, território e governo, os quais representam respectivamente os seus elementos humano, físico e condutor. Dessa forma, a administração pública é o conjunto de órgãos que são determinados para aquisição dos objetivos do Governo, sendo o conjunto das funções fundamentais para os serviços públicos em geral.

Destaca-se o artigo 30 da Constituição Federal, segundo o qual a Prefeitura é a sede do Poder Executivo do Município que é exercida de Prefeito, Vice-Prefeito e Secretarias, os quais têm responsabilidade de administrar, prestar serviços públicos, bem-estar comum e executar políticas públicas. (BRASIL, 1988). Além disso, a organização do Estado do Brasil possui três poderes, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário. A função do Poder Legislativo constitui-se na aprovação de leis; o Poder Executivo é classificado pela administração e deve cumprir o estabelecido pelas leis; o Judiciário tem caráter de julgar a aplicação das leis. (ABIKO, 2011). Ainda, segundo o mesmo autor, os três poderes nacionais são por sua vez divididos em três níveis distintos, o Federal, o Estadual e o Municipal. No município, o Poder Legislativo é representado pela Câmara de Vereadores, e o Poder Executivo é representado pelo Prefeito. (BRASIL, 1988).

O governo municipal opera através do Poder Executivo e Legislativo, que são a Prefeitura e a Câmara de Vereadores, os quais possuem suas funções específicas e exercem suas atribuições. De acordo com a Constituição Federal de 1988, o município reger-se-á por lei orgânica e aprovada por dois terços dos membros da Câmara Municipal; essa lei é denominada Carta Própria, que equivale a uma Constituição Municipal. (MEIRELLES, 2006).

Conforme Biscaro, Marins e Zmitrowicz (2013), os órgãos públicos que compõem a Administração Municipal podem ser divididos em órgãos meio, que oferecem para as suas Secretarias condições para suas operações. A figura 2 abaixo esclarece essas relações.

Figura 2 - Secretarias



Fonte: Elaborado com base em Biscaro, Marins e Zmitrowicz (2022).

Arquitetura de Complexos Administrativos

A preocupação com a otimização dos espaços públicos administrativos do Brasil começa a surgir entre 1950 e 1960, quando ocorre a descentralização das cidades. O objetivo da época era renovar os centros urbanos através de centros cívicos, desenvolvendo a importância do tema “coração da cidade”. (PEREIRA, 2012).

Conforme Alexander (2012), a comunidade necessita de um foro público equipado, onde possam se reunir livremente, em que sejam dispostas salas térreas com acesso direto pela rua, espaços de trabalho e reunião. Os departamentos devem estar em um local facilmente identificável da edificação, de modo que se tenha acesso direto a um eixo de circulação pública.

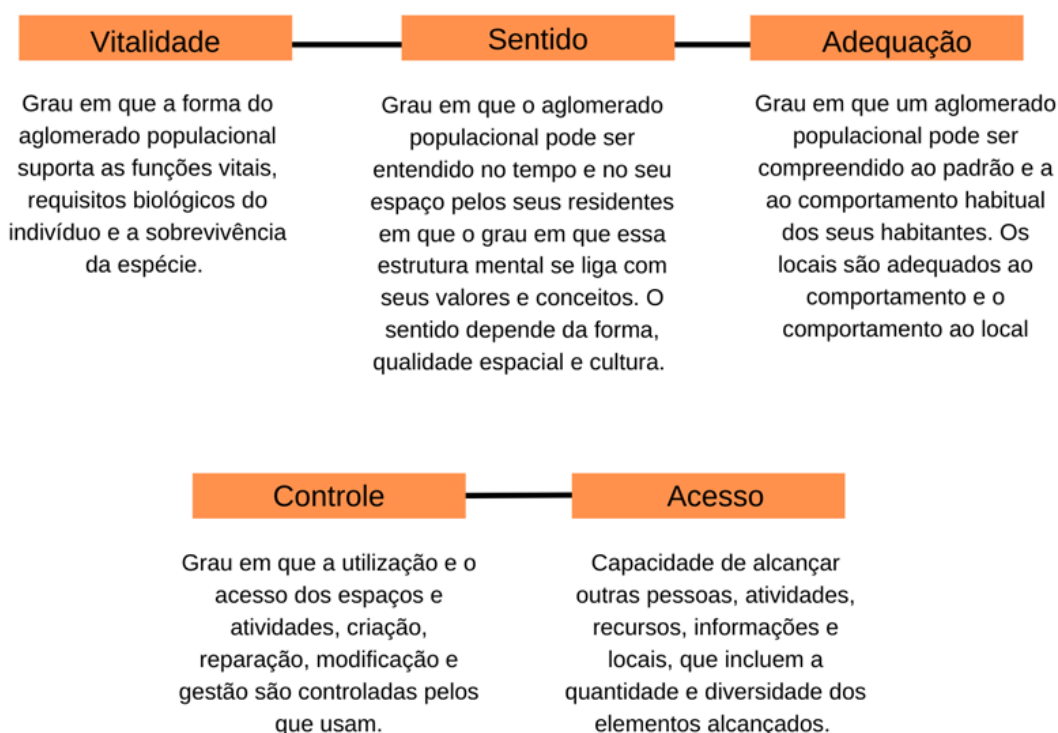
Dessa forma, ao se pensar este tipo de ambiente, destacam-se os conceitos abordados por Hertzberger (2015) de espaço público e privado, que podem ser interpretados como a tradução em termos espaciais de coletivo e individual. Ou seja, pode-se dizer que público é uma área acessível a todos a qualquer momento, e uma área privada possui determinado acesso para um pequeno grupo ou pessoa que tenha a responsabilidade de mantê-la.

De acordo com Abiko (2011, p. 6), “os serviços públicos devem ser prestados ao usuário, conforme cinco princípios: permanência, generalidade, eficiência, modicidade e cortesia”. Se algum desses requisitos não forem contemplados, é dever da Administração Pública opinar para regular e restabelecer o andamento do serviço.

Identificando a qualidade em edifícios públicos

Lynch (2007, p. 111) destaca que “a qualidade de um local se deve ao efeito conjunto do local e da sociedade que o ocupa”. Assim, defende que um bom projeto deve contemplar cinco dimensões básicas: (1) vitalidade, (2) sentido, (3) adequação, (4) acesso e (5) controle.

Figura 3 - Qualidade em Edifícios Públicos



Fonte: Elaborado com base em Lynch (2022).

Ao buscar ambientes enriquecedores, vivos e saudáveis, trabalha-se com o conceito de humanização. De acordo com Kowaltowski (2011, p. 246), “uma arquitetura humanizada enfatizava a necessidade de uma escala humana, edificações de porte reduzido, a valorização do verde, o conforto, a ordem e a variedade espaciais, a ornamentação harmoniosa”. Horevitz (2007) cita que a humanização dos ambientes promove ao usuário conforto físico e psicológico. E a influência dos usuários pode ser estimulada pelo envolvimento necessário nos lugares. Alexander (2012) aborda que o grau em que uma edificação é dividida em partes visíveis realmente afeta as relações humanas e seus indivíduos. E a arquitetura é multissensorial, os espaços

são medidos igualmente por esqueleto, músculos, pele, olhos, ouvidos, língua e nariz e, com isso, reforça a sensação de estar no mundo. (NEVES, 2017).

Boas práticas relacionadas a ambientes de trabalho

Grande parte do cansaço relacionado ao trabalho está conectado à iluminação insuficiente dos ambientes, o que pode levar à uma sobrecarga na visão. Os locais de trabalho devem ser projetados de uma maneira em que se consiga aproveitar o máximo possível da iluminação natural. (SCOPEL, 2015). A autora também cita que a saúde física e mental e o desempenho dos trabalhadores são afetados quando não há uma boa iluminação adequada ao espaço. Alexander (2012) afirma que todos os espaços são edificações positivas, sendo em seu exterior, posição e forma.

Conforme Scopel (2015), alguns parâmetros devem ser considerados para melhorar o desempenho da iluminação em ambientes de trabalho, sendo eles: a área e orientação do edifício, área das janelas, tipos de vidros, sombreamento e obstrução externa. O mesmo autor também confirma que os espaços devem apresentar uma iluminação adequada, possibilitando o desenvolvimento das tarefas de forma confortável, e que as melhores condições de trabalho favorecem um bom desenvolvimento e contribuem para a saúde do trabalhador.

Além da iluminação, é necessário que a humanização também seja pensada. De acordo com Ramos e Lukiantchuki (2015), a humanização em arquitetura pode ser praticada de várias maneiras; entretanto, três são destacadas: a humanização em relação às artes visuais, condicionantes ambientais e o uso da vegetação. Anjos e Dias (2017) citam que o uso das cores, pode interferir no humor dos usuários, tanto em caráter fisiológico como psicológico. E todos os ambientes em que as pessoas frequentam afetam nossas sensações, e essas sensações estão relacionadas com as experiências e as percepções de cada pessoa sobre o ambiente. (RAMOS E LUKIANTCHUKI, 2015). Conforme Elali (2009), no campo da arquitetura, o conceito de ambiência é considerado importante na compreensão de como utilizar um espaço.

Bestetti (2014), menciona que a palavra ambiência é derivada da palavra francesa “ambiance”, que também pode ser traduzida como meio ambiente. Para a melhor compreensão, confirmou-se que esse ambiente físico tem efeitos não apenas ambientais, mas também morais no comportamento do usuário. E que o estudo de ambiência desejada para cada situação de espaço traz componentes significativos para o entendimento das condições físicas e emocionais do bem-estar. (BESTETTI, 2014).

Reforçando a ideia acima, o autor cita que “conforto é a condição de bem-estar relativa às necessidades do indivíduo e sua inserção no ambiente imediato.” (BESTETTI, 2014, p. 602).

Scopel (2015) afirma que o conforto ambiental é importante na fase do projeto, e que provém de uma eficiência energética do edifício, gera-se economia de energia, e essas soluções de conforto fazem com que o espaço se torne mais agradável e salubre. Quando busca-se um menor consumo de energia e uma satisfação de boa produtividade dos usuários, o conforto ambiental, sendo ele na ergonomia, térmico, luminoso e acústico, tem um enorme papel para as decisões de projeto. (SCOPEL 2015).

Ching (2017) cita que, para uma arquitetura sustentável, é necessário planejar um espaço holístico, considerando a edificação e seu entorno, avaliando seus componentes ao planejar de fora para dentro. Para Scopel (2015), uma edificação holística é aquela que apresenta pequenas melhorias, a fim de contribuir para que a diferença do conjunto seja significativa. Para Viggiano (2010), em um projeto de arquitetura, o arquiteto

deve estar consciente das consequências ambientais que o edifício trará no futuro, fazendo com que os recursos sejam aproveitados de forma eficaz. Além dos aspectos mencionados anteriormente, é importante que a acessibilidade seja levada em consideração. Por conta disso, no próximo tópico, essa questão será abordada.

Acessibilidade

De acordo com o artigo 2º da Lei N°10.098, de 19 de dezembro de 2000, existem normas gerais e básicas para propiciar a acessibilidade para pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida. (BRASIL, 2000).

Conforme Martins, Nogueira e Soares (2016), a acessibilidade é uma das principais questões a serem discutidas quando se trata da qualidade de vida da sociedade. E as edificações públicas devem ser exemplos de acessibilidade. De acordo com o Censo de 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, cerca de 45,6 milhões de brasileiros se autodeclararam pessoas com deficiência, seja visual, auditiva, motora e mental ou intelectual, totalizando 23,9% da população brasileira. Observando o fato citado, pode-se compreender a importância da promoção da acessibilidade em espaços públicos e edifícios, garantindo o direito de ir e vir a todos os cidadãos. (BRASIL, 2010).

A acessibilidade é de suma importância principalmente em edifícios públicos, por ter caráter de atendimento ao público, devem estar atentas ao cumprimento das leis existentes. (MARTINS, NOGUEIRA, SOARES, 2016).

METODOLOGIA

A classificação da pesquisa caracteriza-se como básica, em relação ao seu objeto, e em quantitativa, com relação a sua forma de abordagem. Com relação aos seus objetivos, o Quadro 1, abaixo, apresenta um resumo dos procedimentos metodológicos.

Quadro 1 - Resumo dos procedimentos metodológicos

Objetivo	Objetivos Específicos	Procedimento	Métodos e Técnicas	Fontes
O objetivo geral deste trabalho é encontrar embasamento para desenvolver um estudo preliminar de um Complexo Administrativo	1) Explorar a complexidade do tema, suas particularidades e implicações com a arquitetura	Pesquisa Exploratória Pesquisa bibliográfica com análise de dados secundários.	Fichamentos, resumos, visitas à Prefeitura para compreender a estrutura de trabalho.	Hertzberger, 2015; Ching, 2013; Scopel 2015
	2) Pesquisar boas práticas relacionadas à projetos de espaços públicos administrativos na intenção de criar diretrizes para a proposta	Pesquisa Explicativa Explicar, analisar, e avaliar os fatores para contribuir com o projeto.	Descrever e analisar os estudos de caso	ArchDaily (2022)

Fonte: Desenvolvido com base em LAKATOS e MARCONI (2003)

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE

Abaixo, apresentam-se os estudos de caso da proposta para o Complexo Administrativo. O primeiro deles é o Edifício Administrativo da Prefeitura de Castilla y León / Sánchez Gil Arquitectos. A prefeitura está localizada em Salamanca na Espanha e foi construída em 2012, com uma área de 3.000m². (ARCHDAILY, 2021).

Figura 4 - Edifício Administrativo da Prefeitura de Castilla y León / Sánchez Gil Arquitectos



Fonte: ArchDaily (2021)

O Segundo é o Edifício de Escritórios Les Maçons Parisiens / Desaleux E Soares. O edifício de escritórios está localizado em Massy na França, construído em 2021, com uma área de 10.128m². (ARCHDAILY, 2021).

Figura 5 - Edifício de Escritórios Les Maçons Parisiens / Desaleux E Soares



Fonte: ArchDaily (2021)

O terceiro é a Sede da Empresa Choice / Plan Associates. O edifício de escritórios está situado em Chiang Mai na Tailândia, e foi construído em 2021 com uma área de 5.300m². (ARCHDAILY, 2021).

Figura 6 - Sede da Empresa Choice / Plan Associates



Fonte: ArchDaily (2021)

O Quadro 2 apresenta os pontos positivos e negativos dos estudos de caso.

Quadro 2 – Aspectos Positivos e Negativos

Estudos de Caso	Relação com o Entorno	Funcionalidade/ Sustentabilidade	Acessibilidade	Ventilação/ Iluminação Natural
Edifício Administrativo da Prefeitura de Castilla	O edifício está localizado em um bairro residencial e em seu entorno possui edifícios habitacionais, e um parque.	Planta em formato de 'L' que abraça a praça de acesso, tendo um ambiente público e privado. Possui lajes ajardinadas e clarabóias piramidais.	Ambientes acessíveis, possuindo rampas e elevadores.	O espaço interno e externo são conectados. Possui grandes aberturas possibilitando a iluminação e ventilação natural; Jardim perimetral que serve como barreira vegetal.
Edifício de Escritórios Les Maçons Parisiens	A implantação do projeto está localizado no limite da cidade.	Os escritórios estão espalhados de ambos os lados do corredor; As fachadas sul e oeste são envidraçadas e protegidas por brises.	Possui elevadores.	Edifício aberto à paisagem, mantendo ao mesmo tempo um grau de intimidade em torno do seu jardim, iluminação zenital, ampla vegetação e deck na cobertura.
Sede da Empresa Choice/Plan Associates	O edifício está localizado no centro da cidade.	A arquitetura é definida pelo planejamento das funções, o projeto possui um pátio centralizado, trazendo luz natural a todos os ambientes. Fachada com tijolo vernacular, pois é um material local de baixo custo e foi projetada para funcionar como uma espécie persiana de proteção térmica.	Possui elevadores.	O planejamento do espaço é orientado para o fluxo do vento e sombreamento, a área central é posicionada no lado oeste e os escritórios estão localizados ao norte, sul e leste.

Fonte: Elaborado com base em ArchDaily (2022)

CONCLUSÕES

Por meio deste trabalho, constata-se que é de suma importância compreender o espaço público. E é evidente que o Município precisa ter sua sede própria para a Prefeitura. Portanto, é de suma importância unir todos os departamentos públicos em um só espaço, para um melhor atendimento à população, e para facilitar o trabalho do servidor público.

Uma edificação pública deve integrar a todos, de forma organizada, para possibilitar uma maior produtividade e ter uma grande representatividade social. Verifica-se que é possível elaborar um projeto para a Prefeitura do Município, levando em consideração a arquitetura de complexos administrativos; qualidade em edifícios públicos, boas práticas ao ambiente de trabalho e acessibilidade. Da mesma forma, os estudos de caso apresentados podem ser basilares no que tange à elaboração de um projeto arquitetônico de qualidade.

REFERÊNCIAS

ALEXANDER, Christopher *et al.* **Uma linguagem de Padrões**: A Pattern Language. Porto Alegre: Bookman, 2012.

ARCHDAILY. **Edifício Administrativo da Prefeitura de Castilla y León / Sánchez Gil Arquitectos**. Disponível em: https://www.archdaily.com.br/br/01-120944/edificio-administrativo-multiusos-para-la-junta-de-castilla-y-leon-en-salamanca-slash-sanchez-gilarquitectos?ad_source=search&ad_medium=projects_tab?ad_source=myarchdaily&ad_medium=bookmark-show&ad_content=current-user. Acesso em: 28 abr. 2022.

ARCHDAILY. **Edifício de Escritórios Les Maçons Parisiens / DESALEUX & SOARES**. Disponível em: https://www.archdaily.com.br/br/973377/edificio-de-escritorios-les-macons-parisiens-desaleux-and-soares?ad_source=myarchdaily&ad_medium=bookmark-show&ad_content=current-user. Acesso em: 28 abr. 2022.

ARCHDAILY. **Sede da Empresa Choice / Plan Associates**. Disponível em: <https://www.archdaily.com.br/br/978503/sede-da-empresa-choice-plan-associates?ad_source=myarchdaily&ad_medium=bookmark-show&ad_content=current-user>. Acesso em: 28 abr. 2022.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). **NBR 9050**: Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. 2020 Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: https://www.caurn.gov.br/wp-content/uploads/2020/08/ABNT-NBR-9050-15-Acessibilidade-emenda-1_-03-08-2020.pdf. Acesso em: 02 maio 2022.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). **NBR 9077**: Saídas de Emergência em Edifícios. 2001 Rio de Janeiro, 2001. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Comissoes/DireitosFundamentais/Acessibilidade/NBR_9077_Sa%C3%ADdas_de_emerg%C3%Aancia_em_edif%C3%ADcios-2001.pdf. Acesso em: 02 maio 2022.

BESTETTI, Maria Luisa Trindade. Ambiência, espaço físico e comportamento. **Rev. Bras. Geriatria gerontol**, Rio de Janeiro , v. 17, n. 3, p. 601-610, Sept. 2014. Acesso em: 09 de abril de 2022.

BISCARO C. MARINS K. ZMITROWICZ W. **A Organização Administrativa do Município e o Orçamento Municipal**. Disponível em:
<https://repositorio.usp.br/item/001017596?msclid=150e1ba0c43211ec8dc1e3230ec56372>. Acesso em: 10 abr. 2022.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em 29 mar. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 5296, de 2 de dezembro de 2004**. Regulamenta a Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, DF, 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm. Acesso em: 04 de abril de 2022.

BRASIL. **IBGE CENSO 2010**. Disponível em:
<https://censo2010.ibge.gov.br/resultados.html?msclid=5090fb3ec72011ec867fcabe2580a41e> >. Acesso em: 15 abr. 2022.

BUSSOLARO, FERNANDES, KUNEN, SCATOLA. **Análise de Parâmetros de Humanização Para Espaços Públicos**. Disponível em: <https://revistaarquurb.com.br/arqurb/article/view/413/387>. Acesso em: 13 abr. 2022.

CAVALCANTE, S.; ELALI, G.A. (org.). Temas Básicos em Psicologia Ambiental. Petrópolis: Vozes, 2011, 318p. DESLANDES, Suely F. Análise do discurso oficial sobre a humanização da assistência hospitalar. **Ciênc. Saúde coletiva** [online]. 2004, vol.9, n.1, pp.7-14. ISSN 1413-8123.

CARREIRA, NUNES, RODRIGUEZ. A arquitetura sustentável nas edificações urbanas: uma análise econômico-ambiental. **Arquitetura revista** - Vol. 5, nº 1:25-37 (janeiro/junho 2009). Disponível em: <http://www.revistas.unisinos.br/index.php/arquitetura/article/view/4800/2062>. Acesso em: 04 abr. 2022.

CHING, Francis, D.K. BINGGELI, Corky. **Arquitetura de Interiores Ilustradas**. Porto Alegre: Bookman, 2013.

CHING, Francis, D.K. SHAPIRO, Ian M. **Edificações Sustentáveis Ilustradas**. Porto Alegre: Bookman, 2017.

DUARTE, Denise. Helena. Silva. Gonçalves, Joana. Carla. Soares. **Arquitetura sustentável: uma integração entre ambiente, projeto e tecnologia em experiências de pesquisa, prática e ensino**. Porto Alegre, v. 6, n. 4, p. 51-81 out./dez. 2006. Disponível em:
https://www.researchgate.net/publication/277074817_Arquitetura_sustentavel_uma_integracao_entre_ambiente_projeto_e_tecnologia_em_experiencias_de_pesquisa_pratica_e_ensino?msclid=acc397a4c1ac11ec826068245d2c2305. Acesso em: 11 abr. 2022.

GRÜNSPAN, M. Qualidade de Vida no Trabalho em Escritórios de Contabilidade de Santa Maria RS. **Revista Eletrônica de Contabilidade**, [S. l.], v. 1, n. 2, p. 163, 2012. DOI: 10.5902/198109466238. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/contabilidade/article/view/148>. Acesso em: 30 mar. 2022.

HERTZBERGER, Herman. **Lições de Arquitetura**. 3. ed. – São Paulo: Martins Fontes, 2015.

HOREVICZ, Elisabete Cardoso Simão; DE CUNTO, Ivanoé. A humanização em interiores de ambientes hospitalares. **Revista Terra & Cultura: Cadernos de Ensino e Pesquisa**, v. 23, n. 45, p. 17-23, set. 2018. ISSN 2596-2809. Disponível em: < <http://periodicos.unifil.br/index.php/Revistatest/article/view/397> . Acesso em: 04 abr. 2022.

JUSBRASIL. **Artigo 2 da Lei nº 10.098 de 19 de Dezembro de 2000**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/11259474/artigo-2-da-lei-n-10098-de-19-de-dezembro-de-2000>. Acesso em: 15 abr. 2022.

MARTINS, L. C.; NOGUEIRA C. B.; SOARES, M. L. **Utilização dos Parâmetros de Acessibilidade em Edifícios Públicos: Estudo de Caso – Biblioteca Pública Governador Menezes Pimentel em Fortaleza**. Disponível em: <http://pdf.blucher.com.br.s3-sa-east-1.amazonaws.com/designproceedings/eneac2016/ACE01-1.pdf>. Acesso em: 03 maio 2022.

PEREIRA, Raquel Machado Marques. **Três poderes: A Arquitetura Cívica Paulista, 1950-1970**. 2012. 230f. Dissertação (Mestrado em Arquitetura e Urbanismo) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2012. Disponível em: <https://dspace.mackenzie.br/handle/10899/25921>. Acesso em: 25 abr. 2022.

PINHEIRO, José, Q. **Psicologia Ambiental: a busca de um ambiente melhor**. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. 1997. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/epsic/a/HCYWKRYHp5kwc6N3kYXtVFs/?format=pdf> . Acesso em: 30 março 2022.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Decreto nº 5.296 DE 2 DE DEZEMBRO DE 2004**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm. Acesso em: 13 abr. 2022.

ROCHA, Fabio; ROCHA, Sílvia. **A casa nossa: quando a arquitetura e a psicologia se relacionam**. Disponível em: <http://www.forumdaconstrucao.com.br/conteudo.php?a=42&Cod=1313>. Acesso em: 04 abr. 2022.

SCOPEL, Vanessa, G. **Percepção do ambiente e a influência das decisões arquitetônicas em espaços de trabalho**. Disponível em: <https://revistaarquib.com.br/arqurb/article/view/275?msckid=2af6b4a3c4311ec891a2e119d9758f6>. Acesso em: 10 abr. 2022.

VIGGIANO, M. H. S. **Edifícios públicos sustentáveis**. Brasília: Senado Federal, 2010. 42 p. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/institucional/programas/senado-verde/pdf/Cartilhaedificios_publicos_sustentaveis_Visualizar.pdf. Acesso em: 10 de 2022.

EDIFICAÇÕES PÚBLICAS: ARQUITETURA MILITAR

ZONIN, J. C¹
ROCHA, V. T.²
BRESSAN, M. Z.³

RESUMO

A segurança pública deve ser de qualidade, nos diversos âmbitos da sociedade. Ressalta-se a importância de ambientes bem planejados, levando em conta a humanização e o bem-estar dos usuários. Os projetos arquitetônicos buscam a satisfação dos usuários bem como atender as necessidades por meio de uma arquitetura acessível, sustentável e humanizada. O artigo tem enfoque na Arquitetura Militar, que é um ramo de atividade humana que visa criar sensação de segurança aos moradores e sociedade em geral. A metodologia do trabalho envolve pesquisa bibliográfica e documental, com análise de estudos de caso. Por meio dos resultados da pesquisa, evidencia-se que a qualidade das edificações e seus ambientes relaciona-se à segurança pública; ademais, melhoram a qualidade do serviço e da rotina de seus trabalhadores. Com base no exposto, o presente trabalho justifica-se, uma vez que a paisagem tem uma grande importância para agradar o usuário a partir de um ponto de vista social, estético, técnico e psicológico. Tanto interno como externo, o espaço público tem enfoque na qualidade de vida urbana e da identidade local, atendendo às necessidades de cada um. Neste contexto, objetiva-se teorizar a complexidade da arquitetura de edifícios públicos com foco em edificações de uso militar.

Palavras-chave: Segurança. Ambientes Humanizados. Espaços Públicos. Arquitetura Militar.

INTRODUÇÃO

A segurança pública de qualidade sempre foi um assunto relevante em nível de sociedade, inclusive sendo um desafio para os gestores e órgãos públicos. Principalmente em grandes centros urbanos, a sensação de insegurança aumenta pelos altos índices de criminalidade, e, ainda, nas cidades e municípios menores, os níveis são baixos, porém são necessárias melhorias neste âmbito público. Ressalta-se a importância dos ambientes humanizados, adequados e que recebam constante manutenção nos edifícios públicos que abrigam estes locais relacionados à segurança. Além de refletir sobre a qualidade do trabalho, reflete, ainda mais, para a população em geral, que necessita dos serviços.

¹ Janine Cassia Zonin. Acadêmica do Curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

² Vanessa Tibola da Rocha. Doutora em Engenharia Civil e Ambiental pela PPGE. Professora do Curso de Arquitetura e Urbanismo - URI Erechim.

³ Mariele Zawierucka Bressan. Doutora em Letras pela UFRGS. Professora do Curso de Arquitetura e Urbanismo - URI Erechim.

Castro (2016) ressalta que as obras de arquitetura militar possuem dupla função: utilitária e simbólica, criadas para demonstrar o poder, sentir segurança e sistema para organização de governo. Porém, na atualidade, esse aspecto mudou. Os prédios de segurança pública apenas de uso funcional, atentam-se ainda mais pelo seu caráter simbólico, por conta da separação entre a relação de forças armadas e vida em sociedade. Obras exclusivas para fins militares foram reduzidas através dos tempos e, assim, há pouco para se falar sobre a arquitetura militar hoje.

Ambientes adequados para edifícios que abrigam gestão e segurança das cidades são prioridades para um bom desenvolvimento urbano. Porém, esse fator determinante, não é a realidade de várias edificações no Brasil. Instalações não planejadas para determinada função e fluxo podem causar desconforto dos usuários e afetar diretamente na satisfação dos mesmos, que utilizam o ambiente diariamente.

A população local também precisa se sentir segura e confortável ao utilizar estes locais de segurança, para que estimule os relatos de possíveis denúncias e contribua com investigações quando demandar. A acessibilidade é outra questão quanto à receptividade do local, levando em conta a qualidade do espaço para quando existirem barreiras físicas. (BUSSOLARO *et al.*, 2020).

Com base nisso, o problema de pesquisa a ser investigado é: Como a arquitetura em espaços públicos pode contribuir para um bom convívio entre servidores e comunidade dentro do mesmo espaço, trazendo mais segurança e conforto?

O estudo do tema em questão justifica-se, uma vez que o ambiente de trabalho deve ser de qualidade. Esse é um fator indispensável para todos os trabalhadores e para a população em geral que frequenta o local, de forma que melhore a qualidade dos espaços, levando em conta a acessibilidade, o conforto térmico, lumínico, sustentabilidade e as necessidades de cada ambiente, pelo qual será analisado de forma singular.

No contexto de arquitetura como espaço democrático de livre ideias, comunicação pública e política, sem causar opressão, a humanização salienta a importância do ser humano e seu comportamento, dentro de um determinado espaço. Quanto mais atraente a forma, com elementos naturais, estruturais, acessibilidade, identidade e legibilidade, mais inclusão e reconhecimento do ambiente, no processo de criação de uma imagem mental que será gerada através destes itens de grande significado. (BUSSOLARO *et al.*, 2020).

Espaços públicos mais acessíveis, sustentáveis e acolhedores se respondem mais efetivos e funcionais, atendendo de forma geral à comunidade, sendo otimizados pelos seus servidores e refletindo positivamente para a segurança do município.

Assim, o objetivo do presente artigo é teorizar a complexidade da arquitetura de edifícios públicos com foco em edificações de uso militar.

REFERENCIAL TEÓRICO

Requalificação da paisagem

O termo requalificação pode ser resumido como a recuperação do sentido da ocupação do lugar, por meio de diversas ações e medidas, desde a infraestrutura até a valorização dos ambientes externo e do interno,

passando pela adequação, dependendo dos diferentes usos. O grande desafio deste meio arquitetônico é tornar permissível descobrir e qualificar os ambientes, pela memória e vivências. (MOREIRA, 2007).

A paisagem tem uma grande importância para agradar o indivíduo a partir de um ponto de vista social, estético, técnico e psicológico. Tanto interno como externo, o espaço público tem enfoque na qualidade de vida urbana e da identidade local, portanto, passa a qualificar-se por meio da legibilidade, da escala dos usuários, da abrangência do campo visual e os diversos usos do espaço. (BUSSOLARO *et al.*, 2020).

Para buscar satisfação de quem utiliza os espaços, carece a necessidade e capacidade de entender as demandas dos usuários por parte do profissional, levando em conta que nem sempre essas necessidades são expressas com clareza e exatidão. É comum o apontamento de problemáticas, anseios e desejos de mudança, sem mesmo ter a referência ou resolução apontada como solução. (GIBBS, 2017).

Segundo Oliveira (2020), a requalificação da paisagem pode ser entendida como a análise e diagnóstico que caracteriza os seus aspectos essenciais, para fundamentar uma definição de estratégia ou de uma proposta para intervir na paisagem.

Silva (2021) cita que a paisagem urbana pode ser interpretada pelos sentidos da visão, audição e olfato. É essencial a requalificação da paisagem, em relação tanto à qualidade de vida, quanto à sua própria construção e configuração espacial.

O paisagismo é a expressão artística que participa dos cinco sentidos dos seres humanos: visão, olfato, tato, audição e paladar, com ampla vivência sensorial. A visão identifica os elementos em primeiro, segundo e terceiro plano em um mesmo ambiente, sendo o primeiro com mais clareza e o restante com menor definição. Já com relação ao tato, precisa-se de contato direto com as superfícies, definindo sensações como quente ou frio. O olfato está diretamente ligado ao cheiro fresco de uma planta ao odor de uma grama recém cortada. O paladar permite saborear frutas e flores comestíveis, chás ou temperos, em que se prestigia o jardim de maneira diferente. Já na audição, lembra-se do canto dos pássaros, o sopro do vento. (ABBUD, 2006).

Ainda segundo Abbud (2006), o importante não são os cheios em relação à vegetação, mas também os vazios, sendo que estes, podem se transformar em espaços com elementos naturais, lembrando sempre das mudanças que ocorrem ao longo das estações.

Arquitetura para espaços públicos

Havia poucos edifícios públicos, até o século XIX. Além disso, igrejas, templos, spas, bazares, universidades, teatros, entre outros, possuíam acessos restritos. Os verdadeiros espaços públicos eram ao ar livre, na maioria deles praças e parques. Os edifícios construídos nesse período, representavam iniciativas da própria comunidade e se tornaram blocos de construção para a cidade. (HERTZBERGER, 2015).

A praça é o espaço que deu origem ao termo espaço público. A vida na praça pública, espaço já evoluído e materializado pelo homem, era local de diversão, de festas e oposta da cultura religiosa ou aristocrática. No fim da Idade Média, estes locais eram formados por grandes interpretações até espetáculos, mostrando que o ambiente era de liberdade, franqueza e familiaridade. Na América Latina, a partir do século XVI, surgiram os espaços ajardinados e no mesmo período, cidades da Europa receberam seus primeiros parques e jardins públicos. Esse meio adotado buscava reunir uma relação mais íntima entre ser humano e natureza. (SEGAWA, 1996).

Nucci (2001) ressalta a importância de cada indivíduo ter a liberdade no modo como deseja utilizar seus momentos de lazer. Estes locais devem ser agradáveis e com a presença da estética, com variações nas acomodações e instalações, para facilitar o poder de escolha individual. A acessibilidade é um ponto muito importante. Geralmente, estes espaços são muito menores para a quantidade de pessoas que dele utilizam.

Pelas palavras de Vieira (2004), os espaços verdes influenciam as cidades em vários aspectos e cada função encontra-se relacionada da seguinte maneira:



Fonte: Adaptado de VIEIRA (2004).

Edificações Militares

Segundo a Secretaria de Segurança Pública (2020), as Áreas Integradas de Segurança Pública (AISP's) são um sistema de compatibilização de áreas no território de atuação nas cidades e municípios tanto pela Brigada Militar, quanto pela Polícia Civil, levando em conta que ambas trabalham em conjunto para resolver problemas relacionados à criminalidade. Esta integração das forças de segurança é importante para a eficiência no combate da criminalidade e sua redução, além dos serviços prestados à população.

Castro (2016) versa que, a Arquitetura Militar é um ramo de atividade humana que visa à construção de edifícios defensivos, capazes de resistir a ataques. Porém, não pode ser vista somente de um ponto de vista utilitário, como abrigo que se protege de um ataque. Do ponto de vista psicológico, cria sensações de segurança dos moradores e amedrontam o inimigo. Sua principal função é proteger algo, através da intimidação. Ao aspecto simbólico, a relação à arquitetura militar eram as estruturas, de modo que demonstram o poder e supremacia de um grupo social sobre os outros.

Com base nas Carreiras Militares da Europa, entre os anos de 1908 e 1914, surgiram no Brasil as primeiras instituições de serviço militar, pela necessidade de formalizar e qualificá-las. No Rio Grande do Sul, a primeira instituição foi a Escola Militar de Porto Alegre, com características neoclássicas e um pouco do período eclético em sua arquitetura. Outro edifício com valor histórico para a Arquitetura Militar no estado, é em Santa Maria, onde se insere o edifício do 7º Regimento de Infantaria, modelo para construções de outros quartéis por todo o estado. O mesmo é em formato de complexo, que possui estacionamentos, alojamentos e outras áreas de apoio distribuídas no terreno, sendo o edifício principal posto em evidência. (VERONESE *et al.*, 2016).

As características arquitetônicas do edifício, assim como outros que seguiram o modelo de construção, pertencem ao estilo eclético, trazendo referências neoclássicas. É notável o padrão simétrico, baseado no conceito de alinhamento e cobertura, um dos preceitos básicos de Ordem Militar e a predominância da horizontalidade. Algumas fachadas das construções militares no estado do Rio Grande do Sul, passaram a manifestar linhas mais simples, sem tanta ornamentação nas edificações militares, começaram a ser construídas a partir disso, de forma a priorizar a funcionalidade da edificação e não mais a estética. (VERONESE *et al.*, 2016).

Edificações públicas e sustentabilidade

Sustentabilidade e desenvolvimento sustentável são questões importantes para a sociedade em todo o mundo, e não passam despercebidos pelos setores do governo, indústrias e comércios. No meio da construção civil, as instalações devem ser feitas com o mínimo de impacto ambiental, em todas as suas fases e considerar o ciclo de vida útil da obra. (FREITAS; SILVA, 2016).

Há um número considerável de projetistas, construtores e indivíduos que buscam novas estratégias mais sustentáveis para projeto e construção. As obras públicas, por exemplo, são planejadas e feitas para serem executadas e concluídas dentro de um prazo estipulado, no valor estimado e conforme a legislação, seguindo também o que é específico em seu Edital de Licitações. Além disso, é primordial que uma edificação de caráter público priorize a sustentabilidade, minimizando impactos gerados ao meio ambiente e aos usuários do local, mas não deixando de visar uma vida útil prolongada, com custos e manutenção viáveis. (FREITAS; SILVA, 2016).

Segundo Araújo (2008), a edificação sustentável deve funcionar como ecossistema particular para os usuários. A relação do interno e externo deve seguir algumas condições, tais como: umidade do ar adequada, temperatura estável, conforto, segurança e bem-estar. Algumas diretrizes são recomendadas para eventuais avaliações e certificações de obras pelo mundo, que possuem nove passos imprescindíveis para chegar a uma obra sustentável, sendo eles:



Fonte: Adaptado de ARAÚJO (2008)

Instituições Públicas

O paisagismo é uma ferramenta essencial para o planejamento arquitetônico, pois permite que arquitetos possam atuar com consciência na requalificação de espaços e ambientações. Quanto ao lado emocional, as cores dentro do paisagismo, podem trazer diversas sensações, como por exemplo, a cor azul e verde são associadas ao frescor, folhas e águas oceânicas. A cor utilizada de forma adequada contribui para expressar o caráter da obra, onde nos jardins podemos adotar cores claras e vibrantes para um resultado alegre. (NIEMEYER, 2019).

Por recomendação do Conselho de Ministros de Estado, membro da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, os governos foram convidados a implementar medidas estratégicas, visando à melhora no desempenho ambiental nas instituições. Inicialmente, as atividades da rotina administrativa foram de ações simples como economia de água e energia e separação de resíduos, até as adequações das instalações prediais e revisão de processos na produção. No Brasil, em 2001, foi lançado o Programa Agenda Ambiental na Administração Pública, pelo Ministério do Meio Ambiente. Seu objetivo é estimular os gestores públicos para as questões ambientais, levando isso para sua rotina de trabalho pelos diversos órgãos governamentais. (ARAÚJO *et al.*, 2007).

METODOLOGIA

Este tópico apresenta em sua estrutura as etapas do trabalho, iniciando pelo levantamento de dados bibliográficos, tendo como objetivo aprofundar a reflexão teórica sobre edifícios públicos com foco em arquitetura militar.

Para o desenvolvimento de um estudo preliminar com ênfase no tema proposto, foi necessária a realização de pesquisas teóricas, além da análise de estudo de caso. O quadro 1, esclarece os procedimentos, métodos e técnicas.

Quadro 1 - Resumo dos procedimentos metodológicos

Objeto de estudo: Edificações Públicas - Arquitetura Militar			
Objetivo	Procedimentos	Métodos e Técnicas	Fontes
O objetivo deste trabalho é teorizar a complexidade da arquitetura de edifícios públicos com foco em edificações de uso militar.	Pesquisa bibliográfica e estudos de problemáticas a partir de buscas em relação ao tema. Resultados através de estudos de caso relativos ao tema.	Análise de documentos, artigos, pesquisas, livros, dissertações e dados relacionados ao tema.	ABBUD, (2006); ARAÚJO, (2008); ARAÚJO; CARVALHO; MACHADO; OLIVEIRA; SILVA, (2007); ARCHDAILY, (2013); ARCHDAILY, (2014); ARCHDAILY, (2018); BUSSOLARO; FERNANDES; KUNEN; SCATOLA, (2020); CASTRO, (2016); FREITAS; SILVA, (2016); GIBBS, (2017); HERTZBERGER, (2015); MOREIRA, (2007); NIEMEYER, (2019); Nucci, (2001); Oliveira, (2020); SEGAWA, (1996); Silva, (2021); SSP - Secretaria de Segurança Pública, (2020); VERONESE; SAAD; MELLO, (2016); Vieira, (2004).

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE

Abaixo apresentam-se os estudos de caso da proposta para a Requalificação do 13ºBPM. Os estudos de caso selecionados foram: Quartel da Polícia por Juan Alberto Morillas Martín / Delegacia da Polícia na França de X-TU / e Centro de Preparação Coronel Nesmith / Hacker Architects.

Estudo de caso 1 - Quartel da Polícia, por Juan Alberto Morillas Martín

Um edifício que abriga uma Delegacia de Polícia, simples, compactado e retumbante. Localiza-se em Granada, na Espanha, possui uma área de 2.751m², construída em 2010 e projetada pelo arquiteto Juan Alberto Morillas Martín. (Figura 1).

Consiste em um edifício de quatro pavimentos, sendo um subsolo e três acima. O acesso principal está a noroeste do pavimento térreo, onde há a sala de aula e os espaços abertos com acesso para o público. O restante dos pavimentos são restritos aos funcionários. Há simetria em todas as extremidades do edifício, em

que estas são módulos com elevadores, banheiros e escadas. Por isso, o sistema do espaço interno é liberado para organização e divisão sem atrapalhos. (ARCHDAILY, 2013).

Ambos os pavimentos principais estão conforme todas as estações de trabalho, com escritórios individuais ou coletivos na fachada nordeste e áreas abertas de trabalho direcionados na fachada sul. O edifício possui sistemas de comandos de voz, elétricos, refrigeração, ventilação e outros. O consumo de energia é baseado na arquitetura bioclimática, pelas diferentes fachadas. Grandes vidros permitem que a luz natural seja captada em abundância, porém com estruturas verticais de alumínio que funcionam como brises para não haver entrada de luz solar direta. As estruturas são motorizadas e operam com um sistema de sensores solares para controlar a orientação, isso modifica o visual do edifício a todo tempo. (ARCHDAILY, 2013).

Figura 1 - Fachada Quartel da Polícia



Fonte: ARCHDAILY (2013)

Estudo de caso 2 - Centro de Preparação Coronel Nesmith, por Hacker Architects

Com uma área de 3.700m², o Centro de Preparação Coronel Nesmith (Figura 2) é uma Academia de Treinamento construída em 2012, pelos Hacker Architects, em Dallas, nos Estados Unidos.

O edifício oferece espaços relacionados ao administrativo, ao treinamento, recrutamento e apoios à família. Inclui-se também ao projeto: salas de aula educacionais, centro de ensinios, área de condicionamento físico, um simulador de treinamento de armas e uma biblioteca. Os fluxos são organizados dentro do edifício em forma de alas: administrativo, armazenagem e treinamento em espaços que as conectem. (ARCHDAILY, 2018).

O centro do projeto é a sala de reuniões, que possui uma vista privilegiada e por uma estrutura de madeira (que lembra a vida no meio rural ao lembrar de celeiros), filtra a luz zenital de forma ordenada. Os acabamentos do edifício são de baixa manutenção, resistentes a impactos e também em relação à acústica. (ARCHDAILY, 2018).

Figura 2 - Fachada Centro de Preparação Coronel Nesmith



Fonte: ARCHDAILY (2014)

Estudo de caso 3 - Delegacia da Polícia na França, por X-TU.

A Delegacia da Polícia na cidade de Saint-Denis, na França, possui uma área de 3.857m² e foi projetada por X-TU - Anouk Legendre e Nicolas Demazieres (Figura 3). A ideia do projeto foi verticalizar a edificação, inserindo a maioria dos elementos do programa de necessidades. Cada elemento considerado principal no programa de necessidades possui um volume próprio, forçando a composição de uma extremidade da parcela para a outra com paredes de vidro. Estes espaços com volumes próprios, possuem térreo e primeiro pavimento, criando um pedestal onde as outras estruturas se sustentam. Este pedestal se desvincula ao longo da elevação criando adições, subtrações em que os diferentes volumes se juntam e separam. (ARCHDAILY, 2014).

Estrutura de montagem hierárquica, com diversos níveis e edifícios de diferentes proporções e materiais, criando uma fachada elevada esteticamente. Estas elevações são projetadas como permanentes oposições entre evidência e clareza. As paredes evidentes e opacas são de concreto brilhante. As esquadrias em moldura cilíndrica, chamam atenção para a fachada principal e iluminam durante a noite. As paredes estão equipadas com diferentes tipos de vidros. (ARCHDAILY, 2014).

Há um lobby público para acesso aos gabinetes de reclamações e se destina aos pavimentos superiores, fazendo parte de uma das duas divisões do térreo. A segunda parte é uma entrada para funcionários em serviço. O movimento de ambas as formas de circulação pode ser observado por um monitor em um balcão que separa os espaços. No próximo pavimento, encontram-se as salas de manutenção e a academia. A delegacia possui diversos tipos de serviço, cada qual com seu próprio grau de exigência de segurança. (ARCHDAILY, 2014).

Figura 3 - Delegacia da Polícia na França



Fonte: ARCHDAILY (2014)

Quadro 2 - Aspectos dos estudos de caso

Estudos de Caso	Relação com o entorno	Funcionalidade e Sustentabilidade	Acessibilidade	Ventilação / Iluminação Natural
Quartel da Polícia	A solução em meio à malha urbana, que é o pioneiro na área pois antecipa as futuras construções da vizinhança. Escultura urbana moldada por seu ambiente, inspirado no Plaine Saint Denis.	No térreo é possível distinguir os acessos do público e os acessos dos funcionários em serviço. Ambos os acessos possuem um supervisor em um balcão que supervisiona e separa os dois espaços. A centralidade deste balcão se torna mais fácil para a visualização das idas e vindas da polícia e do público, e também comanda o acesso ao depósito de armas, para a área (GAV) e para o restante dos pavimentos. Ou seja, todos os acessos são distinguidos e de fácil entendimento para todos que entrarem no edifício.	O terreno possui diversos desníveis porém, bem trabalhados topograficamente com elementos construtivos e com uso de escadas e rampas. Apesar de possuir bastante escadas internas, contém um elevador. Seu acesso principal está no térreo, pelo nível da rua.	Os escritórios possuem as janelas com tela de vidro serigrafados, transparentes e opacos. Este resultado, que evoca externamente uma tela de LCD também permite uma certa claridade do interior para o exterior, embora forneça opacidade o suficiente a partir do exterior. Janelas arredondadas na parte maior da edificação, pontuam a fachada e iluminam durante a noite. Incidência de luz natural e ventilação são evidentes pelas fachadas.

JORNADA DE ESTUDOS EMPRESARIAIS 2022 – o amanhã começa aqui

Erechim/RS - 16 a 18 de maio; 20 e 21 de junho de 2022

XL Semana Acadêmica de Administração – VIII Mostra Científica do curso de Administração
 XXXII Semana Acadêmica de Ciências Contábeis – VIII Mostra Científica do curso de Ciências Contábeis
 VIII Semana Acadêmica de Arquitetura e Urbanismo – II Mostra Científica do curso de Arquitetura e Urbanismo
 III Semana Acadêmica do EAD URI - II Mostra Científica dos cursos do EAD URI

ISBN 978-65-88528-25-9

		Não foi possível encontrar informações sobre aspectos sustentáveis no projeto.		
Centro de Preparação Coronel Nesmith	A implantação do projeto está localizada no meio rural, onde possui uma visão de contemplação de toda paisagem do entorno.	Os acabamentos do edifício são de baixa manutenção, basicamente uso de vidro e madeira e o concreto para questões estruturais. Materiais altamente resistentes a impactos e acusticamente absorventes, pois se trata de um ambiente de segurança.	Conduzidos por plataformas de madeira, os acessos são indicados e levados para os ambientes principais, possui pouco desnível, portanto há apenas uma escada no edifício, usada no terraço para contemplação. Usos apenas de pessoas autorizadas e funcionários, portanto não há rampas e elevadores, pois possui apenas um pavimento e este, encontra-se no térreo.	O interior da sala de reunião onde passa a luz zenital através de uma estrutura de madeira. A fachada consiste em diversas aberturas em vidro, que adentram muita iluminação natural e também nas laterais possuem portas em vidro e ainda, as clarabóias espalhadas pelas salas de convivência e dos espaços abertos. Assim, aproveita-se os diferentes sentidos da iluminação natural, levando em conta todos os entornos da edificação, que possuem vidro e clarabóias em seu teto.

Delegacia da Polícia na França	Localizada em uma área nobre da cidade, com espaços de vegetação em seu entorno, sua implantação visa a importância de estar em um local seguro e de fácil acesso ao público.	Para maior funcionalidade, os espaços abertos foram pensados com módulos de elevadores, banheiros e escadas, colocadas em todas as extremidades do edifício, para facilitar no espaço interno que ficará livre e organizado. Ainda, prevendo mudanças futuras, como divisórias e outras adaptações.	Apesar de seus 4 pavimentos, a edificação possui escadas e elevadores em todas as extremidades, facilitando a circulação. Seus acessos principais estão no térreo, na parte noroeste.	Há grandes planos de vidro que permitem a captação de luz natural e também, um sistema de grandes estruturas verticais de alumínio que funcionam como brises estrategicamente posicionadas para prevenir a entrada de luz solar direta. Essas lâminas dos brises são motorizadas e operam com um sistema sensores solares que controla a orientação das lâminas, mudando a imagem do edifício a todo momento. Um sistema de automação que regula a luz artificial e o movimento dos brises.
		Uso da arquitetura bioclimática, foram levados em conta os posicionamentos da fachada, aproveitando a energia captada para o menor consumo. Uso de sistema de sensores solares.		

CONCLUSÕES

A qualidade de vida das pessoas está diretamente ligada à segurança pública. Essas áreas, quando bem planejadas, de forma funcional e humanizada, acolhem a sociedade e também proporcionam espaço de trabalho confortáveis. Neste artigo, realizou-se pesquisa bibliográfica e análise de referências, com base em estudos de caso correlatos.

A partir de análises evidenciou-se que os estudos de caso apresentados contribuíram para compreensão de diversos fatores de um projeto ideal, sendo eles: fluxos, setorização, acessos e definição da volumetria. Houve preocupação em que todos os ambientes supram a necessidade do atendimento ao público, sendo acessíveis a todos. A fachada é pensada para ser mais convidativa do que a atual, com uso de materiais práticos e que possa se conectar com o paisagismo.

Deste modo, este artigo foi proposto com o intuito de dar importância a edificações adequadas para abrigar os serviços de segurança pública, de forma a proporcionar ambientes adequados para o desenvolvimento dos trabalhos militares e também com a finalidade de acolher a população. Destaca-se ainda,

a importância dos avanços das pesquisas nesta área, em que estas possam tornar ainda mais práticas as ideias propostas nesse artigo e, ainda, sugerir novas soluções, levando em conta as questões tecnológicas e sociais.

REFERÊNCIAS

ABBUD, B. **Criando Paisagens: guia de trabalho em arquitetura paisagística**. 2006. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5789364/mod_resource/content/2/Criando_Paisagens_Benedito_Abbud.pdf. Acesso em: 03 maio 2022.

ARAÚJO, M. A. **A moderna construção sustentável**. 2008. Disponível em: <http://docplayer.com.br/16239588-A-moderna-construcao-sustentavel-por-marcio-augusto-araujo.html> . Acesso em: 03 maio 2022.

ARAÚJO, S.; CARVALHO, V.; MACHADO, J.; OLIVEIRA, L.; SILVA, E. **Sustentabilidade em edificações públicas: entraves e perspectivas**. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/259313173_Sustentabilidade_em_edificacoes_publicas_entraves_e_perspectivas>. Acesso em: 15 abr. 2022.

ARCHDAILY. **Quartel da Polícia - Juan Alberto Morillas Martín**. 02 Maio 2013. Disponível em: <https://www.archdaily.com.br/br/01-111658/quartel-da-policia-slash-juan-alberto-morillas-martin>. Acesso em: 14 abr.2022.

ARCHDAILY. **Centro de Preparação Coronel Nesmith - Hacker Architects**. 30 Ago 2018. Disponível em: <https://www.archdaily.com.br/br/901097/centro-de-preparacao-coronel-nesmith-hacker-architects>. Acesso em 14 abril 2022.

ARCHDAILY. **Delegacia da Polícia na França - X-TU**. 16 Dez 2014. Disponível em: <<https://www.archdaily.com.br/br/759027/comissariado-da-policia-na-franca-x-tu>. Acesso em: 14 de abril de 2022.

BUSSOLARO, M.; FERNANDES, G. da S.; KUNEN, A.; SCATOLA, M. A. G.,. **Análise de parâmetros de humanização para espaços públicos**. arq.urb, n. 28 (2020): Disponível em: <https://revistaarqurb.com.br/arqurb/article/view/413/387>. Acesso em :14 abr. 2022.

CASTRO, A. H. F. de. *Arquitetura Militar*. In: GRIECO, B.; TEIXEIRA, L.; THOMPSON, A (Orgs.). **Dicionário IPHAN de Patrimônio Cultural**. 2. ed. rev. ampl. Rio de Janeiro, Brasília: IPHAN/DAF/Copedoc, 2016. (verbetes).

FREITAS, L. D. S.; SILVA, R. C. da, (2016). **Diretrizes para a fase de projetos de edificações públicas sob o foco da sustentabilidade ambiental**: Estudo de caso de uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) de acordo com o sistema de certificação LEED. Interações (Campo Grande), 17(4).n.4(17). Disponível em: <https://doi.org/10.20435/1984-042X-2016-v.17> . Acesso em: 15 abr. 2022.

GIBBS, J. **Design de interiores**: guia útil para estudantes e profissionais. São Paulo: Gustavo Gili, 2017. 224 p.

HERTZBERGER, H. **Lições de arquitetura**, tradução Carlos Eduardo Lima Machado. São Paulo: Martins Fontes, 3 Ed, 2002. 272p.

MOREIRA, M. G. S. A. Requalificação urbana. Alguns conceitos básicos. **Artitextos**, n. 05, 2007.
NIEMEYER, C. A. C. **Paisagismo no planejamento arquitetônico**. 3. ed. Uberlândia: EDUFU, 2019. DOI.
Disponível em: <http://doi.org/10.14393/EDUFU-978-85-7078-468-1>. Acesso em: 14 abr. 2022.

NUCCI, J. C. **Qualidade ambiental e adensamento urbano**. São Paulo: Fapesp, 2001.

OLIVEIRA, R. (2020). **Paisagem**. In: CNT - Comissão Nacional do Território (Ed.), PDM GO: Boas Práticas para os Planos Diretores Municipais, pp. 96-124. Direção-Geral do Território.

SEGAWA, H. **Ao amor do público: Jardins no Brasil**. São Paulo: Studio Nobel, 1996. 256 p.

SILVA, M. S.. **Espaços abertos de uso público**. Ribeirão Preto, SP, 2021. 69p.

SSP – Secretaria de Segurança Pública – RS. **Áreas Integradas de Segurança Pública - AISP's**. Disponível em: <https://www.ssp.rs.gov.br/aisp> . Acesso em: 14 abr. 2020.

VERONESE, M.; SAAD, D. S.; MELLO, C. R. C. **O patrimônio cultural militar edificado no Rio Grande do Sul**: Uma visão a partir do 29º GAC AP no município de Cruz Alta RS. 2016. Disponível em: <https://vitruvius.com.br/revistas/read/arquitextos/17.198/6301> . Acesso em: 15 abr. 2022.

VIEIRA, P. B. H. **Uma visão geográfica das áreas verdes de Florianópolis**, SC: estudo de caso do Parque Ecológico do Córrego Grande (PECG). Universidade Federal de Santa Catarina. Trabalho de Conclusão de Curso, Florianópolis, SC, 2004.

PARQUE URBANO: UM ESTUDO PARA O MUNICÍPIO DE BARRA DO RIO AZUL/RS

FACCIO, L. L. ¹
BRESSAN, M. Z. ²
GRENDENE, R. ³
ROESLER, S. ⁴

RESUMO

Este trabalho consiste no estudo de Parques Urbanos, cujo embasamento visa a apresentação de um estudo preliminar para a implantação de um Parque Urbano, no Município de Barra do Rio Azul. Visto que a integração social é um fator decorrente do aumento da qualidade de vida, justifica-se a importância de propor um parque para a cidade, pois a mesma carece de espaços de vivência e socialização adequados, uma vez que os mesmos acabam se tornando monótonos e sem proveito. Além de parques urbanos e suas definições, abordam-se os seguintes tópicos: espaços de lazer; espaços culturais, e legislações nacionais e estaduais para a elaboração de tais projetos. Especificamente, busca-se explorar a complexidade do tema, suas particularidades, implicações e relações com a arquitetura e urbanismo, bem como pesquisar boas práticas. Com relação aos aspectos metodológicos, pode-se dizer que esta pesquisa possui caráter básico, em relação ao seu objeto. Quanto aos objetivos, trata-se de uma pesquisa exploratória, uma vez que visa a obtenção de familiaridade com o tema. Tendo em vista os procedimentos, pode ser considerada como uma pesquisa de caráter bibliográfico, visto que o referencial teórico foi construído a partir de leitura e análise de dados secundários. Pode-se afirmar, a partir da análise dos dados, que a implantação de Parques Urbanos gera impactos positivos para as cidades, de modo geral, e para Barra do Rio Azul, em particular, visto que proporcionam bem-estar, lazer e consequente qualidade de vida, sendo capazes de conectar as pessoas à natureza.

Palavras-chave: Parque urbano. Cidade. Espaços de lazer. Espaços culturais. Qualidade de vida.

INTRODUÇÃO

A qualidade de vida nas cidades é um assunto discutido nos meios de cunho acadêmico, político e social, principalmente quando se trata sobre o desenvolvimento da sustentabilidade nas cidades. Portanto, as pesquisas que buscam abordar a qualidade de vida têm buscado englobar seus amplos aspectos, o que gera a amplitude do número de variáveis que são levadas em consideração para medição. Assim, buscam

¹ Leonardo Luís Faccio. Acadêmico do Curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

² Mariele Zawierucka Bressan. Doutora em Letras pela UFRGS. Professora do Curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

³ Roberta Grendene. Especialista em Patrimônio Cultural em Centros Urbanos pela UFRGS. Professora do Curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

⁴ Sara Roesler. Mestre em Arquitetura e Urbanismo pela UFPel. Professora do Curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

ampliar suas possibilidades de apontar caminhos que podem ser seguidos pelo poder público e pela sociedade, para a diminuição da pobreza, minimização das desigualdades e melhoria dos indicadores de qualidade de vida e de qualidade ambiental urbana. (KRAN; FERREIRA, 2006).

As cidades estão em um processo interminável de transformação, tanto nas áreas urbanas como na sociedade. Eventualmente, uma sociedade é transformada pelas culturas e espaços classificados. Construir este espaço é como um movimento social e cultural que muda de dia para dia. Todavia, transformações tendem a ser exaustivas, tanto nos dias atuais, para o espaço urbano – que sofre com essas mudanças que acontecem rápida e frequentemente – quanto para a população. O resultado é a procura por uma área que atenda a necessidade da população de se sentir à vontade e acolhida. (VERÍSSIMO, 2018).

Por meio deste pensamento, é necessário ressaltar a importância dos espaços públicos para esses encontros, espontâneos ou não, no qual a cidade pode oferecer um contato direto entre as pessoas e a comunidade no entorno, isto é, proporcionar prazeres que são gratuitos na vida. (COLPANI; BADALOTTI, 2016). Para Alex (2008, apud COLPANI; BADALOTTI, 2016) em uma cidade, o espaço público assume diferentes formas e tamanhos e inclui locais de uso diário (ruas, praças e parques) acessíveis a todas as pessoas e, por isso, chamados de públicos. De acordo com Sader e Veríssimo (2018), os espaços públicos têm papel importante no meio urbano, pois aproximam o homem das condições naturais e agem sobre o lado físico e mental do ser humano e sendo de extrema importância na garantia da qualidade de vida dos cidadãos.

Neste contexto, os parques urbanos têm o intuito de ser uma fuga para a urbanização recorrente que ocorre nas cidades, uma vez que proporcionam bem-estar, lazer e consequente qualidade de vida, sendo capazes de conectar as pessoas à natureza. (VERÍSSIMO, 2018). De acordo com Mascaró (2008, apud KRAN; FERREIRA, 2006), os parques urbanos são espaços que devem estar rodeados pela malha urbana, bem interligados pelo transporte público e privado. Este equipamento urbano pode ser aplicado em exposições, feiras, eventos de grande porte ou simplesmente para lazer e recreação da população. Segundo Szeremeta; Zannin (2012), os parques urbanos são determinantes para o desenvolvimento de atividades físicas e de lazer. Por isso, podem contribuir para a promoção do bem-estar, saúde e aumentar a atividade física dos ativos.

Todavia, a falta de infraestrutura urbana é uma realidade nas cidades brasileiras, não obstante também do município de Barra do Rio Azul, no estado do Rio Grande do Sul. A população carece de espaços públicos adequados, uma vez que os existentes são pouco convidativos ao uso, e acabam se tornando monótonos e sem proveito. Segundo Andreta e Teixeira (2018), um parque urbano visa trazer à cidade uma nova paisagem urbana, que proporcione para a população um espaço de lazer e integração humana, para que as mesmas vivenciem momentos prazerosos desfrutados em espaços onde haja áreas verdes, que busque integrar as pessoas por meio de atividades que as mesmas possam fazer no local. Portanto, para que haja espaços de vivência e socialização, justifica-se a importância de propor um parque para a cidade, que proporcione espaços de uso comum destinados à recreação e à integração social, para que ocorra o decorrente aumento da qualidade de vida, em que os habitantes tenham acesso gratuito às atividades.

Segundo Barton e Pretty (2010, apud SZEREMETA; ZANNIN, 2013), apenas cinco minutos de caminhada em espaços verdes, como um parque público, são suficientes para melhorar a saúde mental, com benefícios para autoestima e humor. Além disso, outros estudos mostram diferentes vantagens (sociais, físicas e psicológicas) do uso de espaços naturais ou ambientes urbanos com espaços verdes para a prática dessas atividades, como: educação ambiental, redução dos índices de sedentarismo e redução dos níveis de estresse.

Com base no exposto acima, chega-se à seguinte pergunta de pesquisa: como uma área urbana, em especial, parque, pode contribuir para o bem-estar da população?

A partir disso, o objetivo geral deste trabalho é encontrar embasamento para desenvolver um estudo preliminar da implantação de um Parque Urbano para o município de Barra do Rio Azul, no estado do Rio Grande do Sul. Especificamente, busca-se explorar a complexidade do tema parques urbanos, suas particularidades, implicações e relações com a arquitetura e urbanismo, bem como pesquisar boas práticas relacionadas a parques urbanos.

METODOLOGIA

Para os fins deste artigo, realizou-se uma pesquisa de caráter básico, em relação ao seu objeto. Com relação aos objetivos, trata-se de uma pesquisa exploratória, uma vez que visa a obtenção de familiaridade com o tema. Quanto aos procedimentos, pode ser considerada como uma pesquisa de caráter bibliográfico, tendo em vista que o referencial teórico foi construído a partir de leitura e análise de dados secundários.

REFERENCIAL TEÓRICO

Abordam-se neste item discussões que servirão como base teórica para a compreensão do tema (parque urbano), tais como: parques urbanos e suas definições; espaços de lazer; espaços culturais; legislações nacionais e estaduais para projetos de parques urbanos.

PARQUES URBANOS E SUAS DEFINIÇÕES

De acordo com Macedo e Sakata (2001, apud SAKATA, 2015), foi no final do século XIX que os primeiros e mais tradicionais parques surgiram nas capitais brasileiras, visando ao embelezamento do espaço urbano e a representação das elites, por inspiração das capitais europeias. A partir das décadas de 1940 e 1950, a figura do parque público multifuncional foi ganhando importância, devido à intensa urbanização, aos novos hábitos culturais e a diminuição dos espaços vazios que poderiam ser usados para o lazer.

A criação de parques nas grandes cidades, era, na verdade, uma meta governamental e sistemática nas décadas de 1970 e 1980. A partir do final do século XX, a consciência ambiental foi se ampliando de forma cada vez mais perceptível, e sabe-se que os recursos naturais são limitados, e devem ser tomadas medidas para que não se esgotem. Construir e usar parques é um ato amplamente divulgado como sendo ecologicamente correto. Este consenso em torno dos parques encaixa-os à categoria de produto de relativo sucesso em termos de visibilidade e retorno político para muitas administrações municipais. (SAKATA, 2015).

Em suma, os parques são áreas permeáveis que permitem que a água da chuva escoe e seja retida, compensando a impermeabilização do tecido da cidade. Por isso, eles têm um importante papel ambiental, tanto na conservação de bosques e cursos d'água, quanto na drenagem urbana. (SAKATA, 2015).

Os parques urbanos foram criados para atender as necessidades sociais das cidades, proporcionando instalações recreativas à população. Desta forma, eles se adaptaram às mudanças urbanas vivenciadas pelas metrópoles, e ao longo do tempo, tornaram-se ambientes fundamentais nos planos e projetos urbanos, passando a fazer parte da construção social. (SEGNETTO; PILOTTO; JÚNIOR, 2017).

A vegetação, o relevo ou a água, estruturam o espaço de um parque. Como definição, o mesmo tem porte para permitir que o frequentador usufrua do contato com árvores, gramados e eventuais lagos, onde há a possibilidade de usos diversificados, como descanso, passeio, contemplação, recreação e esportes. Além de caminhadas e corridas, também, pistas para ciclismo, quadras de esportes e playgrounds. (SAKATA, 2015).

Os parques urbanos projetados no início do século XXI, são considerados “à sombra” dos parques tradicionais, mas diferem significativamente dos parques originais devido ao seu tamanho e distribuição na cidade. Uma parcela não se enquadra na categoria de parques e deve ser categorizada. A nomenclatura de “parque” é adotada devido à grande popularidade dos parques tradicionais e porque assume imediatamente uma ação de caráter ambiental. A adoção de denominações como “praça” ou “calçadão”, além de necessária, não diminui a importância ambiental de um espaço se este tiver sido de fato concebido com tais preocupações. (SAKATA, 2015).

Em constante evolução, e de acordo com o processo de mudança e adaptação às necessidades específicas de cada região, os parques urbanos são espaços públicos extremamente importantes para áreas urbanizadas, já desenvolvidas ou em desenvolvimento, dada a sua longa lista de benefícios. A partir disso, é preciso considerá-los como elementos de continuidade e preservação da paisagem urbana, para que possam desempenhar suas funções. (SEGNETTO; PILOTTO; JÚNIOR, 2017).

ESPAÇOS DE LAZER

Em geral, o Espaço de Lazer refere-se aos locais onde são desenvolvidos projetos, ações, atividades e programas de lazer. É possível encontrar, em um contexto menor, a expressão espaço de lazer utilizada para nomear tal espaço ou para caracterizar algum equipamento. Trata sobre como se organizam os diversos equipamentos públicos, que tipo de possibilidades oferecem e como são distribuídos. Sendo assim, a expressão espaço de lazer engloba toda a rede de equipamentos de lazer, vazios urbanos e áreas verdes de uma cidade. (PELLEGRIN, 2004).

A importância do espaço de lazer se dá mesmo por se caracterizar como espaço de integração e convívio, do encontro com o “novo” e com o diferente, lugar de cultura e criação, de transformação e de diversas vivências, no que diz respeito a valores, conhecimentos e experiências. A organização de uma cidade se desdobra sob forças políticas e econômicas que atuam em diferentes correlações, fazendo com que o ambiente urbano adquira certos contornos. O espaço em que vivemos é social, político e econômico, uma vez que as relações de poder e de controle que se estabelecem sobre ele acabam determinando não apenas o desenho, mas também o uso que se faz dele. (PELLEGRIN, 2004).

Apesar de ser previsto na Constituição Federal e ser considerado um instrumento para desenvolver valores e alcançar a cidadania, nas leis orgânicas municipais e na maioria das constituições estaduais, o direito ao lazer enfrenta muitas dificuldades para ser considerado de fato um direito social presente e legitimado

dentro da cidade. Consequentemente, o fato de o lazer ser legalmente garantido, não o assegura como um direito social democratizado. O lazer ainda é concebido como pejorativo nesse contexto, pois muitas vezes é visto como preguiça, perda de tempo e ineficiência, não estando relacionado à sua dimensão de direito social e elemento de desenvolvimento humano. A prevalência dessa visão que também cria dificuldades para sua reivindicação e apropriação. (SILVA; VERSIANI, 2011).

Além disso, e talvez por causa dessa imagem pejorativa, o lazer tomou uma posição inferior aos demais direitos sociais, o que só enfraquece suas possibilidades. Os reflexos negativos daí decorrentes são facilmente constatados nas deficientes políticas públicas do setor e, ainda, na ausência de valorização dos espaços públicos de lazer na maioria das cidades. (SILVA; VERSIANI, 2011).

Na tentativa de mudar essa realidade de desigualdade e exclusão social na sociedade brasileira, bem como a questão do acesso ao lazer, é necessário dar destaque a políticas públicas que incluem, segundo Saldanha Filho (2003, apud SILVA; VERSIANI, 2011), como uma estrutura coletiva participativa destinada a garantir os direitos sociais dos cidadãos. Apesar dos conflitos, ações e contradições que formam os processos de consolidação do lazer através das políticas públicas específicas, é no seio destas que se tem buscado desenvolver o lazer e também o esporte, visando uma maior democratização de suas práticas e a ampliação de suas dimensões na construção da cidadania. (SILVA; VERSIANI, 2011).

Neste contexto, em uma cidade, espaços públicos e equipamentos de lazer são oportunidades para fortalecer os laços de harmonia, convivência e socialização. No entanto, sua fragilidade ou inexistência dificulta a população ao acesso. Os moradores, neste caso, privados de acesso a seus direitos básicos de lazer pela escassez de oferta ou por espaços e equipamentos públicos precários, logo percebem o lugar social de exclusão que lhes é atribuído. (SYDOW, 2017).

A realidade social no Brasil impossibilita que grande parte da população tenha acesso às atividades de lazer de forma próspera e democrática. O desenvolvimento do lazer não é o mesmo em todas as camadas da sociedade. Além de que, as condições sociais impedem que grande parte da população usufrua dos diferentes interesses do lazer e as cidades não oferecem espaços de lazer suficientes para que as pessoas possam contemplá-los. (SILVA; LOPES; XAVIER, 2009).

Deste modo, é preciso que o poder público invista em espaços e equipamentos para a prática de atividades de lazer, para que as pessoas usufruam desses benefícios. (SYDOW, 2017).

ESPAÇOS CULTURAIS

Apesar dos teóricos enfatizarem diferentes características, o termo “cultura” é uma palavra-chave em antropologia. De modo geral, definimos cultura como todo o ensinamento que os mais velhos e companheiros plantam nas crianças à medida em que ela vai crescendo e amadurecendo; tudo, desde crenças religiosas a maneiras à mesa. Existem várias características importantes a serem observadas a respeito dessa definição. Resumindo, ela exclui traços genéticos, além de ser bem diferente do uso comum da palavra para significar “cultura elevada”, como formas de artes elitizadas. Ao contrário, é igualmente usado para coisas comuns, como cultivo ou até mesmo compras, bem como a distinção entre o certo e o errado ou comportamento em relação aos outros. Além disso, ela engloba um amplo conjunto de coisas que as pessoas precisam aprender em cada uma das diversas culturas, dando aos antropólogos um espectro amplo a ser investigado. (METCALF, 2015).

No senso comum, o primeiro conceito que surge para a palavra “cultura”, diz respeito, de modo geral, às manifestações que envolvem artes: música, poesia, dança, teatro, entre outras. Outro sentido atribuído ao termo, é o fato de uma comparação feita por existirem pessoas “muito cultas” e outras nem tanto. Por isso, a cultura é quase sempre um adjetivo atribuído às pessoas que leem bastante, que possuem formação superior e diplomas. Ademais, a palavra também é utilizada para classificar pessoas como sinônimo de inteligência e educação, servindo como arma discriminatória entre grupos sociais e minorias. (ALVES, 2004).

O artigo 6º da Constituição República Federativa do Brasil, promulgada em 1988, aborda que “são direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, e assistência ao desemprego na forma desta constituição”. Além disso, no artigo 216 a Constituição confere o direito dos cidadãos ao patrimônio, que trata do direito de todos os cidadãos a suas diferenças culturais, reconhecendo seus direitos ao patrimônio cultural brasileiro, com seus bens de natureza material e imaterial. Apesar de serem direitos legalmente garantidos, entretanto, grande parte da população não usufrui e nem tem acesso a atividades culturais e de lazer, por falta de políticas públicas direcionadas a estes setores, ou até mesmo por falta de condições financeiras. Muitos são os empecilhos que impedem o acesso da maioria da população às atividades culturais e, dentre eles, o fator econômico é sem dúvida o que mais exerce influência. (SILVA; LOPES; XAVIER, 2009).

A cultura da cidade constrói no tempo identidades, produz e reflete identificações, símbolos, signos e significados, como espaço de enraizamento, memórias, interação, fronteiras. (IPIRANGA, 2010). Apesar de seus problemas e diversidade, para Magnani (1991, apud IPIRANGA, 2010), a cidade moderna apresenta formas, fronteiras, espaços intermediários e únicos, por meio dos quais seus habitantes criam vínculos entre si e com o habitat. Sendo assim, a cidade engloba espaços e suportes concretos de sociabilidade e experiências, incluindo suas ruas, seus bairros e seus equipamentos, formando uma base material com a qual é possível pensar, avaliar e realizar uma possível gama de sensações e práticas sociais compartilhadas. (IPIRANGA, 2010).

Nesse contexto, os espaços culturais possibilitam a descoberta do conhecimento e o acesso a atividades relacionadas à informação, discussão e criatividade. Os mesmos precisam edificar relações com a comunidade e os eventos locais em um esforço para promover sua integração. O programa de necessidades de um espaço cultural deve realizar atividades diferenciadas e características básicas para seu bom funcionamento e a qualidade do bem-estar da população. Esta condição está relacionada com a democratização do espaço, acessos, integração do público, comunicação com as atividades exercidas, dentre outros, por meio de áreas de convivência, praças, iluminação adequada, salas de aula, entre outros. (NEVES, 2013).

LEGISLAÇÕES NACIONAIS E ESTADUAIS PARA PROJETOS DE PARQUES URBANOS

A elaboração do estudo preliminar do tema Parque Urbano requer embasamento de legislações, pois elas conduzem o desenvolvimento das cidades e da população, buscando a qualificação dos espaços, para que a sociedade possa usufruir dos ambientes existentes da melhor maneira. O Quadro 1, a seguir, descreve as leis e normas que devem ser respeitadas na proposta.

Quadro 1 - Legislação

Norma/Legislação	Objetivo(s)	Diretriz	Aplicabilidade
Artigo 225 da Constituição Federal	Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida.	Preservação dos processos ecológicos essenciais, controle da produção e comercialização, do emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente.	Implantação de equipamento urbano e estruturas para o parque, com o intuito de incentivar atividades práticas de lazer e cultura
NBR 9050: 2020 Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos	Dimensionamento de rampas Sanitários	Largura mínima: 1,2m Inclinação ≤ 8,33% Dimensão mínima para circulação de cadeirantes	Rampa de circulação para todas as pessoas - com ou sem mobilidade reduzida Sanitários
Lei Nº 841 "Dispõe sobre a Política do Meio Ambiente no Município de Barra do Rio Azul e dá outras providências" - Artigo 3	A implantação de Lei de Diretrizes Urbanas do Município dispendo sobre normas relativas ao desenvolvimento urbano que levem em conta a proteção ambiental.	Criação de parques, reservas e estações ecológicas, áreas de proteção ambiental e de relevante interesse ecológico e turístico, dentre outros.	Área de implantação
Lei Nº 1068 "Institui o Código de Edificações de Barra do Rio Azul e dá outras providências." Artigo 141	Metragem do Pé-Direito	As edificações não residenciais deverão ter as salas de trabalho com pé-direito compatível com as necessidades da atividade a que se destinam e nunca inferior a 2,60m.	Edificações presentes na implantação do parque

CONCLUSÕES

É possível inferir, com base no estudo realizado, que a implantação de Parques Urbanos gera impactos positivos para as cidades, visto que proporcionam bem-estar, lazer e consequente qualidade de vida, sendo capazes de conectar as pessoas à natureza.

A pesquisa bibliográfica realizada demonstra não apenas a importância do estudo do tema, mas revela os benefícios de sua implantação nas cidades. Especificamente, em Barra do Rio Azul, a execução posterior de um projeto de implantação de parque urbano trará, consequentemente, mais qualidade de vida aos munícipes em termos de lazer, cultura e contato com a natureza.

Tendo em vista a legislação, busca-se qualificação dos espaços, de modo que a sociedade possa usufruir dos ambientes existentes, em especial, dos parques urbanos. Da mesma forma, a fundamentação teórica que embasa a definição de parque urbano permite que o tema seja explorado e aprofundado, tanto nesta quanto em outras pesquisas a serem realizadas a posterior.

Por fim, é preciso mencionar que os parques urbanos tornam-se, ao mesmo tempo, espaços de lazer e de cultura, na medida em que possibilitam a construção e a consolidação de identidades, além da edificação das relações com a comunidade.

REFERÊNCIAS

ALVES, V. F. N. Cultura. In: GOMES, C. L. (Org). **Dicionário crítico do lazer**. Belo Horizonte: Autêntica, 2004, pág 69-73. Disponível em: <http://www.observatorioqvt.uneb.br/wp-content/uploads/2015/12/livrodicion%C3%A1riocr%C3%ADtico-do-lazer-christianne-luce-gomes.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2022.

ANDRETA, A. C. O.; TEIXEIRA, L. G.. **Parque Urbano e Centro Cultural**. 2018. Disponível em: <https://servicos.unitoledo.br/repositorio/bitstream/7574/1989/3/PARQUE%20URBANO%20E%20CENTRO%20CULTURAL%20-%20ANA%20CAROLENE%20OLIVEIRA%20ANDRETA%20-%20MONOGRAFIA.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2022.

CAU RN. **ABNT NBR 9050**. Disponível em: https://www.caurn.gov.br/wp-content/uploads/2020/08/ABNT-NBR-9050-15-Acessibilidade-emenda-1_-03-08-2020.pdf. Acesso em: 05 maio 2022.

COLPANI, Eliana; BADALOTTI, Claudine Machado. ITA E O ESPAÇO PÚBLICO – CIDADE VIVA E ENVOLVENTE. **Revista Tecnológica / ISSN 2358-9221**, [S.l.], v. 4, n. 1, p. 130 - 142, may 2016. ISSN 2358-9221. Disponível em: <https://uceff.edu.br/revista/index.php/revista/article/view/113>. Acesso em: 18 abr. 2022.

IPIRANGA, Ana Sílvia Rocha. A cultura da cidade e os seus espaços intermediários: os bares e os restaurantes. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, n. 1, p. 65-91, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/QJzLZVctZCscDgbWZNMPfd/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 23 abr. 2022.

JUSBRASIL. **Artigo 225 da Constituição Federal de 1988**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10645661/artigo-225-da-constituicao-federal-de-1988>. Acesso em: 05 maio 2022.

KRAN, Faida; FERREIRA, Frederico Poley Martins. Qualidade de vida na cidade de Palmas-TO: uma análise através de indicadores habitacionais e ambientais urbanos. **Ambiente & Sociedade**, v. 9, p. 123-141, 2006.

LEIS MUNICIPAIS. **Código Municipal do Meio Ambiente de Barra do Rio Azul - RS**. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a1/codigo-municipal-do-meio-ambiente-barra-do-rio-azul-rs>. Acesso em: 06 maio 2022.

LEIS MUNICIPAIS. **Código de Edificações de Barra do Rio Azul - RS**. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a1/codigo-de-edificacoes-barra-do-rio-azul-rs>. Acesso em: 06 maio 2022.

METCALF, Peter. **Cultura e Sociedade**. São Paulo: Editora Saraiva, 2015. 9788502629790. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502629790/>. Acesso em: 22 abr. 2022.

NEVES, R. R. Centro Cultural: a Cultura à promoção da Arquitetura. 2012. **Master em Arquitetura-Instituto de Pós-Graduação-IPOG, Goiânia**, p. 11, 2013. Disponível em: <https://docplayer.com.br/11115918-Centro-cultural-a-cultura-a-promocao-da-arquitetura.html>. Acesso em: 23 abr. 2022.

PELLEGRIN, A. Espaço de lazer. In: GOMES, C. L. (Org). **Dicionário crítico do lazer**. Belo Horizonte: Autêntica, 2004, pág 69-73. Disponível em: <http://www.observatorioqvt.uneb.br/wp-content/uploads/2015/12/livrodicion%C3%A1riocr%C3%ADtico-do-lazer-christianne-luce-gomes.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2022.

SADER, Ana Paula Cabral; VERÍSSIMO, Marina Zambon. **PARQUE URBANO INTEGRACIDADE**. 2018.

Disponível em:

<https://servicos.unitoledo.br/repositorio/bitstream/7574/1990/8/PARQUE%20URBANO%20INTEGRACIDADE%20-%20MARINA%20ZAMBON%20VER%3%8DSSIMO%20-%20Monografia.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2022.

SAKATA, F. G. O PARQUE URBANO BRASILEIRO DO SÉCULO XXI. **Periódico Técnico e Científico Cidades Verdes**, [S. l.], v. 3, n. 7, 2015. DOI: 10.17271/23178604372015973. Disponível em:

https://publicacoes.amigosdanatureza.org.br/index.php/cidades_verdes/article/view/973. Acesso em: 25 abr. 2022.

SEGNETTO, Vanessa; PILOTTO, Jane Meira; JÚNIOR, Aleteonir José Tomasoni. PARQUE DAS ARAUCÁRIAS: ESTUDO DA IMPLANTAÇÃO DE UM PARQUE URBANO NO MUNICÍPIO DE CONCÓRDIA-SC. **Anuário Pesquisa e Extensão Unoesc Xanxerê**, v. 2, p. e13750-e13750, 2017. Disponível em:

<https://unoesc.emnuvens.com.br/apeux/article/view/13750/7289>. Acesso em: 03 maio 2022.

SILVA, M.J.V.; LOPES, P.W.; XAVIER, S.H.V. Acesso a Lazer nas Cidades do Interior: um Olhar Sobre Projeto CINE Sesi Cultural. In: VI Seminário da Associação Brasileira de Pesquisa e Pós-Graduação em Turismo, 2009. **Anais [...]** Universidade Anhembí Morumbi UAM/ São Paulo/SP. Disponível em:

<https://www.anptur.org.br/anais/anais/files/6/68.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2022.

SILVA, G. P.; VERSIANI, I. V. L. Brasil: espaço público de lazer no ambiente urbano: ampliação das possibilidades de convivência, socialização e mudanças de cenários violentos. **Revista Latinoamericana de Desarrollo Humano**, n. 74, jun. 2011. Disponível em: <http://docplayer.com.br/7372313-Brasil-espaco-publico-de-lazer-no-ambiente-urbanoampliacao-das-possibilidades-de-convivencia-socializacao-e-mudanca-de-cenariosviolentos.html>. Acesso em: 19 abr. 2022.

SYDOW, Elisabeth. **Os espaços e equipamentos públicos de lazer da cidade de Araguaína (TO) sob a ótica de seus moradores**. 2017. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUOS-ARKNBW/1/tese_vers_o_final_corrigida.pdf. Acesso em: 19 abr. 2022.

SZEREMETA, Bani; ZANNIN, Paulo Henrique Trombetta. A importância dos parques urbanos e áreas verdes na promoção da qualidade de vida em cidades. **Raega-O Espaço Geográfico em Análise**, v. 29, p. 177-193, 2013.

VERÍSSIMO, Mayra Nogueira. PARQUE URBANO CULTURAL: UM ESTUDO DA RELAÇÃO DO ESPAÇO URBANO DE MANHUAÇU-MG COM A SUA HISTÓRIA LOCAL. **Repositório de Trabalhos de Conclusão de Curso**, 2019.

PLACAS DE CONCRETO PERMEÁVEL COM SUBSTITUIÇÃO PARCIAL DO AGREGADO POR RESÍDUO DE BORRACHA RECICLADA PARA APLICAÇÃO EM JARDINS

VALMORBIDA, A. E.1

RESUMO

Inundações nos centros urbanos, cada vez são mais frequentes, em função da impermeabilização do solo pelo processo da urbanização. Paralelo a isso, temos os resíduos de pneus de borracha utilizados em veículos, que geram problemas ambientais pela sua má disposição. Contribuir para minimizar estes problemas, é fundamental. Uma alternativa é o uso de concreto permeável, por possuir vazios em seu interior e proporcionar a infiltração da água, e ainda substituir o agregado de forma parcial pela borracha reciclada, contribuindo com a sustentabilidade. Este artigo tem por objetivo, estudar a aplicação de placas de concreto permeável com substituição parcial do agregado por resíduos de borracha para aplicação em jardins e as condições hidráulicas de taxa de infiltração e a colmatção de seus vazios por material pulverulento e sujeiras após exposição ao tempo. Foi desenvolvido um traço sem a borracha e outros dois utilizando duas granulometrias de borracha e foi definido os percentuais de substituição para 7% e 12%. Os resultados finais demonstraram que o concreto permeável com o uso da borracha aplicado em placas para jardins, é uma alternativa viável, por melhorar as questões hidráulicas como as taxas de infiltração, permeabilidade e que os vazios colmatam pela aderência de sujeira, mas não comprometem a curto prazo.

Palavras-chave: Concreto Permeável. Taxa de infiltração. Borracha Reciclada.

¹ Alessandro Emilio Valmorbida. Mestre em Engenharia Civil pela IMED-Faculdade Meridional. Professor do Curso de Arquitetura e Urbanismo e Agronomia – URI Erechim.

INTRODUÇÃO

O crescimento populacional, associado ao surgimento e consolidação dos centros urbanos, para atender as necessidades fisiológicas e de segurança do ser humano, trouxeram algumas questões como a impermeabilização de parcela do solo nas cidades como consequência do avanço da execução das edificações e da aplicação de pavimentações nas vias urbanas, além disto o uso de veículos com pneus de borracha geram um resíduo que após o uso torna-se um problema ambiental.

Segundo Batezini (2013), um dos principais impactos que o desenvolvimento urbano acelerado provoca, é nos processos hidrológicos, e isto está ligado ao crescimento de áreas com o uso de superfícies que são impermeáveis.

O grande crescimento urbano é um desafio a ser superado pelas cidades. As vias necessitam ter uma característica permeável e um baixo escoamento superficial, para que em dias com elevado índice de chuva, os pedestres e veículos trafeguem com segurança e de maneira confortável.

De acordo com Canholi (2005), as áreas urbanas rapidamente crescem e no que diz respeito à drenagem urbana, pouco se pensou e se fez a respeito e é fundamental implementar medidas não convencionais de drenagem, que divergem do conceito tradicional de canalização.

Como contribuição para minimizar estes impactos negativos e proporcionar o crescimento das cidades de forma equilibrada e atender a questão da falta de permeabilidade uma alternativa é a aplicação de pisos ou placas de concreto permeável em jardins para a circulação de pedestres.

A utilização de concreto permeável que é um tipo especial de concreto, e que traz como característica principal a presença de vazios em seu interior, possibilita a passagem da água e consequentemente sua drenagem no solo, desde que este solo também apresente as condições necessárias.

A principal diferença encontrada entre o concreto permeável e o convencional é justamente o índice de vazios, sendo que no permeável, esse índice é percebido visualmente. Isso acontece devido a sua composição, que é feita basicamente de agregado graúdo e cimento, sendo o agregado em sua maioria e de mesma granulometria (SALDANHA *et al.* 2016).

Paralelamente ao crescimento e desenvolvimento urbano, o uso de veículos automotores acabam gerando um tipo de resíduo final que são os pneus de borracha, onde após desgastados normalmente não tem um destino adequado.

Desta forma, além das consequências da impermeabilização do solo pela pavimentação de vias e da construção das edificações, onde também são gerados resíduos, existem também este outro tipo de resíduos da borracha, proveniente de pneus de carros (SALDANHA *et al.* 2016).

Neste artigo têm-se como proposta, apresentar a viabilidade do uso de placas de concreto permeável com substituição parcial do agregado por resíduo de borracha reciclada visando a aplicação em jardins e buscando suas implicações, visando uma melhor infiltração da água no solo e assim proporcionar uma base mais sustentável para a circulação de pedestres.

OBJETIVOS

O objetivo deste estudo consiste em demonstrar o uso de placas de concreto permeável com a substituição parcial de resíduos de borracha reciclada aplicadas em jardins e as condicionantes que devem ser consideradas e monitoradas para que o seu uso seja eficaz.

REFERENCIAL TEÓRICO

Diante do cenário urbano atual, existe a necessidade de melhores alternativas que contribuam como solução para ter sistemas de drenagem mais eficientes possibilitando a infiltração de água no solo, deixando de lado somente os sistemas de drenagem para escoamentos.

Neste sentido, surge como proposta, os pavimentos drenantes ou permeáveis, que segundo Chandrappa e Biligiri, (2016), tornam-se uma das alternativas para a mitigação do problema de drenagem urbana e que possibilitam a percolação de águas através de sua estrutura.

Em relação aos tipos de superfícies que podem ser executadas com o uso de pavimentos permeáveis e que estão disponíveis, existem: blocos de concreto pré-moldados, asfalto poroso, concreto grades, agregados porosos, grama, grades plásticas, materiais granulares e pavimentos soltos (FERGUSON, 2005).

Conforme a American Concrete Institute Committee – ACI 522R-06 (ACI, 2006), o concreto permeável é um material compósito sustentável, composto por um ligante hidráulico, agregado graúdo, água e apresentam o índice de vazios variando entre 15% a 20% e uma capacidade de percolação na ordem de 200 l/m²/min e estabelece ainda um coeficiente de permeabilidade (k) de $1,4 \times 10^{-3}$ m/s como valor mínimo.

Lamb (2014, p.60), comenta que o concreto permeável é caracterizado por apresentar elevada consistência (baixa trabalhabilidade), quando comparado com o concreto convencional, em estado fresco.

Pereira e Barbosa (2015), também destacam que o termo concreto permeável é usado para designar os concretos com altos índices de vazios interligados entre si, que permitem a passagem dos fluídos, resultando em uma elevada permeabilidade.

A confecção de um concreto, requer uma formulação de dosagem que garante as características e propriedades necessárias para que cumpra com as condições para seu uso, e conforme Marchioni (2012), há poucos estudos do comportamento reológico deste tipo de concreto, que por sua vez influenciam a fluidez e coesão que irão determinar a produtividade e qualidade da produção e diferentemente de toda literatura e metodologias de dosagem encontradas para o concreto plástico, o concreto seco ou poroso encontra barreiras técnicas para a aplicação de metodologias que otimizem sua dosagem, em formulações empíricas que não levam em conta de forma adequada as características dos agregados, sendo estas características diretamente ligadas à compatibilidade das peças, que por sua vez tem grande influência nas características do produto final.

Holtz (2011) e por Lamb (2014) e De Paula (2019), também utilizaram como aglomerante o cimento CP V – ARI, por se tratar de um cimento mais puro e fino, apresentando maior percentual de clínquer em sua composição, e que desenvolve resistência em um curto espaço de tempo, pois favorece a formação do

conglomerado sem preenchimento dos poros e mantendo uma relação água/cimento (a/c) 0,30 para Holtz, 0,25 para Lamb e 0,35 para De Paula.

A norma ACI 522R-06 menciona que a faixa de relação água/cimento (a/c) apropriada para geração de concretos permeáveis varia entre 0,26 a 0,45, sendo capaz de associar uma boa capacidade de percolação com uma capacidade de adesão que garanta a estabilidade de forma do material.

Em relação ao agregado, na ACI 211.3R-02, em seu apêndice 6, existe uma sugestão em relação ao seu tamanho para ser utilizado no concreto permeável, que deve ter uma dimensão reduzida, com d_{max} (diâmetro máximo) variando entre 2,4mm a 9,5 mm.

No estado fresco o concreto permeável apresenta uma elevada consistência quando comparado ao concreto convencional e pela norma ACI 522R (2010), apresenta slump zero e não é liquefeito. Tem seu abatimento da mistura normalmente menor que 20mm, e por este motivo, não é comum a utilização de ensaio de abatimento de tronco de cone, e o métodos mais utilizados é o controle visual da mistura. (TENNIS *et al.*, 2004).

Em relação ao processo de adensamento da massa do concreto, a ACI 522R-06 (ACI, 2006) traz como recomendação utilizar um rolo de aço, com peso de 90 kg/m e recomenda ainda que o concreto permeável deve ser bem compactado para assegurar sua resistência e integridade estrutural após a retirada das fôrmas, mas não muito para não comprometer a sua permeabilidade.

Para o processo de cura, a ACI 522R-06 (2006), orienta que ao final da concretagem, é recomendado cobri-la com uma lona plástica por, no mínimo, sete dias, em função das características deste concreto ter uma estrutura porosa e uma superfície relativamente áspera que expõem maior área de superfície de pasta de cimento à evaporação, fazendo a cura ainda mais necessária do que no concreto convencional.

Quanto a resistência mecânica de um concreto permeável, não é a prioridade maior quando comparada com a taxa de infiltração de água, mas torna-se da mesma forma, um fator importante quando se trata de utilizar para uso em pavimentos de tráfego mais pesado. Mariano (2014), destaca que a resistência a compressão do concreto é inversamente proporcional ao seu índice de vazios e que é inferior ao do concreto convencional. A norma americana ACI (2006), traz como informação técnica, que as misturas de concreto permeável tendem a desenvolver resistências mecânicas de compressão na faixa de 3,5 a 28 MPa.

Uma das questões importantes é que por ser um tipo de pavimento que apresenta elevado índice de vazios, está sujeito a colmatção, onde pode ocorrer o seu fechamento poroso, em função do uso e da exposição ao tempo, pelas intempéries como presença de sedimentos que geralmente são compostos por areia, silte e argila e a ABNT NBR 16.416 (2015), orienta que se verifique após determinado tempo de utilização, o desempenho do pavimento permeável quanto à permeabilidade, realizando medições no local.

Marchioni e Becciu (2014), destacam que através de uma manutenção do pavimento que tenha sofrido a ação do entupimento, é possível recuperar taxas de infiltração aceitáveis, prolongando assim sua vida útil.

Quanto a sua textura Oliveira (2017), destaca que o concreto permeável quando comparado com o concreto convencional, apresenta a textura da superfície diferenciada, além de apresentar uma superfície rugosa e com um elevado coeficiente de atrito, proporcionando mais segurança ao pavimento reduzindo escorregamentos.

Em relação a capacidade de infiltração do solo, Mota (2013), cita que tem influência sobre o desempenho dos dispositivos de infiltração. Se a capacidade de infiltração estiver fora dos limites estabelecidos, medidas infiltrantes não podem ser utilizadas.

Pela ABNT NBR 16.416 (2015), em relação ao processo de infiltração de água precipitada, um pavimento permeável pode ser concebido de três diferentes maneiras: infiltração total, infiltração parcial e sem infiltração, e a escolha do tipo de sistema depende das características do solo ou até mesmo de condicionantes de projeto.

Quanto aos pneus, para sua fabricação a matéria-prima mais utilizada é a borracha e ela é um material obtido da extração da seiva da seringueira e que após uso tornam-se resíduos que além de comprometem o meio ambiente, traz prejuízos nas questões sanitárias e de saúde e drr destino aos pneus inservíveis de forma correta, é uma questão a ser resolvida. Conforme Cavichiolo *et al.*, (2017), a destinação inadequada de pneus inservíveis acaba gerando um problema ambiental e de saúde pública se depositados em locais inadequados e/ou se forem queimados, prática ainda comum e que libera toxinas no meio ambiente.

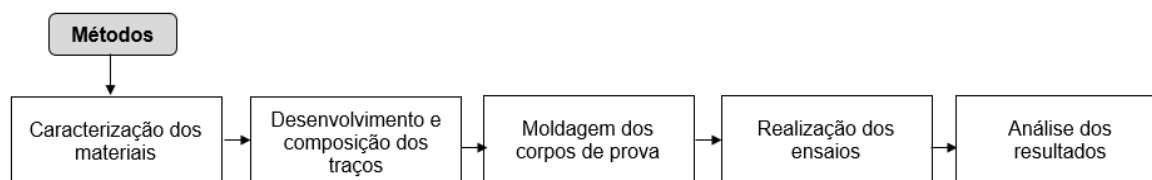
Nos estudos de Saldanha *et al.*, (2016), utilizou na composição para a confecção do concreto permeável, o resíduo de pneu, buscando contribuir com a minimização dos impactos ambientais e de saúde pública.

METODOLOGIA

Esta pesquisa foi construída através de experimentos laboratoriais e de campo e para o desenvolvimento dos traços e realização dos ensaios utilizou-se como parâmetros principais, as recomendações da norma americana ACI 522R-06 (ACI, 2006), as considerações de Hölzt (2011), Batezini (2013), Lamb (2014), Saldanha *et al.* (2016), em suas pesquisas.

Elaborou-se um fluxo denominado de planejamento experimental conforme figura 1, onde estão descritas as respectivas etapas a serem seguidas.

Figura 1 - Fluxo do planejamento experimental



MATERIAIS E CARACTERIZAÇÃO

Os materiais utilizados na pesquisa foram selecionados levando em consideração a sua facilidade de obtenção e por serem amplamente empregados em construções da região específica de Passo Fundo-RS e Erechim, com exceção da borracha reciclada que veio do estado de São Paulo-SP.

O aglomerante utilizado foi o cimento CPV – ARI e esta escolha teve como influência alguns fatores determinantes, dentre eles o fato de ser um tipo de cimento que apresenta rapidez na pega, em razão da elevada superfície que fica exposta ao ar, já que o concreto permeável costuma perder a água de mistura com muita velocidade e suas características químicas, físicas e mecânicas foram fornecidas pelo fabricante.

Foi utilizado como agregado um de origem basáltica, comercialmente chamado de brita 0 (pedrisco), passante na peneira, #12,7 mm, apresentado através da figura 2, sendo realizados ensaios granulométricos para confirmar sua granulometria.

Figura 2 - Agregado graúdo utilizado



O resíduo da borracha utilizado foram denominados G1 e G8, conforme figura 3 e as informações das características foram informadas pelo fornecedor que adota como método para a realização de suas medições, o uso de uma simples régua graduada. Os dados informados estão relacionados aos diâmetros do grão que variam entre 6 mm para o G1 e dimensões de até 8 mm para o G8, além de ter sido realizado ensaio de granulometria.

Figura 3 - Resíduos da borracha G1 (a) e G8 (b)



(a)



(b)

Fonte: Fornecedor-UTEP

A água utilizada foi a fornecida pela Companhia Riograndense de Saneamento - CORSAN, por ser uma água potável que atende a Portaria nº 518 do Ministério da Saúde é considerada dentro dos padrões exigidos pela norma do ABNT/CB-18 e pode ser utilizada sem restrição para a preparação do concreto.

DESENVOLVIMENTO E COMPOSIÇÃO DOS TRAÇOS

Foram desenvolvidos 3 traços, com 0% de resíduo de borracha, denominado traço controle e 7% e 12 % de resíduo para cada tipo de borracha. O processo de produção do traço ocorreu através do proporcionamento em massa dos materiais conforme tabela 1 com uma relação água/cimento (a/c) de 0,30.

Tabela 1 - Composição da proporção do traço

%	1	x	x
	cimento	pedrisco	borracha
0%	1	4	0
7%	1	3,72	0,20
12%	1	3,52	0,48

Os materiais foram pesados e posteriormente colocados na betoneira seguindo a seguinte ordem: pedrisco, resíduo da borracha, água e cimento, e posteriormente foram misturados. Por fim foi realizada a experimentação tátil da massa visando verificar sua consistência, conforme etapas ilustrativas apresentadas na figura 4.

Figura 4 - Etapa da produção dos primeiros traços (a), (b), (c), (d), (e), (f)



(a)



(b)



(c)



(d)



(e)



(f)

Foram moldadas as placas com as dimensões de 50x15x6 cm, utilizando-se formas prismáticas conforme figura 5 (a) e submeteu-se as mesmas à exposição em condições reais de uso em um local de relativo fluxo de pessoas, sendo que o local escolhido, foi na Universidade Regional Integrada URI, campus de Erechim, expondo as peças às intempéries por 6 meses, figura 5 (b).

MOLDAGEM DOS CORPOS DE PROVA E REALIZAÇÃO DOS ENSAIOS

Figura 5 - Moldagem das placas de concreto (a); Exposições das Placas



(a)



(b)

Foram realizado ensaios de Taxa de Infiltração de água (ASTM C1701, 2009) antes da exposição ao tempo e posteriormente a sua exposição. Este ensaio, consiste na análise da relação entre a permeabilidade e a quantidade de vazios das peças de concreto permeável e a escolha de sua realização ocorreu por ter um procedimento prático, e por ser um dos únicos referenciados para concretos permeáveis, cujo método de ensaio está recomendado na ASTM C1701/C1701M – 09 (2009), e por conseguir verificar se a compactação ocorrerá de forma uniforme.

Em função das placas prismáticas moldadas nesta pesquisa, terem suas dimensões limitadas a 15 cm de largura, adaptou-se a tubulação de policloreto de polivinila (PVC) para que fosse possível realizar o ensaio, por um diâmetro de 10 mm, conforme figura 6 (a) montagem dos prismas com o tubo, (b) colocação dos prismas em tanque e (c) colocação da água com a medição do tempo de infiltração, seguindo todas as demais orientações seguidas por Lamb (2014). Além disto, foi realizado ensaio hidráulico visual de forma empírica,

sendo foi possível constatar a existência de vazios na amostra, permitindo boa passagem de água, configurando-se como um bom gradiente hidráulico, conforme figura 6 (d).

Figura 6 - Ensaio de taxa de infiltração a) montagem dos prismas com o tubo, (b) colocação dos primas em tanque e (c) colocação da água com a medição do tempo de infiltração



(a)



(b)



(c)



(d)

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE

Na tabelas 2 são apresentados os resultados dos ensaios de taxa de infiltração, em duas condições: sem ter exposto a amostra em condições ambientais externas e após ter sido exposta a amostra em condições ambientais externas. Os resultados demonstram a média de três amostra, em (mm/s) para os traços de controle, com substituição do resíduo da borracha G1 e G8 com 7% e 12%. Os resultados antes de expor as peças no tempo, demonstraram que o uso da borracha G8 é o que mais gerou taxa de infiltração.

Tabela 1 - Média dos resultados dos ensaios de taxa de infiltração ante e após exposição

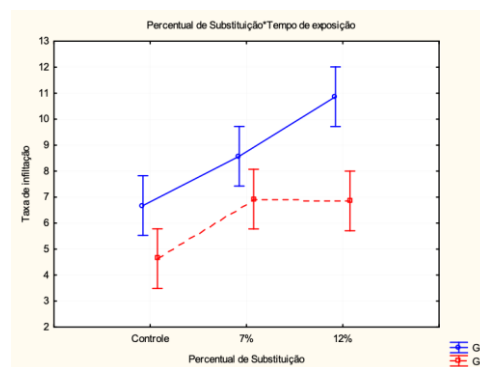
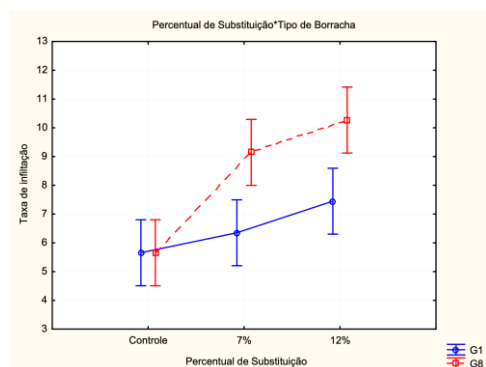
Tipo de Traço	(mm/s) ANTES	(mm/s) DEPOIS
Controle	6,68	4,63
G1-7%	7,34	5,36
G1-12%	9,05	5,84
G8-7%	9,81	8,48
G8-12%	12,67	7,86

Segundo Holtz (2011), taxas de fluxo típicas de passagem de água através do concreto permeável são da ordem 5,4 mm/s, valores superiores à capacidade de infiltração da maioria dos solos.

Em comparação a referência apresentada, observa-se que todos os resultados das taxas de infiltração antes de expor a peça ao tempo, apresentaram-se dentro dos parâmetros estabelecidos e após exposições alguns apresentarem redução.

O gráfico 1 (a), apresenta uma relação entre o percentual de substituição com o tipo de borracha, e observa-se que ao substituir a borracha por parte do agregado graúdo na mistura, ocorre um aumento na taxa de infiltração quando comparado ao traço de controle, e quanto mais adicionar o resíduo da borracha e em maior granulometria, mais aumenta essa taxa.

Gráfico 1: (a) – Taxa de infiltração em função do percentual de substituição com uma interação com o tipo de borracha. (b) - Taxa de infiltração em função do percentual de substituição com uma interação com o tempo de exposição



E no Gráfico 1 (b), observa-se que uma relação entre o percentual de substituição em função do tempo de exposição de 6 meses, também gerou um aumento da taxa de infiltração quando comparado ao traço de controle, mas quanto maior for o resíduo da borracha, acaba com o tempo gerando menos infiltração, podendo ser pelo fato do resíduo absorver mais a sujeira, em função de suas características de rugosidade.

Além do processo de colmatação dos vazios, um outro fator que foi possível observar durante o processo de exposição das peças no tempo, foi o fato de que algumas trincaram ao serem submetidas a carga das pessoas passando sobre elas conforme figura 7. Isso ocorreu em função de não ter sido observado antes do assentamento das peças no solo, a questão do nivelamento e em alguns pontos contactou-se existir saliências e reentrâncias, e como era uma base de grama, acabava ocultado estes fatores. Importante a ser observado é que o solo esteja preparado abaixo da peça para que a infiltração ocorra corretamente.

Figura 7 - Placas com trintas após exposição no tempo



CONCLUSÕES

Cumprido os objetivos propostos e pelos resultados encontrados através dos ensaios, foi possível observar e concluir, que o uso do concreto permeável é um material viável em termos técnicos, mas quando adicionado ou substituído em sua composição por algum tipo de resíduo, como neste caso a borracha reciclada, acaba gerando perdas.

Em contrapartida, foi possível observar que a borracha com uma granulometria homogênea e similar ao agregado graúdo, contribui no desempenho hidráulico, pois apresentou bons índices de vazios que favoreceram as taxas de infiltração.

Tendo por base os resultados apresentados nesta pesquisa e comparados com outros estudos, conclui-se que o uso do concreto permeável é uma alternativa viável, contribuindo nas condições ambientais e de urbanização gerando uma melhor qualidade de vida para a população das cidades, em função do processo de urbanização ser cada vez maior e sua expansão ocorrer de forma desordenada, desde que ocorram manutenções periódicas visando manter a infiltração da peça.

REFERÊNCIAS

AMERICAN CONCRETE INSTITUTE. **ACI 211.3R-02: guide for selecting proportions for no-slump**. Farmington Hills, 2002.

AMERICAN CONCRETE INSTITUTE. **ACI 522R-06: pervious concrete**. Farmington Hills, 2006.

AMERICAN CONCRETE INSTITUTE. **ACI 522R-10: Report on Pervious**. Farmington Hills, 2010.

AMERICAN SOCIETY FOR TESTING AND MATERIALS. **ASTM C1701/C1701M:**
Standard test method for infiltration rate of in place pervious concrete. West Conshohocken, 2009.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 16416:** Pavimentos permeáveis de concreto – Requisitos e procedimentos. Rio de Janeiro, 2015.

BATEZINI, R., **Estudo preliminar de concretos permeáveis como revestimento de pavimentos para áreas de veículos leves**. 2013. Dissertação de mestrado em engenharia de transportes – EPUSP, São Paulo, 2013, p. 133.

CANHOLI, A.P. **Drenagem Urbana e Controle de Enchentes**. São Paulo: Oficina de Textos, 2005.

CHANDRAPPA, A. K.; BILIGIRI, K. P. **Comprehensive investigation of permeability characteristics of pervious concrete: A hydrodynamic approach**. Construction and Building Materials, Elsevier, v. 123, p. 627 – 637, 2016.

CAVICHIOLO, M.A; HECKLER, K.I.L CAMPOS, H. C. **Análise da incorporação de borracha de pneu em concreto como substituição parcial do agregado miúdo**. ANAIS 59º CONGRESSO BRASILEIRO DO CONCRETO CBC2017. Bento Gonçalves - 2017.

DE PAULA, A. J. **Estudo do potencial de aplicação de resíduo de concreto em substituição ao agregado graúdo para concreto permeável**. Dissertação de Mestrado. 141 f. Juiz de Fora, Minas Gerais, 2019.

FERGUSON, B. K. **Porous Pavements** – Integrative Studies In Water Management and Land Development, Taylor e Francis Group CRC Press, 577p., 2005.

HÖLTZ, F. da C. **Uso de concreto permeável na drenagem urbana: análise da viabilidade técnica e do impacto ambiental**. 2011. 118 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia Civil)- Programa de Pós-Graduação em Engenharia Civil, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre – 2011.

LAMB, G. S.. **Desenvolvimento e análise do desempenho de elementos de drenagem fabricados em concreto permeável**. 2014. 152 pg. Dissertação de mestrado, UFRGS Porto Alegre, 2014.

MARCHIONI M. L.; BECCIU G. **Permeable Pavement Used On Sustainable Drainage Systems (SUDS): a synthetic review of recent literature**. Department of Civil and Environmental Engineering, Politecnico di

Milano, Italy Urban Water II 183. www.witpress.com, ISSN 1743-3509 (on-line) WIT Transactions WIT Transactions on The Built Environment, Vol 139, © 2014 WIT Press

MARIANO, Humberto Rodrigues. **Influência do teor de argamassa e da granulometria da brita na permeabilidade e nas resistências à compressão e à abrasão de concretos permeáveis**. Goiânia, 2014.

MOTA, E. **Soluções para uma urbanização sustentável**. ABCP – Associação Brasileira de Cimento Portland. Curitiba, 2013.

NATIONAL READY MIXED CONCRETE ASSOCIATION. **Pervious Concrete**. 2010. Disponível em: www.perviouspavement.org. Acesso em: outubro de 2019.

OLIVEIRA, L. C.B. **Análise da permeabilidade e da colmatção em concretos permeáveis com agregado reciclado de concreto**. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Campinas, São Paulo, 2017.

PEREIRA, K. K.; BARBOSA, M. P. **Desenvolvimento de Composição de Concreto Permeável com Agregados Oriundos de Resíduos de Construção Civil da Região de Campinas**. Anais do XX Encontro de Iniciação Científica - Anais do V Encontro de Iniciação em Desenvolvimento Tecnológico e Inovação, 2015.

SALDANHA, G.S.; NUNES V. S.; BORJA, E.V. Estudo da viabilidade técnica da utilização de resíduo de pneu na composição de concreto permeável para pavimentação urbana. **60º Congresso Brasileiro de Cerâmica**. Águas de Lindoia, SP, p. 2. 2016.

TENNIS, P.D.; LEMING, M.L.; AKERS, D.J. Pervious concrete pavements. **Portland cement association**, Skokie, Illinois, 2004. 36 p.

JORNADA DE ESTUDOS EMPRESARIAIS 2022 – o amanhã começa aqui

Erechim/RS - 16 a 18 de maio; 20 e 21 de junho de 2022

XL Semana Acadêmica de Administração – VIII Mostra Científica do curso de Administração
XXXII Semana Acadêmica de Ciências Contábeis – VIII Mostra Científica do curso de Ciências Contábeis
VIII Semana Acadêmica de Arquitetura e Urbanismo – II Mostra Científica do curso de Arquitetura e Urbanismo
III Semana Acadêmica do EAD URI - II Mostra Científica dos cursos do EAD URI

ISBN 978-65-88528-25-9



TEMÁTICA:

ARQUITETURA E URBANISMO | Resumos Expandidos

A PROFICUIDADE DOS CONHECIMENTOS TEÓRICO-PRÁTICOS NA DISCIPLINA DE PROJETO INTEGRADOR III: O CONFORTO TÉRMICO EM ABRIGOS PARA PASSAGEIROS DE ÔNIBUS

CHIOCHETA, T. J.1
SIRENA, C. L.2
LERMEN, H.3
SILVA, M. S.4
SOUZA, G. K.5
SANTOS, D. F. S.6

INTRODUÇÃO

A proficuidade dos conhecimentos teórico-práticos aplicados nas disciplinas de Projeto Integrador (PI) é ratificada pelo significativo desenvolvimento das habilidades e competências profissionais por parte dos acadêmicos do curso de Arquitetura e Urbanismo. Nesta arguição, o conforto térmico em equipamentos urbanos conhecidos como abrigos para passageiros de ônibus foi a referência, sendo consideradas e aferidas as seguintes variáveis climáticas, aplicadas em ambientes externos: velocidade e direção do vento, umidade relativa do ar e temperatura, em dois abrigos determinados pelo professor da disciplina e pertencentes a cidade de Erechim/RS. Como resultado, um estudo preliminar foi confeccionado na disciplina de Projeto Integrador III, do curso de Arquitetura e Urbanismo da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões, em Erechim/RS, com base nas seguintes etapas: (1) obter conhecimento sobre as variáveis climáticas em ambientes externos, (2) visitar o local determinado pelo professor para o desenvolvimento do estudo preliminar e medir as variáveis climáticas pertinentes aos ambientes externos, (3) desenvolver estudos de caso para nortear o estudo preliminar do abrigo para passageiros de ônibus, (4) definir os materiais e suas aplicações (5) elaborar o estudo preliminar do abrigo para passageiros de ônibus.

Considera-se ainda que a vegetação atua nos microclimas urbanos, contribuindo para melhorar a ambiência urbana sob diversos aspectos. Segundo Mascaró e Mascaró (2009), uma das principais funções da vegetação urbana é o sombreamento, cujo principal objetivo é diminuir a sensação térmica de calor dos pedestres, além de diminuir as temperaturas superficiais dos pavimentos e fachadas das edificações. Além disso, quanto aos aspectos ambientais, as árvores contribuem principalmente para o controle da temperatura, o aumento da umidade relativa do ar, os quais são considerados importantes condicionantes, agindo na sensação de conforto ou desconforto pelo corpo humano. Deve-se levar em consideração que as condições climáticas afetam diretamente a mesma, uma vez que a temperatura e umidade do ar terão comportamentos diferentes de acordo com o clima local. Desse modo, as temperaturas nas quais se verificará uma sensação de

¹ Taiuane Jéssica Chiocheta. Acadêmica do Curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

² Cristhian Leonardo Sirena. Acadêmica do Curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

³ Higor Lermen. Acadêmico do Curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

⁴ Michele dos Santos Silva. Acadêmica do Curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

⁵ Georgia Kowalski de Souza. Acadêmica do Curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

⁶ Darllan Fabiani da Silva Santos. Mestre em Engenharia pela UPF. Professor do Curso de Arquitetura e Urbanismo URI Erechim.

desconforto varia de acordo com os indivíduos e sua adaptação a determinado tipo de clima segundo Baldini e Tavares. (MASCARÓ, L; MASCARÓ, J., 2009).

Para que seja possível adquirir conforto térmico ao ambiente deve-se entender que, o corpo humano é um sistema termodinâmico, que produz calor e interage continuamente com o ambiente para alcançar o balanço térmico, existindo então uma constante troca de calor entre o corpo e o meio, a qual é regida pelas leis da física e influenciada pelos mecanismos de adaptação fisiológica, condições ambientais e fatores individuais. (LAMBERTS, 2016).

Quanto às condições ambientais deve-se considerar que o conforto térmico no ambiente urbano tem grande relação com a presença de arborização, sendo ela um dos elementos utilizados para bloquear a incidência da radiação solar e contribuir assim para o equilíbrio do balanço de energia nas cidades. A vegetação absorve 90% da radiação visível e 60% da radiação infravermelha, sendo restante transmitido entre as folhas ou refletido. (LABAKI, 2011).

O proveito dos conhecimentos teórico-práticos aplicados nas disciplinas de Projeto Integrador (PI) com base nos conteúdos ministrados ao longo do semestre e através de situações reais tem contribuído para o desenvolvimento das habilidades e competências profissionais e se tornando um grande diferencial na produção e expressão do conhecimento.

O presente trabalho tem como principal objetivo desenvolver um estudo preliminar de um abrigo para passageiros de ônibus, tendo como referência as condições de conforto térmico dos usuários, na cidade de Erechim/RS.

METODOLOGIA

Realizou-se uma pesquisa exploratória para verificar a proficiência dos conhecimentos teórico-práticos, tendo como referência a disciplina de conforto ambiental I e a aplicação destes na disciplina de projeto integrador III, através da análise de abrigos para passageiros de ônibus na cidade de Erechim/RS e posterior desenvolvimento de um estudo preliminar.

Na revisão bibliográfica foram abordados temas referenciados ao conforto térmico em ambientes externos, sendo estes abrigos para passageiros de ônibus e suas variáveis climáticas. Inicialmente, foram apresentados o tema, o programa de necessidades, os prazos para realização e a entrega das atividades. A visita in loco ocorreu no dia 18 de março de 2022. Ocorreu a análise de dois equipamentos urbanos conhecidos como abrigos para passageiros de ônibus, sendo um localizado na entrada do Seminário Nossa Senhora de Fátima (equipamento 1) e o outro localizado na Rua Aratiba, esquina com a Avenida Uruguai (equipamento 2), ambos na cidade de Erechim/RS. As variáveis climáticas foram aferidas com os seguintes instrumentos: direção e velocidade do vento (anemômetro digital MINIPA – MDA 11), umidade relativa do ar e temperatura (medidor de temperatura e umidade – AKROM – KR831). Também foram coletados os dados como as dimensões, orientação solar e registro fotográfico dos equipamentos urbanos.

Logo após, a etapa foi direcionada para o entendimento dos resultados da aferição das variáveis climáticas que atuam em ambientes externos e na sequência, estudos de caso foram elaborados para o desenvolvimento do estudo preliminar.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A visita técnica, em dois equipamentos urbanos, ocorreu no dia 18 de março de 2022, com chuva e vento, na cidade de Erechim/RS, entre às 20h10min e 20h 55min. A aferição das variáveis foi realizada e os resultados são apresentados no quadro abaixo:

Quadro 01 - As variáveis climáticas em abrigos para passageiros de ônibus, na cidade de Erechim/RS.

LOCALIZAÇÃO	VENTO		UMIDADE RELATIVA DO AR (%)	TEMPERATURA (°C)
EQUIPAMENTO 1 – SEMINÁRIO NOSSA SENHORA DE FÁTIMA	DIREÇÃO	VELOCIDADE (Km/h)	98,5	19,5
	NORTE	1,3		
ÁREA EXTERNA	NORTE	1,5	100	19,2
EQUIPAMENTO 2 – RUA ARATIBA, ESQUINA COM A AVENIDA URUGUAI	NORTE	2,2	100	19,4
ÁREA EXTERNA	NORTE	2,2	100	19,4

Quanto aos valores relacionados à umidade relativa do ar, o local 1 apresentou menor valor na área com os fechamentos, contudo não houve variação no local 2. Como resultado da visita in loco, o desconforto devido ao frio foi vivenciado pelos acadêmicos, sendo este frio potencializado pela ação do vento. Contudo, no equipamento 1, este desconforto foi minimizado pela presença dos fechamentos laterais e fundos e maior no equipamento 2, por causa da inexistência destes fechamentos.

No equipamento 1, os fechamentos laterais e fundos são compostos por vidros laminados e estrutura, bancos e cobertura metálica. No equipamento 2, a cobertura, banco e estrutura em concreto armado, porém sem fechamentos laterais e fundos.

O estudo preliminar foi desenvolvido com base nas seguintes etapas: planta baixa técnica e humanizada, vistas, estudo de fachadas, perspectivas e diagramação de pranchas, permitindo o desenvolvimento dos conhecimentos teórico-práticos, conforme as disciplinas ofertadas no semestre e apresentado nas figuras abaixo:

Figura 01 - Perspectiva com simulação de ambiente diurno



Figura 02 - Perspectiva com simulação de ambiente noturno



As apresentações dos estudos preliminares serão realizadas no dia 08 de julho de 2022, para a comunidade externa, no auditório da URI – Câmpus II, Erechim/RS.

CONCLUSÕES

Conclui-se que é incontestável a proficuidade dos conhecimentos teórico-práticos nas disciplinas de Projeto Integrador (PI), principalmente na disciplina de projeto integrador III, que aplicou os conhecimentos oriundos da disciplina de conforto ambiental I e permitiu a aplicação destes em uma situação real, com a participação mais ativa dos acadêmicos e proporcionando o desenvolvimento das habilidades e competências profissionais.

REFERÊNCIAS

LABAKI, L. C., SANTOS, R. F., BUENO-BARTHOLOMEI, C. L., *et al.*, 2011, "**Vegetação e Conforto Térmico em Espaços Urbanos Abertos**", Fórum Patrimônio, Mudanças Climáticas e o Impacto das Cidades, v. 4, n. 1, pp. 23-42.

LAMBERTS, Roberto. **Desempenho térmico de edificações**. 7. ed. Florianópolis, SC. 2016.

LAMBERTS, R.; DUTRA, L.; PEREIRA, F. O. R. **Eficiência energética na arquitetura**. 3. ed. Rio De Janeiro: Editora ELETROBRAS/PROCEL, 2014.

MASCARÓ, L; MASCARÓ, J. **Ambiência Urbana – Urban Environment**. 3. ed. Porto Alegre: Masquatro Editora, 2009, 200p. Evento: XXI Jornada de Extensão ODS: 11 - Cidades e comunidades sustentáveis

CAFÉ GRAZZIOTIN: UM CHARMOSO PONTO DE ENCONTRO DA HISTÓRIA DE ERECHIM

SAVISCKI, L. R.¹
BARRIONUEVO, S. R.²
RECK, T.³
ROESLER, S.⁴

INTRODUÇÃO

De acordo com Ching (2000), a representação gráfica tem a finalidade de esclarecer sobre o projeto e também comunicar, tornando-se inseparável do processo de projeto. Dessa forma, entende-se que a melhor maneira de se aprender sobre representação gráfica é vivenciá-la na prática. Nesse contexto, na disciplina de projeto Integrador I - Arquitetura e Urbanismo foi trabalhada buscando aliar a teoria à prática através de diversos métodos e técnicas de representação gráfica tendo como foco o estudo do Patrimônio Histórico de Erechim.

Patrimônio é o conjunto de todos os bens materiais de família; direitos e obrigações de uma pessoa ou empresa; o que é considerado herança comum, transmitido de uma geração para outra, com valor e importância reconhecidos, que deve ser protegido e preservado. Patrimônio também pode estar associado aos direitos adquiridos por integrantes de uma determinada comunidade. O “Patrimônio da Humanidade” pode ser representado por edifícios, cidades e monumentos que merecem ser preservados para a herança comum dos seres humanos. A Grande Muralha chinesa, Machu Picchu (Peru), o Palácio de Versalhes (França), a Acrópole de Atenas, o centro histórico de Florença e o Parque Nacional e as Cataratas do Iguaçu (Argentina) fazem parte do Patrimônio da Humanidade.

O patrimônio cultural é muito importante para a história de um povo, cultura ou nação, o qual pode estar representado de diversas formas: edificações, estátuas, ruínas, igrejas, parte de uma cidade, como um centro histórico. Conforme Nolasco (2018 *apud* GARCIA 2022), “o maior patrimônio que uma cidade pode ter é a história dos seus moradores”. As edificações do patrimônio histórico despertam o interesse da comunidade, incentivando a busca de mais informações sobre a história do local e das pessoas que viveram em outra época. Erechim é privilegiada com relação ao patrimônio histórico, sendo inúmeras as edificações existentes na cidade que representam o início da colonização, as primeiras famílias que habitaram essa terra, a origem da sua população. Embora Erechim tenha um patrimônio vasto de edifícios, há poucos registros da época em que foram construídos, o que mostra a falta de valorização da história da cidade.

¹ Luise Rörig Saviscki. Acadêmica do Curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

² Susane Regina Barrionuevo. Acadêmica do Curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

³ Taysa Reck. Acadêmica do Curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

⁴ Sara Roesler. Mestre em Arquitetura e Urbanismo pela UFPel. Professora do Curso de Arquitetura e Urbanismo – URI Erechim.

Considerando a importância da preservação das edificações históricas, a participação de arquitetos e urbanistas é fundamental para que o desenvolvimento do espaço habitável ocorra de forma que preserve a cultura e memória coletiva do patrimônio arquitetônico das cidades. Com isso, o estudo dos estilos e características dessas edificações fazem parte das atribuições desses profissionais, que pode ser aplicado através da representação gráfica de detalhes arquitetônicos. Levando em conta a relevância do tema e voltados para o desenvolvimento do trabalho para a disciplina de Projeto Integrador I, que visa o estudo de prédios que fazem parte da história de Erechim com a aplicação da representação gráfica, está sendo desenvolvido o presente artigo. Trata-se do prédio do antigo "Café Grazziotin", localizado na Avenida Maurício Cardoso, 165, no Centro Histórico de nossa cidade.

O objetivo geral desse trabalho é aplicar, na prática, os conteúdos de representação gráfica tendo como foco o patrimônio histórico de Erechim. Para tanto, seguem abaixo os objetivos específicos:

- 1) Pesquisar sobre a edificação recebida (o antigo Café Grazziotin), sua história, estilo e características arquitetônicas;
- 2) Fazer levantamento in loco esclarecendo medidas da fachada da edificação que abrigou o antigo Café Grazziotin, registrando a edificação através de fotografias e observação de detalhes;
- 3) Representar graficamente a edificação através de croqui, desenho artístico e desenho técnico;
- 4) Modelar a fachada no software *SketchUp* e desenvolver um modelo reduzido que será impresso em impressora 3D.

METODOLOGIA

A classificação da pesquisa caracteriza-se como básica em relação ao seu objeto e em qualitativa com relação à sua forma de abordagem. Com relação aos seus objetivos, o quadro 1 abaixo representa um resumo dos procedimentos metodológicos:

Quadro 1 - Resumo dos procedimentos metodológicos

Objetivo Geral	Objetivos específicos	Classificação	Métodos e técnicas
Aplicar na prática os conteúdos de representação gráfica tendo como foco o patrimônio histórico de Erechim	Pesquisar sobre a edificação do antigo Café Grazziotin, sua história, estilo e características arquitetônicas.	Pesquisa Exploratória	Pesquisa na biblioteca pública, em livros, matérias de jornais e revistas; verificação do projeto da edificação no arquivo histórico para identificação das dimensões.
	Fazer levantamento in loco esclarecendo medidas da fachada da edificação do Café Grazziotin, registrando através de fotografias e observação de detalhes.	Pesquisa Descritiva	Visita in loco ao prédio para fotografar, ver detalhes e registrar as informações encontradas.

	Representar graficamente a edificação através de croqui, desenho artístico e desenho técnico.	Pesquisa Descritiva	Representação gráfica da edificação em andamento.
	Modelar fachada no software SketchUp; desenvolver modelo reduzido, impresso em impressora 3D.	Pesquisa Exploratória	Modelagem da fachada da edificação em andamento.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A realização deste trabalho teve início com a pesquisa de material nos arquivos históricos, biblioteca pública, jornais e feiras. A coleta do material resultou em um vídeo que será apresentado para os alunos da Escola José Bonifácio como forma de incentivar a preservação do patrimônio da cidade de Erechim. Após, será realizada a representação gráfica da fachada desta edificação, através de croqui, expressão gráfica, representação técnica e modelagem no software *SketchUp*, e o modelo reduzido resultante será impresso em impressora 3D. Nas próximas linhas segue uma parte da história da família e o que representou este prédio para a cidade de Erechim.

Conforme Chiaparini (2022), Anita Gollin Grazziotin (Dona Anita) nasceu em Antônio Prado, em 1885. Anita e seu esposo Stefano Grazziotin, vieram para Erechim no ano de 1919, abriram uma loja de secos e molhados, e mais tarde, um hotel que foi consumido pelo fogo. Após, compraram o Hotel Internacional na Avenida Maurício Cardoso. O marido de Dona Anita faleceu em 1942, mas ela não desanimou e iniciou o Café Grazziotin, que durante 25 anos, de 1946 a 1971, foi o centro das atenções de toda vida social de Erechim. De acordo com Chiaparini *et al.*

(2012, p. 184), nessa época a Guerra Mundial já tinha terminado e soldados brasileiros haviam tombado em defesa da democracia e da liberdade. Dutra tornava-se o novo presidente do Brasil, e em Erechim, o prefeito Jerônimo Teixeira deixava a prefeitura. No futebol, havia a rivalidade entre Atlântico e Ypiranga, com o time Atlântico levando ligeira vantagem.

As portas do Café abriam às sete horas com a presença de Dona Anita na caixa registradora. O café da manhã no Grazziotin ainda hoje é referência na cidade entre viajantes, caminhoneiros e funcionários públicos de Porto Alegre (CHIAPARINI *et al.*, 2012, p. 184). Encerrava suas atividades quando soava meia noite, ou quando saía o último cliente. Mas teve ocasiões, como em 1958, ano em que o Brasil conquistou sua primeira Copa do Mundo de Futebol, que não fechou suas portas. O local só fechava na Sexta-Feira Santa e no Dia de Finados. Os sábados e domingos eram dias reservados para apresentações do conjunto do músico Oswaldo Engel. Entre os muitos shows, houve o de Jair Rodrigues, e o de Luiz Gonzaga, na marquise do Café. Conforme Neto (1981), o Grazziotin foi um café que teve sua história ligada à própria história da cidade; havia boa música todas as noites, com concertos de artistas de renome.

O Café Grazziotin tratava-se de um dos pontos de encontro mais importantes e mais badalados da cidade que marcou a cidade por um longo período de tempo, cuja edificação do café foi construída sob estilo Art Déco. Segundo Ghisleni (2022), esse estilo surgiu na Europa em 1920, o qual combina um desenho moderno com elementos tradicionais. Na arquitetura moderna, o Art Déco é representado pelo uso do concreto armado, de linhas retas e formas retangulares bem marcadas, e a ornamentação é usada de forma pontual. De

acordo com Cruz (2022), as cores neutras nas fachadas e a simetria das obras também são exemplos de características deste estilo.

CONCLUSÕES

Erechim é uma cidade com rica história patrimonial, devido à grande quantidade de edificações existentes que fazem parte do patrimônio cultural da cidade. São várias edificações que foram construídas há mais de um século, que marcaram época e que seguem até hoje preservadas, para nos lembrar do início da nossa história. Essas edificações são verdadeiras obras de arte que servem de inspiração, nos deixando no compromisso de preservar para deixar esse legado às gerações futuras, para que conheçam seu passado, história e identidade do seu povo.

Como arquitetos e urbanistas, devemos auxiliar na preservação dessas edificações e levar as informações adquiridas à comunidade, de forma que todos possam conhecer sobre a história e importância da cidade e das pessoas que utilizavam essas edificações antigamente. Além disso, através da representação gráfica, conseguimos identificar diferentes estilos e detalhes arquitetônicos das edificações do patrimônio histórico, vivenciando na prática a sua aplicação.

REFERÊNCIAS

CHIAPARINI, Enori José. **Memórias da Aldeia – A Felicidade de uma geração**. Disponível em: <https://tinyurl.com/2e6vwem2>. Acesso em: 04 abr. 2022.

CHIAPARINI, Enori José; SMANIOTTO, Maria Lúcia Carraro; FABRIS, Neivo Ângelo; HACHMANN, Roberto. **Erechim: Retratos do Passado, Memórias no Presente**. Erechim/RS: Graffoluz, 2012.

CHING, Francis D. K. **Representação Gráfica em Arquitetura**. 3. edição. Porto Alegre: Bookman, 2000.

CONCEITO de patrimônio. Equipe editorial de Conceito.de. 12 de jan. 2013. **Conceito de patrimônio**. Disponível em: <https://conceito.de/patrimonio>. Acesso em 04 abr. 2022.

CRUZ, Talita. **Art Decó**: conheça o estilo artístico que influenciou a arquitetura nos anos 20. Disponível em: <https://www.vivadecora.com.br/pro/art-deco/>. Acesso em: 04 abr. 2022.

GARCIA, Cecília. **Projeto valoriza patrimônio imaterial das cidades ao coletar história de seus moradores**. Disponível em: <https://tinyurl.com/2p8yfbzp>. Acesso em: 04 abr. 2022.

GHISLENI, Camilla. **O que é arquitetura Art Déco?** Disponível em: <https://tinyurl.com/msb6x3zb>. Acesso em: 04 abr. 2022.

NETO, Antonio Ducatti. **O grande Erechim e sua História**. Erechim/RS: Est, 1981.

CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES DE ERECHIM: CONHECENDO NOSSO PATRIMÔNIO

KRAEMER, G. D.1
SOARES, L. S.2
SCOLARI, Y.3
ROESLER, S. 4

INTRODUÇÃO

Com base nos conhecimentos do famoso arquiteto e urbanista brasileiro Lúcio Costa (1902-1998), a Arquitetura, embora corresponda a uma construção, tem o intuito basal de organização de espaços, por meio de um método, a fim de compreender uma intencionalidade (COSTA, 1995). Sendo, assim, um patrimônio histórico, requer muitos dos quesitos propostos para receber tal renome, como, por exemplo, um propósito, uma intenção e uma organização em especial.

Nesse sentido, há muita influência do estilo Art Déco e Moderno nos patrimônios históricos construídos no Século XX no Brasil (CRUZ, 2019). A arquitetura Art Déco, com influência europeia dos anos de 1920, materializa-se em prédios altos como os arranhacéus, caracterizando-se pelas grandes fachadas, com esculturas, arcos e formas geométricas, à semelhança de um artesanato fino, luxuoso. A partir dos anos de 1930, o Art Déco passou a ser mais industrial, com a finalidade de se ter uma reprodução em massa, dispondo de materiais mais usados como concreto e aço inoxidável (PUIG; GUIMARÃES, 2017).

Um grande ponto de referência desse estilo no país é o Teatro Carlos Gomes que se localiza na cidade do Rio de Janeiro. Já o estilo Moderno veio do Movimento Modernista, no início do Século XX, com obras voltadas mais para a crítica, como as do renomado arquiteto brasileiro Oscar Niemeyer, apresentando materiais simples para fazer uma obra que está à frente de seu tempo, ao fugir da arquitetura tradicional inoxidável (PUIG; GUIMARÃES, 2017). Suas construções são despojadas, com linhas retas, obtendo um resultado arquitetônico bem definido, tanto na horizontal quanto na vertical, com ambientes integrados, amplos e funcionais, bastante iluminados. O principal material utilizado nessas construções é o aço, vidro e o concreto (PUIG; GUIMARÃES, 2017). Essas tendências também são identificadas nos patrimônios históricos da cidade de Erechim.

No primeiro semestre do curso de Arquitetura e Urbanismo, a representação gráfica, seus métodos e técnicas, são foco das diversas disciplinas do semestre. Na disciplina de Projeto Integrador I, com o intuito de aplicar os conhecimentos adquiridos na prática, opta-se por estudar sobre o patrimônio. Nesse sentido, um ponto importante a se destacar é que o município de Erechim está localizado no norte do Rio Grande do Sul, com mais de 100.000 mil habitantes, contando com importantes obras do século passado, situadas no centro

¹ Gabriela Dias Kraemer. Acadêmica do Curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

² Luiza Senhori Soares. Acadêmica do Curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim..

³ Yuryka Scolari. Acadêmica do Curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

da cidade, tendo os estilos arquitetônicos mencionados, que vão do Art Déco ao Modernista, em poucas quadras (CÂMARA MUNICIPAL DE ERECHIM, 2022).

Contudo, o que se percebe é que a população local não tem o devido (re)conhecimento sobre esses aspectos históricos e culturais que pairam sobre os projetos arquitetônicos, bem como não tem acesso a informações sobre esses prédios. Como o conhecimento encontrado é bastante limitado, muitos dos edifícios históricos da cidade de Erechim não apresentam informações sobre o seu processo de construção, como, por exemplo, a Câmara de Vereadores, cujos registros identificam apenas o responsável técnico, José Carlos Mafessoni, mas não quem projetou a construção.

Justifica-se, portanto, esta investigação em função da importância de se compreender que o patrimônio cultural de Erechim representa um retrato da constituição histórica da cidade. Dessa forma, o estudo tem relevância para demonstrar tanto à comunidade acadêmica como ao entorno social, a riqueza artística refletida na influência do estilo Art Déco e Moderno nesses projetos. Além disso, a pesquisa auxilia os estudantes de arquitetura e urbanismo a entenderem com maior propriedade como esses projetos históricos influenciam os planos diretores de urbanização de uma cidade (ou são influenciados), de acordo com o crescimento e o desenvolvimento da população e do município, norteados a ocupação dos espaços coletivos e a preservação da memória de um povo.

Diante da contextualização apresentada, o objetivo geral deste trabalho é o de aplicar na prática os conteúdos de representação gráfica, com foco no patrimônio histórico do município de Erechim. Os objetivos específicos são:

- a) pesquisar sobre a edificação recebida (nome do prédio), sua história, seu estilo e suas características arquitetônicas;
- b) Fazer levantamento in loco, esclarecendo medidas da fachada, registrando a edificação, por meio de fotografia e também da observação de detalhes;
- c) Representar graficamente a edificação, por meio de croqui, desenho artístico e desenho técnico;
- d) Modelar a fachada no software *Sketchup* e desenvolver um modelo reduzido desta que será impresso em impressora 3D.

METODOLOGIA

A pesquisa caracteriza-se como básica, em relação ao seu objeto, com abordagem qualitativa, em relação à sua forma. Com relação aos seus objetivos, o Quadro 1, a seguir, apresenta um resumo dos procedimentos metodológicos:

Quadro 1 - resumo dos procedimentos metodológicos

OBJETIVO GERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CLASSIFICAÇÃO	MÉTODOS E TÉCNICAS
Aplicar na prática os conteúdos de representação gráfica, com foco No patrimônio histórico de Erechim.	a) pesquisar sobre a edificação recebida (Câmara Municipal de Vereadores de Erechim), sua história, seu estilo e suas características arquitetônicas;	a) pesquisa exploratória	a) Pesquisa bibliográfica e entrevista;
b) Fazer levantamento <i>in loco</i> , esclarecendo medidas da fachada, registrando a edificação, por meio de fotografia e também da observação de detalhes;	b) pesquisa descritiva	b) Ida ao local, registros fotográficos e acesso às informações de medição via <i>Internet</i> ;	
c) Representar graficamente a edificação, por meio de croqui, desenho artístico e desenho técnico;	c) pesquisa descritiva	c) Estudo de caso Representação gráfica (croqui, expressão gráfica e desenho técnico);	
d) Modelar a fachada no software sketchup e desenvolver um modelo reduzido desta que será impresso em impressora 3D.	d) pesquisa exploratória	d) Estudo de caso.	

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Por meio da investigação empreendida neste trabalho, constata-se que, em 1918, no dia 30 de abril, o Município de Erechim emancipa-se, mas apenas em 1920 que a Câmara de Vereadores é inaugurada (CÂMARA MUNICIPAL DE ERECHIM, 2022). Sua primeira Legislatura registra-se em 1920 a 1924, formada por nove membros eleitos por 4 anos, por meio de votação, tendo sua segunda e sua terceira legislatura logo depois, mas dissolvida pelo Presidente do Brasil, Getúlio Vargas, após a revolução de 1930. Com a queda do Estado Novo em 1945 e a publicação da Constituição Federal em 18 de setembro de 1948, a democracia é reestabelecida e reabre-se a Câmara, instituindo o Conselho Municipal, com 9 membros escolhidos pelo prefeito do município (CÂMARA MUNICIPAL DE ERECHIM, 2022).

A Câmara está situada na Rua Comandante Salomoni, n. 21, Centro, Esquina com a Av. Uruguai. Sua fachada tem em média 13,45 metros e suas laterais 24,78 metros, com acentuado estilo de arquitetura Art Déco. Muitas decisões tomadas na Câmara mudaram e mudam o rumo do município. O primeiro presidente da Câmara, após a queda do Estado Novo, é José Mandelli Filho, eleito pelo PTB, que tem seu primeiro mandato em 1952 e se estende até 1955. Atualmente, o presidente da Instituição é o Vereador Ale Dal Zotto (CÂMARA MUNICIPAL DE ERECHIM, 2022).

Como demonstrado ao longo da história do Legislativo erechinense, A Câmara de Vereadores sempre foi um marco da democracia e da defesa dos direitos sociais e da liberdade individual, mesmo nos mais nefastos períodos da história brasileira, cujo lema é: Povo sem parlamento é povo escravo (CÂMARA MUNICIPAL DE ERECHIM, 2022).

No dia 13 de abril de 2022, a ex-presidente da Câmara, vereadora Ana Lucia Silveira de Oliveira, em entrevista realizada pelas acadêmicas, autoras deste estudo, uma curiosidade sobre o local: o atual prédio foi cedido pela Prefeitura para estabelecer a Instituição, que antes pertencia à antiga CRT (Companhia Riograndense de Telefonia), uma modalidade telefônica que se extinguiu com o avanço da tecnologia (CÂMARA MUNICIPAL DE ERECHIM, 2022).

Pelo fato de ser a região ter sido colonizada por imigrantes de origem polonesa (1918), alemã (1912), judaica (1911) e, principalmente, italiana (CÂMARA MUNICIPAL DE ERECHIM, 2022), a arquitetura local tem bastante influência desses povos: As primeiras famílias italianas chegaram na cidade por volta de 1910 através da ferrovia. Os imigrantes italianos, ao longo de vários anos, modificaram a fisionomia social da região com seus valores espirituais, culturais e materiais.

Grande parte dos imigrantes, não só os italianos, vinham em busca de uma vida melhor para si e para suas gerações. Ainda hoje é possível perceber interferências dos imigrantes oriundos desses países, especialmente na arquitetura e na culinária da cidade. (CÂMARA MUNICIPAL DE ERECHIM, 2022, s/p).

A região central do município apresenta um panorama arquitetônico variado, mas o que figura de maior expressão é o Art déco, cuja primeira manifestação acontece na Exposição Internacional de Artes Decorativas e Industriais Modernas realizada em Paris, em 1925: “O estilo, que apareceu como uma tendência apta a intermediar a relação entre o estilo eclético, já criticado pelas vanguardas artísticas, e o modernismo, então considerado muito radical, apresenta um padrão decorativo no qual dominam as formas geométricas e o design abstrato.” (CÂMARA MUNICIPAL DE ERECHIM, 2022, s/p).

Como marca central, essa tendência arquitetônica apresenta:

“[...] motivos decorativos se baseavam, principalmente, na geometria do cubo, da esfera e da linha reta, além dos zig-zags: conjuntos horizontais e verticais de linhas retas que funcionavam como arremates escalonados e eram inspirados nas culturas meso-americanas, indígenas e africanas. O art déco se utilizou, ainda, da alusão às proas do mar sustentadas por pilares que lembram mastros, que são elipses e materiais luxuosos como o mármore e o granito. As fachadas desenhadas baseadas no estilo déco obedecem a uma exigência geométrica e ritmo linear. Suas linhas, quando curvas, seguem um arco bem definido e quando retas, possuem a precisão de uma régua. (CÂMARA MUNICIPAL DE ERECHIM, 2022, s/p).

Outro aspecto relevante, é que “Erechim também foi uma das primeiras cidades brasileiras modernas planejada. O planejamento viário da cidade foi inspirado em conceitos urbanísticos usados nos traçados de Washington (1791), Paris (1850), Buenos Aires (1580) e Belo Horizonte (1897), caracterizando-se por ruas muito largas, forte hierarquização e criação, através de ruas diagonais ao xadrez básico, de pontos de convergência. Elementos chaves do seu traçado incluem uma malha perpendicular de ruas cortadas por avenidas em diagonal, quarteirões de dimensões regulares e uma avenida em torno de seu perímetro. (CÂMARA MUNICIPAL DE ERECHIM, 2022, s/p)”.

Por meio desta pesquisa, foi possível identificar que o projeto arquitetônico da Câmara Municipal de Erechim, foco da observação, tem influência do estilo Art Déco e Moderno, em consonância com a perspectiva apresentada em outros prédios da cidade.

CONCLUSÕES

Com a realização desta pesquisa, pode-se concluir que a valorização e a preservação de patrimônios históricos são importantes em uma cidade. Preservar os patrimônios históricos de um local é honrar a história de uma comunidade, município ou estado, é dar valor a algo que foi essencial para o desenvolvimento de uma localidade. Entende-se, também, a relevância da representação gráfica dos patrimônios históricos, para a comunidade ter mais conhecimento e acesso à história e à arquitetura dos prédios da cidade, pois não é algo que todos têm o interesse em procurar explorar. Se o acesso a essas informações fosse mais fácil e a divulgação mais expandida, a população empregaria mais importância a esses prédios em especial.

REFERÊNCIAS

<https://www.iabsp.org.br/oqueearquitetura.asp>

<https://www.vivadecora.com.br/pro/art-deco/>

<https://www.vitruvius.com.br/revistas/red/resemhasonline/>

CINE APOLO - UM ESTUDO SOBRE O PATRIMÔNIO HISTÓRICO DE ERECHIM

GARCIA, V. J. B.¹
POLETTTO, E. R.²
QUADROS, A. M. S.³
ROESLER.⁴

INTRODUÇÃO

Ensino, pesquisa e extensão. Três pilares que servem como suporte de aprendizagem em qualquer universidade, sendo obrigatórias e indissociáveis a partir da Constituição de 1988 (BRASIL, 1998). No primeiro semestre do curso de Arquitetura e Urbanismo, a base do ensino consiste em métodos e técnicas de representação gráfica, visto que para uma ideia sair do papel, essa comunicação é fundamental. Na disciplina de projeto integrador busca-se aplicar esse conhecimento na prática, portanto neste semestre optou-se por trabalhar com o patrimônio histórico da ¹cidade de Erechim.

O projeto envolve a pesquisa de algumas edificações relevantes além da extensão, a qual objetiva comunicar todo o aprendizado através de um vídeo repassado aos alunos da escola José Bonifácio, com o intuito de incentivar a preservação do patrimônio e oportunizar um olhar diferente para a arquitetura local.

Relacionada à importância sócio-cultural está a representação gráfica, presente a partir da Pré-história. Esse meio de comunicação foi adotado por sociedades antigas, anterior a letras e números, devido a praticidade e simplicidade de sua compreensão. Mesmo passados tantos anos, a graficação ainda é essencial para o entendimento, contudo, com a evolução tecnológica e social, os desenhos aperfeiçoaram-se.

Conforme Góes (2013, p. 20) “[...] A Expressão Gráfica pode auxiliar na solução de problemas, na transmissão de ideias, de concepções e de pontos de vista relacionados a tais conceitos.”. Sendo assim, na arquitetura propriamente dita, a representação gráfica tem grande importância na execução de um projeto, servindo como um facilitador no entendimento e interpretação das informações.

No decorrer deste trabalho também é perceptível que, ao pesquisar a fundo sobre o patrimônio histórico de nossa cidade, em destaque o edifício do antigo Cine Apolo localizado na Avenida Maurício Cardoso, os edifícios antigos são pouco valorizados pelos cidadãos erechinenses. Conseguiu-se perceber, em conversas com munícipes, que há pouco entendimento a respeito das características arquitetônicas e da importância sociocultural que esse patrimônio representa para a cidade

¹ Vítor Joaquim Bordin Garcia. Acadêmico do Curso de Arquitetura e Urbanismo - URI Erechim.

² Eduarda Romanoski Poletto. Acadêmica do Curso de Arquitetura e Urbanismo - URI Erechim.

³ Arthur Mânica Sirino de Quadros. Acadêmico do Curso de Arquitetura e Urbanismo - URI Erechim.

⁴ Sara Roesler. Mestre em Arquitetura e Urbanismo pela UFPel. Professora do Curso de Arquitetura e Urbanismo - URI Erechim.

De acordo com a UNESCO (1997, p. 5) “s gerações presentes têm a responsabilidade de identificar, proteger e salvaguardar o patrimônio cultural material e imaterial e de transmitir esse patrimônio às gerações futuras”. Desse modo, é um sério problema a dificuldade encontrada atualmente de adquirir informações a respeito de patrimônios históricos, bem como as placas de identificação do comércio, que além de dificultar a visibilidade da construção, retiram toda a sua identidade.

Nesse sentido, fica evidente a importância de trazer aos moradores de Erechim informações a respeito da cidade em que vivem. Logo, esse trabalho busca desenvolver tanto a parte de registros históricos, que moldou a sociedade atual de Erechim, quanto às características arquitetônicas desta edificação especificamente.

O objetivo geral do trabalho é aplicar na prática os conteúdos de representação gráfica tendo como foco o patrimônio histórico de Erechim. Abaixo estão indicados os objetivos específicos:

1. Pesquisar sobre a edificação recebida, o Cine Apolo, sua história, seu estilo de Art Déco e suas características arquitetônicas.
2. Fazer levantamento *in loco* esclarecendo medidas da fachada, registrando a edificação através de fotografia e também da observação de detalhes.
3. Representar graficamente a edificação através de croqui, desenho artístico e desenho técnico.
4. Modelar a fachada no software Sketchup e desenvolver um modelo reduzido desta que será impresso em impressora 3D.

METODOLOGIA

Objetivo Geral	Objetivo Específico	Classificação	Métodos e Tendências
O Objetivo geral do trabalho é aplicar na prática os conteúdos de representação gráfica tendo como foco o patrimônio histórico de Erechim.	1. Pesquisa sobre a edificação recebida, Antigo Cinema, sua história, seu estilo e suas características arquitetônicas.	Pesquisa Exploratória.	Pesquisa Bibliográfica: pesquisa em blogs, sites, livros e depoimentos.

JORNADA DE ESTUDOS EMPRESARIAIS 2022 – o amanhã começa aqui

Erechim/RS - 16 a 18 de maio; 20 e 21 de junho de 2022

XL Semana Acadêmica de Administração – VIII Mostra Científica do curso de Administração
XXXII Semana Acadêmica de Ciências Contábeis – VIII Mostra Científica do curso de Ciências Contábeis
VIII Semana Acadêmica de Arquitetura e Urbanismo – II Mostra Científica do curso de Arquitetura e Urbanismo
III Semana Acadêmica do EAD URI - II Mostra Científica dos cursos do EAD URI

ISBN 978-65-88528-25-9

	2.Fazer levantamento in loco esclarecendo medidas da fachada registrando a edificação através de fotografia e também da observação.	Pesquisa Descritiva.	Levantamentos.
	3.Representar graficamente a edificação através de croqui, desenho artístico e desenho técnico.	Pesquisa Descritiva.	Estudo de caso.
	4.Modelar a fachada no software Sketchup e desenvolver um modelo impresso em impressora 3D.	Pesquisa Exploratória.	Estudo de caso.

Fonte: Elaborado pelos autores com base em Lakatos e Marconi (2003).

A classificação da pesquisa se caracteriza como básica, em relação ao seu objeto, e em qualitativa com relação à sua forma de abordagem. Com relação aos seus objetivos, o quadro abaixo apresenta um resumo dos procedimentos metodológicos.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Conforme visto com a palestrante Ariane Pedrote de Ávila Dias, arquiteta e urbanista especialista em patrimônio histórico, a cidade de Erechim possui características arquitetônicas condizentes com o tipo de colonização dessa região, que se desenvolveu com base na imigração de italianos, alemães, poloneses e israelitas. Restam poucas edificações dessa época devido à dificuldade de preservação do material de construção (madeira) e por isso o Cine Apolo é uma construção de grande interesse cultural, além de pertencer ao centro histórico da cidade.

As pesquisas a respeito deste antigo cinema de Erechim iniciaram na sala de aula logo após a apresentação da proposta e sorteio das edificações. De acordo com o arquivo histórico disponibilizado pelo município de Erechim, o prédio, em questão, localiza-se na Avenida

Maurício Cardoso, 239/245 - Centro, Erechim - RS, e foi inaugurado em 1930 como “Cine Apolo”, mas posteriormente passou a ser chamado de “Cine Ideal”.

Em primeira análise, suas características arquitetônicas, no estilo Art Déco segundo GIRARDELLO (2021, p 65-67), incluem fachada simétrica, elementos em relevo, figuras geométricas e cores neutras, o edifício foi um dos primeiros construídos em alvenaria. Anteriores ao Cine Apolo, existiram outros cinemas como o Cinema Central (1917), pequena edificação em madeira, e também o Cine Theatro Central (Cinema Kreische Central), ambos sem qualquer referência arquitetônica relacionada ao seu uso.

Ademais, segundo Alexander Zanchet (2021, p 3-4), o espaço do cinema em si era utilizado também para reuniões políticas e sociais, teatros, concertos musicais e apresentações de danças. No início, as exhibições cinematográficas eram um programa familiar banal e de baixo custo, porém o real motivo do cinema ser tão valorizado antigamente se deve ao pouco acesso das pessoas às produções.

Hoje, o edifício do Cine Apolo possui uso comercial, utilizado por uma rede da loja Ponto Frio. A fachada não sofreu significativas alterações, conforme analisado pelo arquivo histórico, somente a remoção de um letreiro central, porém, seu interior sofreu uma série de reformas. E a única sala de cinema em funcionamento, na cidade de Erechim, é composta por um pequeno espaço, junto ao shopping da cidade.

A coleta de informações sobre esse patrimônio histórico foi difícil devido à falta de registros na época da construção. Além de palestras, visitas no arquivo histórico e no edifício, foram realizadas tentativas frustradas de contato com especialistas da área de arquitetura que já haviam estudado brevemente sobre patrimônios históricos de Erechim.

Mesmo com esses impasses, o grupo pode analisar o patrimônio, sua história, sua fachada, seu interior, seu mezanino e suas características da arquitetura Art Déco. A próxima etapa do projeto foi a criação de um vídeo temático a respeito de cada edificação, onde as informações históricas, culturais e até características arquitetônicas foram reunidas. O vídeo foi repassado para os alunos da Escola Estadual José Bonifácio para que pudessem adquirir mais conhecimento sobre sua cidade, promovendo o enaltecimento da história da arquitetura erechinense.

Além da pesquisa, foram desenvolvidas também representações da edificação de estudo em forma de croqui, expressão gráfica e desenho técnico. Esse último servirá de base para a modelagem da fachada do prédio no software Sketchup. E por fim, o modelo reduzido será confeccionado na impressora 3D, na forma de chaveiro, para os alunos da escola estadual e para os acadêmicos do 1 semestre do curso de Arquitetura e Urbanismo, como lembrança do projeto.

Figura 1 - Fachada Cine Apollo/Ideal Erechim



Fonte: UFFS, 2015

CONCLUSÕES

Conclui-se que, o grupo pode compreender a importância sociocultural que a edificação estudada representa, e ainda relacionar teoria e prática, conforme problematizado, valorizando o patrimônio histórico e envolvimento da comunidade. A preservação e manutenção do prédio é, de fato, uma forma de manter viva a história de Erechim que teve início na década de 30, sendo que neste local, os primeiros moradores arquitetaram o que hoje constitui o acervo cultural do município. Portanto, deve ser reconhecido por todos como um bem material, o qual merece ser resguardado e transmitido para futuras gerações.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 18 maio 2022.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos da metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

UNESCO . **Declaração sobre as Responsabilidades das Gerações Presentes em Relação às Gerações Futuras**. P. 5, art 7.1997.

GIRARDELLO, Maríndia Izabel. **A Construção de Erechim**: um olhar sobre a história da arquitetura de 1910 a 1960. Porto Alegre. 2021, p 65-67.

GÓES, H. C. Um esboço de conceituação sobre expressão gráfica. **Revista Educação Gráfica**, v. 17, n. 1, Bauru/SP, p 1-21, (2013).

ZANCHET, Alexander **Cinema**. Site Docer. PDF, p 3-4. (2021). **CINEMA Alexander Zanchet -compactado**. Disponível em: <https://docero.com.br/doc/x5s55ec>. Acesso em: 18 maio 2022.

PROJETO de Extensão do Campus Erechim resgata memória dos Cinemas da cidade. Disponível em: <https://www.uffs.edu.br/campi/erechim/noticias/projeto-de-extensao-do-campus-erechim-resgata-a-memoria-dos-cinemas-da-cidade-converted>. Acesso em: 20 maio 2022.

EDIFÍCIO ZANIN - REGISTROS DA HISTÓRIA DO ANTIGO CINE LUZ

AMARAL, N. L. M.¹

DIAS, G.²

ALVES, A. H.³

ROESLER S.⁴

INTRODUÇÃO

Com o avanço da arquitetura, muito se fez ao ser colocada, em prática, a Representação Gráfica, com ela foi possível elaborar ideias no papel e usufruir disso para fazer mudanças e trazer a ideia para a realidade. (Robson Antônio Rodrigues, e Jane Pessoa Coêlho, 2012). É através dela que conseguimos trabalhar diversas técnicas, como, por exemplo, na disciplina de Projeto Integrador, onde aplicamos nossos conhecimentos, na prática, através do estudo do patrimônio histórico da cidade de Erechim/RS.

Com a forte ligação da cultura e a identidade local, vários elementos essenciais demonstram como a sociedade se desenvolveu temporalmente, sendo um dos melhores instrumentos de pesquisa para a compreensão da sociedade. (Robson Antônio Rodrigues, e Jane Pessoa Coêlho, 2012).

Uma grande preocupação ocorre entre os pesquisadores e historiadores que defendem a questão da Preservação da Memória e o Patrimônio Histórico. Com isso, defendem a importância da história local, que descreve os acontecimentos ocorridos naquele território em determinada época.

No Brasil, o Decreto Lei n.º 25 de 1937 determina que:

Art. 1.º — Constitui o patrimônio histórico e artístico nacional o conjunto dos bens móveis e imóveis existentes no país e cuja conservação seja de interesse público, quer por sua vinculação a fatos memoráveis da história do Brasil, quer por seu excepcional valor arqueológico ou etnográfico, bibliográfico ou artístico.

Com o avanço da humanidade e da tecnologia, a prática da preservação do patrimônio vem se familiarizando pelos continentes. A nova geração de cientistas e pesquisadores buscam a ampliação da teoria, procurando a mesma importância da prática. Com isso, a relevância do uso igualado de ambos os lados da situação, tanto prático quanto teórico, é essencial.

¹ Nathália Luiza Miranda Amaral. Acadêmico do Curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

² Gustavo Dias. Acadêmico do Curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

³ Henrique André Alves. Acadêmico do Curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

⁴ Sara Roesler. Mestre em Arquitetura e Urbanismo pela UFPel. Professora do curso de Arquitetura e Urbanismo – URI Erechim.

Elemento valioso para a análise desses acontecimentos e a salvação de determinados patrimônios é a Representação Gráfica. É com ela que garantimos o detalhamento e a importância da não desvalorização desses patrimônios, e sim, da preservação e conservação dessas propriedades.

O objetivo geral do trabalho é aplicar na prática os conteúdos de representação gráfica tendo como foco o patrimônio histórico de Erechim.

1- Pesquisar sobre a edificação recebida (Edifício Zanin), sua história, seu estilo e suas características arquitetônicas.

2- Fazer levantamento in loco de medidas da fachada, registrando a edificação através de fotografia e também da observação de detalhes.

3- Representar graficamente a edificação através de croqui, desenho artístico e desenho técnico.

4- Modelar a fachada no Software *Sketchup* e desenvolver um modelo reduzido desta que será impresso em impressora 3D.

METODOLOGIA

A classificação da pesquisa caracteriza-se como básica, em relação ao seu objeto, e em qualitativa com relação à sua forma de abordagem. Com relação aos seus objetivos, o quadro abaixo apresenta um resumo dos procedimentos metodológicos.

Quadro 1 - Classificação da pesquisa quanto aos seus objetivos

Objetivo Geral	Objetivos Específicos	Classificação	Métodos e Técnicas
O objetivo geral do trabalho é aplicar na prática os conteúdos de representação gráfica tendo como foco o patrimônio histórico de Erechim.	1. Pesquisar sobre a edificação recebida (nome do prédio), sua história, seu estilo e suas características arquitetônicas).	Pesquisa Exploratória	A pesquisa foi feita em jornais da época, livros e em sites. Pesquisa bibliográfica
	2. Fazer levantamento in loco esclarecendo medidas da fachada, registrando a edificação através da fotografia e também da observação de detalhes.	Pesquisa Descritiva	O levantamento das medidas foi feito com a ajuda do Google Earth, juntamente com o deslocamento até o local.
	3. Representar graficamente a edificação através de croqui, desenho artístico e desenho técnico.	Pesquisa Descritiva	Representação da edificação através de croqui, desenho artístico e desenho técnico.
	4. Modelar a fachada no software Sketchup e desenvolver um modelo reduzido desta que será impresso em impressora 3D.	Pesquisa Descritiva	Estudo do caso.

Fonte: elaborado pelos autores com base em Lakatos e Marconi (2003)

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O Edifício Zanin, localizado na Av. Maurício Cardoso na cidade de Erechim, foi projetado e pensado por Carlos Alberto de Holanda Mendonça no ano de 1953. (Ficha nº: M30 - Prefeitura Municipal de Erechim-RS; Inventário de bens culturais municipais).

Com a representação do modernismo arquitetônico, temos a integração da arquitetura à natureza e à paisagem, a utilização de formas geométricas e a aplicação de construções limpas e econômicas. Seu estilo trouxe a oportunidade da inovação à cidade, nele estava situado um dos mais famosos cinemas, o Cine Luz, que contava com salas de projeções, fossos para orquestras e camarins.

Com ele, a cidade pôde receber inúmeras apresentações e festivais, como, Canela e Canelinha no ano de 1960, e o Festival de Arte Cine Luz. Após o seu fechamento, o local foi usado para jogos clandestinos, como poker e bingo. No ano de 2011, passou a ser usado para o comércio. Hoje, situa-se a loja Renner. (Jornais do ano de 1960).

Com a ajuda do Google Earth, e o deslocamento até o local do edifício, tivemos a oportunidade de relatar com mais detalhes a situação de conservação do mesmo, a clareza do modernismo arquitetônico, e principalmente a medida do terreno, 16 x 50 m. (Google Earth, 2022).

CONCLUSÕES

Com o andamento da pesquisa, aprendemos que a representação gráfica é essencial para o conhecimento da história de uma determinada região. Este trabalho teve como objetivo pôr em prática aquilo que aprendemos em representação gráfica e nas atividades práticas, com ele, aprendemos a importância de fornecer informação ao público, gerando assim, a maior preservação dos edifícios e conhecimento dos mesmos a sociedade daquela região.

REFERÊNCIAS

SAMANTA, E. **Patrimônio Histórico**. Disponível em <https://www.educamaisbrasil.com.br/enem/antropologia/patrimonio-historico>. Acesso em: 20 maio 2022.

AIDAR, L. **Arquitetura Moderna**. Disponível em <https://www.significados.com.br/arquitetura-moderna/#:~:text=Caracter%C3%ADsticas%20da%20arquitetura%20moderna&text=H%C3%A1%20integra%C3%A7%C3%A3o%20da%20arquitetura%20%C3%A0,s%C3%A3o%20limpas%2C%20econ%C3%B4micas%20e%20%C3%BAteis>. Acesso em: 20 maio 2022.

DA SILVA, A. M. **Representações Gráficas**. Disponível em <https://brasilecola.uol.com.br/fisica/representacoes-graficas.htm#:~:text=Para%20generalizar%2C%20as%20representa%C3%A7%C3%B5es%20gr%C3%A1ficas,uma%20maneira%20f%C3%A1cil%20e%20r%C3%A1pida>. Acesso em: 20 maio 2022.

SALCESO, B. F. NIRSCI, A. SIQUEIRA, A. H. **A importância da representação gráfica na documentação do patrimônio arquitetônico como instrumento de análise para o projeto de restauro.**

Disponível em <http://www.educacaografica.inf.br/artigos/a-importancia-da-representacao-grafica-na-documentacao-do-patrimonio-arquitetonico-como-instrumento-de-analise-para-o-projeto-de-restauro>. Acesso em: 20 maio 2022.

RODRIGUES, A. R COELHO, P. J. **O patrimônio histórico-cultural e sua importância para a sociedade.**

Disponível em <http://www.femcultura.ac.gov.br/o-patrimonio-historico-cultural-e-sua-importancia-para-a-sociedade/#:~:text=Por%20meio%20do%20patrim%C3%B4nio%20hist%C3%B3rico,ato%20de%20constru%C3%A7%C3%A3o%20da%20cidadania> . Acesso em: 20 maio 2022.

O ENSINO INTERDISCIPLINAR APLICADO NA DISCIPLINA DE PROJETO INTEGRADOR III – CONFORTO TÉRMICO EM ABRIGOS PARA PASSAGEIROS DE ÔNIBUS E A ABSORÇÃO DO CONHECIMENTO TEÓRICO-PRÁTICO

**SCHNEIDER, E. D.1
MORAES, E. M. C.2
PETKOVICZ, B. M.3
NERLING, J. P.4
NOVICZKI, D. K.5
SANTOS, D. F. S.6**

INTRODUÇÃO

O ensino interdisciplinar como proposta de absorção do conhecimento teórico-prático nas disciplinas de Projeto Integrador (PI), apresentou-se como imprescindível para o estímulo aos acadêmicos no desenvolvimento de suas habilidades e competências profissionais, pertinentes as disciplinas desenvolvidas no semestre, em curso.

Este estudo foi aprofundado com base no conforto térmico em equipamentos urbanos conhecidos como abrigos para passageiros de ônibus. Com se trata de um ambiente externo, as seguintes variáveis foram consideradas: velocidade e direção do vento, umidade relativa do ar e temperatura, sendo estas aferidas em dois equipamentos distintos e encontrados na cidade de Erechim/RS. O objetivo desse estudo foi elaborar o estudo preliminar de um abrigo na disciplina de Projeto Integrador III, do curso de Arquitetura e Urbanismo da Universidade regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões, Câmpus de Erechim, respeitando as seguintes etapas: (1) pesquisar sobre o conforto térmico e suas variáveis climáticas em ambientes externos, (2) Realizar visita *in loco* do local determinado para o desenvolvimento do estudo e medir as variáveis climáticas, (3) adotar projetos de referência como estudos de caso, para a obtenção de conhecimento pertinente aos abrigos para passageiros de ônibus, (4) definir os materiais mais adequados (5) desenvolver o estudo preliminar do abrigo para passageiros de ônibus.

O uso de projetos na educação como uma fonte diferente na abordagem de conteúdos da disciplina, através da metodologia integradora das disciplinas e áreas culturais distintas, vem promovendo a aplicação de atividades interdisciplinares. (COSTA, 2001).

¹ Elizana Schneider Dolenkei. Acadêmica do Curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim. E-mail: 099855@aluno.uricer.edu.br.

² Eduarda Merylin Chagas de Moraes. Acadêmica do Curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

³ Bruna Maria Petkovicz. Acadêmica do Curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

⁴ Julia Pieper Nerling. Acadêmica do Curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

⁵ Danielly Kolassa Noviczki. Acadêmica do Curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

⁶ Darllan Fabiani da Silva Santos. Mestre em Engenharia pela UPF. Professor do Curso de Arquitetura e Urbanismo URI Erechim.

A interação dos conhecimentos diversos à prática diária, por meio do domínio de técnicas e tecnologias com base no trabalho que realiza e a atualização constante são essenciais para se manter no mercado de trabalho atual. (REHEM, 2009).

O discurso de que os conteúdos devem ser inerentes à realidade dos alunos, vem sendo defendido na nova exposição de ideias sobre o ensino, pois a cidadania deve ser construída com a ajuda da educação. (VASCONCELLOS, 2002).

Sendo assim, torna-se fundamental o desenvolvimento de currículos integrados de modo que os conteúdos, ministrados em disciplinas isoladas, sejam desenvolvidos de forma unificada, com a abordagem em várias áreas do conhecimento e mantenham uma articulação coerente entre si. (GADOTTI, 1997).

A articulação entre as disciplinas de forma efetiva e o estabelecimento das relações entre os conhecimentos teórico-práticos devem ser fomentados no processo interdisciplinar. Sendo assim, nota-se a construção efetiva das informações fornecidas pelas diferentes áreas do conhecimento. (LAAN, 2020).

A convergência do conhecimento obtido em diversas disciplinas ministradas ao longo do semestre, através da aplicação de uma situação real para o desenvolvimento de habilidades e competências profissionais, tem se mostrado de grande relevância como estratégia pedagógica nas disciplinas de projeto integrador.

Este estudo salientou o desenvolvimento de um estudo preliminar de um abrigo para passageiros de ônibus, com base na promoção de conforto térmico aos seus usuários, na cidade de Erechim/RS.

METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa exploratória com base na interdisciplinaridade do ensino, tendo como referência a disciplina de conforto ambiental I e o seu conteúdo aplicado na disciplina de projeto integrador III, com abordagem no conforto térmico em abrigos para passageiros de ônibus, na cidade de Erechim/RS. A revisão de literatura contemplou os temas inerentes ao conforto térmico em ambientes externos, definição, aferição e análise das variáveis climáticas em ambientes externos e os materiais mais utilizados em abrigos para passageiros de ônibus. Como informações iniciais foram apresentados o tema, o programa de necessidades, os prazos para realização e a entrega das atividades, além das características pertinentes aos equipamentos urbanos. A visita *in loco* foi realizada no dia 18 de março de 2022, com a análise de dois abrigos para passageiros de ônibus, sendo um localizado na entrada do Seminário Nossa Senhora de Fátima (local 1) e o outro localizado na Rua Aratiba, esquina com a Avenida Uruguai (local 2), ambos na cidade de Erechim/RS. Os equipamentos utilizados para aferir as variáveis climáticas foram os seguintes: direção e velocidade do vento (anemômetro digital MINIPA – MDA 11), umidade relativa do ar e temperatura (medidor de temperatura e umidade – AKROM – KR831). As informações como as dimensões, orientação solar e registro fotográfico dos equipamentos urbanos analisados, também foram coletadas.

A etapa seguinte foi destinada à compreensão das variáveis climáticas que atuam em ambientes externos e posteriormente, estudos de caso foram realizados para dar base ao desenvolvimento do estudo preliminar, sendo este composto de planta baixa, perspectivas, fachadas e diagramação das pranchas.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

No dia 18 de março de 2022, às 20h10min, foi realizada a visita técnica em dois abrigos, na cidade de Erechim/RS. A data e horário foram determinados com base nas condições climáticas, pois estava chovendo e ventando, apresentando as condições perfeitas para a verificação de desconforto térmico devido ao frio. A oportunidade contribuiu para que os acadêmicos tivessem a percepção de um usuário do equipamento e permitiu a aferição das variáveis climáticas, tendo os resultados apresentados no quadro seguinte:

Quadro 01 - Aferição das variáveis climáticas em abrigos para passageiros de ônibus, na cidade de Erechim/RS

LOCALIZAÇÃO	VENTO		UMIDADE RELATIVA DO AR (%)	TEMPERATURA (°C)
	DIREÇÃO	VELOCIDADE (Km/h)		
LOCAL 1 – SEMINÁRIO NOSSA SENHORA DE FÁTIMA	NORTE	1,3	98,5	19,5
ÁREA EXTERNA	NORTE	1,5	100	19,2
LOCAL 2 – RUA ARATIBA, ESQUINA COM A AVENIDA URUGUAI	NORTE	2,2	100	19,4
ÁREA EXTERNA	NORTE	2,2	100	19,4

Na visita foi perceptível o desconforto térmico devido ao frio, sendo este evidenciado pela ação do vento, sendo que no local 1 o desconforto foi inferior devido à presença de fechamento laterais e fundo se comparado ao local 2 que não possui os fechamentos, o que permite a ação do vento no aumento da sensação de desconforto térmico devido ao frio. Quanto aos valores relacionados à umidade relativa do ar, o local 1 apresentou menor valor na área com os fechamentos, contudo não houve variação no local 2. Quanto aos materiais utilizados nos abrigos analisados, no local 1 foi possível identificar a presença de bancos, estrutura e cobertura metálicas, fechamentos laterais e fundos em vidro laminado e chapas metálicas. Já o local 2 não possui fechamentos laterais e fundos e possui estrutura, cobertura e bancos em concreto armado.

O estudo preliminar se apresenta com as etapas: planta baixa técnica e humanizada, vistas, estudo de fachadas, perspectivas e diagramação de pranchas, permitindo a interdisciplinaridade entre os conhecimentos obtidos nas disciplinas ministradas neste semestre, conforme a figura abaixo:

Figura 01 - Vista frontal do abrigo para passageiros de ônibus



A disciplina de projeto integrador III contribuiu para o desenvolvimento das habilidades e competências profissionais dos acadêmicos do curso de arquitetura e urbanismo. As apresentações dos estudos preliminares ocorrerão para a comunidade externa no dia 08 de julho de 2022, no auditório da instituição de ensino - Câmpus II.

CONCLUSÕES

Conclui-se que a interdisciplinaridade do ensino presente nas disciplinas de projeto integrador tem sido o diferencial para a absorção do conhecimento teórico-prático disponibilizado ao longo do semestre. As metodologias aplicadas são inovadoras e tiram os acadêmicos da situação de meros ouvintes para a situação de protagonistas, preparando-os melhor para a futura vida profissional.

REFERÊNCIAS

- GADOTTI, M. Projeto Político-Pedagógico da Escola: fundamentos para a sua realização. *In*: GADOTTI, M.; ROMÃO, J. E. (Ed.). **Autonomia da Educação**: princípios e propostas. São Paulo: Cortez, 1997.
- GOMES, A. C. G. **Tempo de servir: o protagonismo juvenil passo a passo; um guia para o educador**. Belo Horizonte: Editora Universidade, 2001
- LAAN, L. S. V. D. **Estudo de caso do curso técnico em eventos subsequente de concepção do Araguaia/PA**. Dissertação de Mestrado acadêmico – Universidade do Vale do Taquari, 2020.

JORNADA DE ESTUDOS EMPRESARIAIS 2022 – o amanhã começa aqui

Erechim/RS - 16 a 18 de maio; 20 e 21 de junho de 2022

XL Semana Acadêmica de Administração – VIII Mostra Científica do curso de Administração
XXXII Semana Acadêmica de Ciências Contábeis – VIII Mostra Científica do curso de Ciências Contábeis
VIII Semana Acadêmica de Arquitetura e Urbanismo – II Mostra Científica do curso de Arquitetura e Urbanismo
III Semana Acadêmica do EAD URI - II Mostra Científica dos cursos do EAD URI
ISBN 978-65-88528-25-9

REHEM, C. M. **Perfil e Formação do Professor de Educação Profissional Técnica**. São Paulo: SENAC, 2009.

VASCONCELLOS, C. S. **Coordenação do Trabalho Pedagógico**: do projeto político-pedagógico ao cotidiano da sala de aula. São Paulo: Libertad, 2002.

O PROJETO INTEGRADOR E A CONSTRUÇÃO DE HABILIDADES E COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS NO CURSO DE ARQUITETURA E URBANISMO

**BERNARDI, E.¹
SANTOS, M, R.²
RIL, R.³
FHYNBEEN, L, H.⁴
CALDARTT, N.⁵
SANTOS, D. F. S.⁶**

INTRODUÇÃO

A construção de habilidades e competências profissionais nas disciplinas de Projeto Integrador (PI) tem se mostrado como um excelente resultado com a aplicação de metodologias ativas, no curso de Arquitetura e Urbanismo. O conforto térmico nos abrigos para passageiros de ônibus foi a referência, levando em consideração as seguintes variáveis climáticas, aplicadas em ambientes externos: velocidade e direção do vento, umidade relativa do ar e temperatura, em dois abrigos que pertencem a cidade de Erechim/RS. Como desfecho da pesquisa, um estudo preliminar foi produzido na disciplina de Projeto Integrador III, do curso de Arquitetura e Urbanismo da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões, em Erechim/RS, levando em consideração as etapas seguintes: (1) coletar conhecimento sobre as variáveis climáticas em ambientes externos, (2) realizar visita ao local determinado pelo professor para o desenvolvimento do estudo preliminar e medir as variáveis climáticas pertinentes aos ambientes externos, (3) coletar informações na forma de estudos de caso para direcionar o estudo preliminar do abrigo para passageiros de ônibus, (4) determinar os materiais e suas aplicações (5) produzir um estudo preliminar do abrigo para passageiros de ônibus.

O sistema de abrigos de ônibus compreende tipologias de abrigos que sejam adequadas às diversidades de seus usuários, com características e peculiaridades criteriosamente pensadas para atender às demandas existentes. (NASTA, 2014).

Um ambiente com qualidade remete a reações positivas que trazem bem-estar às pessoas. Considerando os estudos referentes ao ambiente em que os abrigos estão inseridos. (PAIVA, 2017).

¹ Érica Bernardi. Acadêmica do Curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

² Mauren Regina dos Santos. Acadêmica do Curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

³ Rubens Ril. Acadêmico do Curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

⁴ Luis Henrique Fhynbeen. Acadêmico do Curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

⁵ Nicole Caldartt. Acadêmica do Curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

⁶ Darllan Fabiani da Silva Santos. Mestre em Engenharia pela UPF. Professor do Curso de Arquitetura e Urbanismo URI Erechim.

O desenvolvimento de habilidades e competências profissionais nas disciplinas de projeto integrador, com base nos conteúdos trabalhados ao longo do semestre tem sido eficiente metodologia ativa, tirando os acadêmicos da zona de conforto e colocando-os como protagonistas na produção do conhecimento.

Ao discutir sobre a pesquisa como princípio pedagógico, o caminho para uma formação discente apropriada envolve não só conhecimentos acadêmicos como diversos outros construtos e capacidades. (PACHECO, 2012).

A competência é a capacidade, desenvolvida pelo sujeito conhecedor, de mobilizar, articular e aplicar intencionalmente conhecimentos (sensoriais, conceituais), habilidades, atitudes e valores na solução pertinente, viável e eficaz de situações que se configurem problemas para ele. A habilidade é um saber fazer, um conhecimento operacional, procedimental, uma sequência de modos operatórios, de analogias, de intuições, induções, deduções, aplicações, transposições. (AZEVEDO; ROWELL, 2009).

A presente pesquisa tem como objetivo desenvolver um estudo preliminar de um abrigo para passageiros de ônibus, com base nas condições de conforto térmico dos usuários, na cidade de Erechim/RS.

METODOLOGIA

Esta pesquisa apresenta caráter exploratório e visa a obtenção de habilidades e competências profissionais na disciplina de projeto integrador III, por meio da aplicação dos conhecimentos ministrados em conforto ambiental I em abrigos para passageiros de ônibus na cidade de Erechim/RS e na elaboração de um estudo preliminar.

Na revisão da literatura foram abordados temas direcionados ao conforto térmico em ambientes externos, sendo estes abrigos para passageiros de ônibus e suas variáveis climáticas. Na primeira aula foram apresentados o tema, o programa de necessidades, os prazos para realização e a entrega das atividades. A visita ao local destinado ao desenvolvimento do estudo ocorreu no dia 18 de março de 2022, com a análise de dois abrigos para passageiros de ônibus, sendo um localizado na entrada do Seminário Nossa Senhora de Fátima (abrigo 1) e o outro localizado na Rua Aratiba, esquina com a Avenida Uruguai (abrigo 2), todos localizados na cidade de Erechim/RS. Os instrumentos utilizados para medir as variáveis climáticas foram os seguintes: temperatura e umidade relativa do ar (medidor de temperatura e umidade – AKROM – KR831), direção e velocidade do vento (anemômetro digital MINIPA – MDA 11), além de dados como dimensões dos abrigos, orientação solar e registro fotográfico.

Em seguida, a etapa foi direcionada para o entendimento dos resultados da aferição das variáveis climáticas que atuam em ambientes externos e para escolha dos estudos de caso.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A visita técnica, em dois equipamentos urbanos, foi no dia 18 de março de 2022, com chuva e vento, na cidade de Erechim/RS, no período que compreende as 20h10min e 20h 55min. Os resultados da aferição das variáveis climáticas são apresentados no quadro abaixo:

Quadro 01 - Valores obtidos com a aferição das variáveis climáticas em abrigos para passageiros de ônibus, na cidade de Erechim/RS.

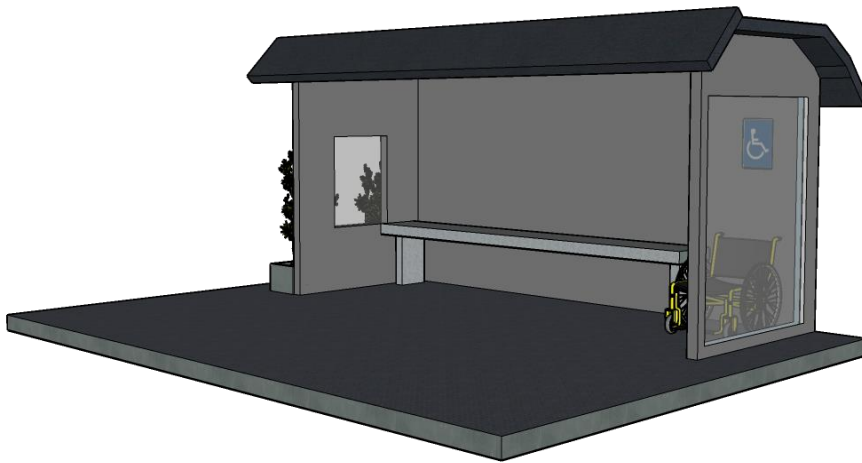
LOCALIZAÇÃO	VENTO		UMIDADE RELATIVA DO AR (%)	TEMPERATURA (°C)
ABRIGO 1 – SEMINÁRIO NOSSA SENHORA DE FÁTIMA	DIREÇÃO	VELOCIDADE (Km/h)	98,5	19,5
	NORTE	1,3		
ÁREA EXTERNA	NORTE	1,5	100	19,2
ABRIGO 2 – RUA ARATIBA, ESQUINA COM A AVENIDA URUGUAI	NORTE	2,2	100	19,4
ÁREA EXTERNA	NORTE	2,2	100	19,4

No que se refere aos valores da umidade relativa do ar, o abrigo 1 apresentou menor valor na área com os fechamentos, todavia não houve variação no abrigo 2. Na visita *in loco*, o desconforto devido ao frio foi perceptível, sendo este frio potencializado pela ação do vento. No abrigo 1, este desconforto foi reduzido com o uso de fechamentos laterais e fundos e mais elevado no abrigo 2, devido à falta de fechamentos.

O abrigo 1, os fechamentos laterais e fundos são compostos por vidros laminados e estrutura, bancos e cobertura metálicas, porém no abrigo 2 a cobertura, banco e estrutura em concreto armado e não foram encontrados fechamentos laterais e fundos.

Na sequência, o estudo preliminar foi realizado, conforme as seguintes etapas: planta baixa técnica e humanizada, vistas, estudo de fachadas, perspectivas e diagramação de pranchas, proporcionando a aquisição de conhecimentos teórico-práticos, de acordo com as disciplinas ministradas neste semestre e os resultados são apresentados na figura abaixo:

Figura 01 - Perspectiva do abrigo para passageiros de ônibus.



Os estudos preliminares serão apresentados no dia 08 de julho de 2022, para a comunidade externa, no auditório da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões - Campus II.

CONCLUSÕES

Nesta pesquisa é possível identificar a relevância da construção de habilidades e competências profissionais na formação dos futuros arquitetos e urbanistas, por meio da aplicação dos conhecimentos da disciplina de conforto ambiental I em uma situação real.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, T. M.; ROWELL, Vania Morales. **Competências e habilidades no processo de aprendizagem**. Caxias do Sul, 2009.

NASTA, A. P. S; **Design e sustentabilidade ambiental em sistemas de abrigos de ônibus em Belo Horizonte**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Design da Universidade do Estado de Minas Gerais na área de concentração em Design, Inovação e Sustentabilidade. Belo Horizonte, 2014.

PACHECO, E. M. **Perspectivas da Educação Profissional Técnica de Nível Médio: Proposta de Diretrizes Curriculares Nacionais**. Brasília: Moderna, 2012.

PAIVA, Rodrigo B. F. **Etnografia de rua: uma reflexão sobre os abrigos de ônibus de Goiânia**. 2017. 206 f. Dissertação (Mestrado em Projeto e Cidade) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2017.

RESGUARDO DO EDIFÍCIO SPONCHIADO DE ERECHIM E SUA IMPORTÂNCIA

OSTROSKI, E. N.¹

SIMIONI, E. DP.²

TALIAN, G. L.³

ROESLER, S.⁴

INTRODUÇÃO

Tendo em vista a importância que as sensações da representação de obras da arquitetura podem transmitir às pessoas, Corbusier (2000) diz que “a arquitetura é feita para emocionar. Tal emoção existe quando a obra soa em você ao diapásão de um universo cujas leis sofremos, reconhecemos e admiramos. A arquitetura consiste em relações, é pura criação do espírito.” CORBUSIER (2000, p. 10).

Desde o surgimento da arquitetura, diferentes meios foram utilizados para representar objetos e espaços. O desenho é uma forma natural de comunicação do ser humano, assim como a fala e a escrita, e, portanto, permite-nos transmitir e registrar nossas ideias. No primeiro semestre do curso de Arquitetura e Urbanismo, as disciplinas de expressão gráfica, desenho arquitetônico e projeto integrador nos mostram o quanto o desenho é primordial para expor no papel os raciocínios e concepções, desde as etapas iniciais e intermediárias, como os croquis de estudos, ¹até as etapas finais, aplicando as técnicas na prática em edificações relevantes do patrimônio histórico de Erechim.

Muito se discute a importância da arquitetura e de seus infinitos desenvolvimentos e transformações. E com esse caráter se inicia a abordagem da sua história, a partir de uma visão ampla que compreende a arquitetura como fato cultural de caráter plural, ampliando o projeto das edificações e para o projeto da cidade, expandindo o conceito de arquitetura à história urbana, pois, como escreveu Leon Battista Alberti (1404-1472, p. 18): “A cidade é uma casa grande, e a casa é uma cidade pequena”.

O patrimônio histórico representa os bens materiais ou naturais que possuem importância na história de determinada sociedade ou comunidade. “Esses bens foram ao longo do tempo construídos ou desenvolvidos pelas sociedades. Estão intimamente relacionados com a identidade do local e representam uma importante fonte de pesquisa atual”. (DANIELA DIANA, 2021) O tombamento de um patrimônio refere-se à ações realizadas pelo poder público com o objetivo de preservar, por meio da aplicação de legislação específica, bens de valor histórico, cultural, arquitetônico, ambiental e também de valor afetivo para a população, impedindo que venham a ser destruídos ou descaracterizados.

¹Emilli Nayara Ostroski. Acadêmica do Curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

²Emelly Dall Pizzol Simioni. Acadêmica do Curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

³Gabrielle Lazarotto Talian. Acadêmica do Curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

⁴Sara Roesler. Mestre em Arquitetura e Urbanismo pela UFPel. Professora do curso de Arquitetura e Urbanismo - URI Erechim.

“As obras-primas do passado nos mostram que cada geração teve sua maneira de pensar, suas concepções, sua estética, recorrendo, como trampolim para sua imaginação, à totalidade de recursos técnicos de sua época”. (LE CORBUSIER, 1989-1941, p. 19) Essa frase aponta a importância de preservar o patrimônio e suas essências, por representar uma riqueza cultural para a comunidade e para a humanidade. No entanto, verifica-se uma lacuna na manutenção da preservação de bens, o que configura um grave problema.

A promulgação da Constituição Federal de 1988, dentre uma série de reconhecimento de direitos, resultou, de maneira expressa, na valorização dos direitos culturais. A partir do art 216 desta, a cultura brasileira passou a usufruir de proteção jurídica avançada e moderna. Como no Artigo 30, que tem como objetivo promover a proteção do patrimônio histórico-cultural local, observada a legislação e a ação fiscalizadora federal e estadual.

Outrossim, os letreiros das fachadas de todos os patrimônios devem ser notificados e fiscalizados conforme as leis estabelecidas, com a finalidade de preservá-lo. Em relação com o artigo 7.º existe a lei nº 6.093, criada em 22 de dezembro de 2015 do Município de Erechim que apresenta orientações sobre os letreiros das fachadas de edifícios históricos. Porém não existe fiscalização e aplicação na prática dessas referências. Portanto, tais dimensões se fazem necessárias para a proteção do Patrimônio Histórico.

Sendo assim, um dos problemas é a falta de investimento financeiro, recursos humanos do

Governo e a participação da sociedade. Além disso, “o tema não é tratado como prioridade e existem poucas políticas públicas de incentivo à preservação do patrimônio”. (TOLEDO, 2019)

Nesse sentido, nota-se no patrimônio Sponchiado tais dificuldades situadas acima, além da falta do incentivo à preservação, percebe-se a falta de fiscalização das normas estabelecidas sobre a instalação de anúncios em prédios nos edifícios históricos. Desse modo, a pesquisa sobre o edifício tem como intuito registrar e preservar a valorização do patrimônio histórico da cidade de Erechim/RS.

A ausência de trabalho especializado, o desinteresse do poder público e a força da expansão imobiliária são alguns dos graves desafios para a preservação do patrimônio material. Hoje em dia a maior dificuldade para mantê-lo, podemos citar a falta de investimento financeiro e também a falta de incentivo dos órgãos responsáveis.

Enaltecer o patrimônio histórico cultural é a valorização da identidade que molda as pessoas. Por isso, preservar as paisagens, as obras de arte, as festas populares, a culinária ou qualquer outro elemento cultural de um povo, é manter a identidade desse povo. É um trabalho relevante, necessário, seja para a sociedade como um todo, seja para um determinado grupo social.

O objetivo geral do trabalho é aplicar na prática os conteúdos de representação gráfica tendo como foco o patrimônio histórico de Erechim.

1. Pesquisar sobre a edificação recebida (nome do prédio), sua história, seu estilo e suas características arquitetônicas).
2. Fazer levantamento in loco esclarecendo medidas da fachada, registrando a edificação através de fotografia e também da observação de detalhes.
3. Representar graficamente a edificação através de croqui, desenho artístico e desenho técnico.

4. Modelar a fachada no software Sketchup e desenvolver um modelo reduzido desta que será impresso em impressora 3D.

METODOLOGIA

A classificação da pesquisa caracteriza-se como básica, em relação ao seu objeto, e em qualitativa com relação à sua forma de abordagem. Com relação aos seus objetivos, o quadro 1 abaixo apresenta um resumo dos procedimentos metodológicos.

É a parte da pesquisa que objetiva classificar os procedimentos a serem realizados na operacionalização e execução do projeto, ou, em outras palavras, que define como se pretende chegar à solução do problema de pesquisa proposto.

Quadro 1 - Classificação da pesquisa quanto aos seus objetivos

Objetivo Geral	Objetivos Específicos	Classificação	Métodos e técnicas
O objetivo geral do trabalho é aplicar na prática os conteúdos de representação gráfica tendo como foco o Patrimônio histórico de Erechim.	1. Pesquisar sobre a edificação recebida (nome do prédio), sua história, seu estilo e suas características arquitetônicas).	Pesquisa Exploratória	Pesquisa documental Prefeitura Erechim e arquivo. Pesquisa bibliográfica Livros; Site de internet
	2. Fazer levantamento in loco esclarecendo medidas da fachada, registrando a edificação através de fotografia e também da observação de detalhes.	Pesquisa Descritiva	Levantamento na área de estudo
	3. Representar graficamente a edificação através de croqui, desenho artístico e desenho técnico.	Pesquisa Descritiva	Estudo de caso
	4. Modelar a fachada no software Sketchup e desenvolver um modelo reduzido desta que será impresso em impressora 3D.	Pesquisa Exploratória	Estudo de caso

Fonte: Elaborado pelas autoras com base em Lakatos e Marconi (2003)

RESULTADOS

Na disciplina de Projeto Integrador 1 recebemos uma edificação do patrimônio histórico da cidade de Erechim para estudo e análise, o Edifício Sponchiado.

Primeiramente, recebemos uma ficha técnica com informações do prédio. Através disso, buscamos mais informações na internet, em livros e até mesmo com funcionários da empresa Sponchiado Veículos, e registramos este material pesquisado em um vídeo sobre o patrimônio histórico Erechinense, que foi repassado aos alunos da escola José Bonifácio.

Contando um pouco sobre o prédio, ele está localizado na Rua Joaquim Brasil Cabral, 299, no centro de Erechim. Em uma área com três edifícios, de dois andares, sendo um mais antigo, na qual é denominado como Patrimônio Histórico.

Seu estilo é Art Déco, surgido na Europa nos anos 20. Entre as suas características estão o uso de formas geométricas, ornamentos e design abstrato. E os elementos presentes na edificação são: platibanda geométrica escalonada, que remete a motivos, a marquise, o destaque para a circulação vertical com envidraçamento, e o coroamento com frisos e sacadas com elementos em curvas.

O arquiteto dessa obra foi José Pohl na época de 1940 e início de 1950 foi um dos últimos construtores práticos licenciados a atuar em Erechim antes que os engenheiros e arquitetos assumissem o seu lugar. José nasceu em “Haiming”, no estado de Tirol, na Áustria.

Diante disso, a busca por vestígios para a reconstrução de um passado tal qual ele foi, seria impossível, a representação gráfica (croqui, expressão gráfica, desenho técnico) e o desenvolvimento do modelo reduzido que será impresso em impressora 3D são capazes de nos fazer perceber o quão importante é o edifício Sponchiado para a cidade de Erechim. Portanto, a importância pela preservação do Patrimônio Histórico é extremamente relevante.

Figura 1 - Fachada do Patrimônio Histórico Sponchiado



Fonte: Gabrielle Lazarotto Talian

CONCLUSÕES

Portanto, é de extrema importância que o Poder Público juntamente com a colaboração da comunidade, promova a fiscalização e os cuidados que o patrimônio de Erechim necessita, por meio de inventários, registros, vigilância, tombamento e desapropriação, e de outras formas de acautelamento. Com o intuito de assegurar o acesso à informação sobre as leis de preservação ao patrimônio e conhecimento sobre as manutenções feitas para preservá-lo.

REFERÊNCIAS

TOLEDO, Grasiela Tebaldi Toledo. **Falta de investimento prejudica conservação do patrimônio nacional**. 2019

O PATRIMÔNIO, parte 2, Disponível em:

<https://www.todamateria.com.br/patrimoniohttps://www.todamateria.com.br/patrimonio-historico/historico/>.

Acesso em: 06 maio 2022.

INTRODUÇÃO À HISTÓRIA DA ARQUITETURA, **José Ramón Alonso Pereira**: referências bibliográficas, 2010.

LIVRO PROPRIETARIO - TEORIA CRITICA DA ARQUITETURA, capítulo 1, p.18 Disponível em:

<https://epage.pub/doc/livro-proprietario-teoria-critica-da-arquiteturavyr2lgeddw>

A AUSÊNCIA, parte 3, Disponível em: <https://www.sabra.org.br/site/patrimonio-material> Acesso em: 06 maio 2022.

ENALTECER, parte 3, Disponível em: <http://dpid.cidadaopg.sp.gov.br/portal/> Acesso em: 06 maio 2022.

ALÉM DISSO, parte 3, Disponível em:

<https://aun.webhostusp.sti.usp.br/index.php/2019/08/02/falta-de-investimento-prejudica>

<https://aun.webhostusp.sti.usp.br/index.php/2019/08/02/falta-de-investimento-prejudica-conservacao-do-patrimonio-nacional/conservacao-do-patrimonio-nacional/>. Acesso em: 06 maio. 2022.

REVIVENDO A HISTÓRIA DO EDIFÍCIO PAGNONCELLI

BERNARDI, N. Z.¹

DAL BELO, G. B.²

GOMES, K. V. A.³

ROESLER, S.⁴

INTRODUÇÃO

Segundo Storini e Siqueira (2020. p. 9): “O patrimônio cultural, tanto material quanto imaterial, constitui testemunho da história e da identidade de um país, além de ser um valioso ativo econômico e turístico para as cidades.”

De acordo com a citação acima, é visível a importância da preservação do patrimônio histórico para a cultura de um povo. Visto que Erechim possui muitas edificações cujo estilo se caracteriza como Art Decó que surgiu na França em 1925, com a Exposição Internacional de Artes Decorativas e Industriais Modernas, e que chegou à cidade após a política de incentivo às construções em alvenaria no centro da cidade, após diversos incêndios nas edificações em madeira.

“A premissa básica por trás de sua abordagem está no fato de que a representação gráfica é uma parte inseparável do processo de projeto, uma ferramenta importante que fornece ao projetista os meios não somente de apresentar um projeto, mas também de se comunicar com outras pessoas no próprio escritório”(CHING, 2017, p. 7)

Visto a importância da representação gráfica em um projeto arquitetônico, buscou-se representar o Edifício Pagnoncelli de diferentes formas para que os conhecimentos adquiridos nas disciplinas do curso fossem aplicados.

Segundo Medeiros e Surya (2009, p.1): “O patrimônio é um grande acervo, é o registro dos acontecimentos da história de um lugar, de uma sociedade, e muitas vezes se perde por falta de incentivo ou pela perda da identidade da comunidade, que sofre as mudanças e interferências do mundo globalizado.”

Com base na citação acima, relaciona-se a dificuldade encontrada ao se buscar material sobre as edificações históricas da cidade de Erechim, o não cumprimento da Lei Cidade Limpa lei nº 6.093, de 22 de dezembro de 2022, e também a inexistência de leis de incentivo a preservação, a desvalorização do nosso patrimônio histórico e arquitetônico.

¹ Nicole Zanin Bernardi. Acadêmica do curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

² Gabriela Bernieri Dal Belo. Acadêmica do curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

³ Kevelym Vitória Andrade Gomes. Acadêmica do curso de Arquitetura e Urbanismo. URI Erechim.

⁴ Sara Roesler. Mestre em Arquitetura e Urbanismo pela UFPel. Professora do curso de Arquitetura e Urbanismo - URI Erechim.

Tendo em vista a importância do patrimônio histórico para a sociedade, suas informações devem ser preservadas, por isso seu estudo é tão importante. Dado a grande quantidade de edifícios de diversos movimentos arquitetônicos no município de Erechim e sua pouca valorização à realização deste projeto busca trazer um olhar mais aguçado a um dos edifícios mais antigos de Erechim.

O objetivo geral do projeto é aplicar na prática os conteúdos de representação gráfica tendo como foco o patrimônio histórico de Erechim.

Abaixo, destacam-se os objetivos específicos da proposta:

- Pesquisar sobre o Edifício Pagnoncelli, sua história, estilo, e características arquitetônicas;
- Realizar o levantamento *in loco* para esclarecer as medidas da fachada, registrar a edificação através de fotografia e também da observação de detalhes;
- Representar graficamente a edificação através de croqui, desenho artístico e desenho técnico;
- Modelar a fachada no software *Sketchup* e desenvolver um modelo reduzido desta que será impresso em uma impressora 3D.

METODOLOGIA

A pesquisa realizada se classifica como básica em relação ao estudo do edifício, e a sua forma de abordagem corresponde a uma pesquisa qualitativa. No que diz respeito aos seus objetivos, o quadro 1 abaixo expõe um resumo dos procedimentos metodológicos realizados.

Quadro 1 - Resume dos procedimentos metodológicos quanto aos seu objetivos

Objetivo Geral	Objetivos Específicos	Classificações	Métodos e técnicas
O objetivo geral do trabalho e aplicar na prática os conteúdos de representação gráfica tendo como foco o patrimônio histórico de Erechim	Pesquisar sobre a edificação recebida, sua história, seu estilo e suas características arquitetônicas	Pesquisa Exploratória	Pesquisa bibliográfica Estudo de caso
	Fazer o levantamento <i>in loco</i> esclarecendo medidas da fachada, registrando a edificação através de fotografia e também da observação de detalhes	Pesquisa Descritiva	Levantamento Estudo de campo

	Representar graficamente a edificação através de croqui, desenho artístico e desenho técnico	Pesquisa Descritiva	Estudo de caso
	Modelar a fachada no software Sketchup e desenvolver um modelo reduzido desta que será impresso em impressora 3D	Pesquisa Exploratória	Pesquisa experimental

Fonte: Elaborado com base em Lakatos e Marconi (2003).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Visando o aprimoramento desse conhecimento sobre o tema e a sua transmissão aos estudantes do ensino fundamental II da escola José Bonifácio, foi realizada uma pesquisa que resultou em um vídeo sobre a edificação Pagnoncelli. Pesquisa esta que consiste em abordar sua história, seu estilo e suas características arquitetônicas. Ademais, foi feito um levantamento *in loco* esclarecendo medidas da fachada, registrando a edificação através de fotografia e também da observação de detalhes.

O edifício está localizado na Avenida Maurício Cardoso e foi construído por volta dos anos de 1935. Seu dono originário era Giuseppe Pagnoncelli (1871-1945) nasceu na Itália e veio para Erechim em 1918 e praticou atividades comerciais. Casou-se com Vicenza Filipetto e teve 11 filhos. Sua esposa foi vítima de assassinato enquanto trabalhava e Giuseppe deixa a administração do comércio para os cuidados dos filhos.

O prédio faz parte do movimento Art Déco que tem traços bem marcantes como o uso de linhas retas, formas geométricas, pontas angulosas, adornos e ziguezagues, recebendo influência de outros movimentos artísticos, como futurismo, cubismo e expressionismo.

O patrimônio em questão possui em sua fachada uma cobertura em cimento penteado, produzido a partir de mica, além de possuir tijolo aparente e granilha.

A partir dessa pesquisa iniciou um trabalho de representação gráfica da fachada da edificação (Figura 1), onde está sendo realizado representação através de croqui, expressão gráfica e também representação técnica. Essa última servirá de base para a modelagem da fachada no software *Sketchup* e posterior impressão 3D deste modelo reduzido.

Figura 1 - Imagem do prédio dos Pagnoncelli



Fonte: Arquivo Histórico Municipal Juarez Miguel Illa Font (1987)

CONCLUSÕES

Com base no que foi apresentado, a realização deste trabalho passou por várias etapas. Diversas dificuldades foram enfrentadas, desde a falta de informação até a descaracterização do edifício por conta da urbanização. Apesar disso, os dados foram suficientes para realização do projeto em si, desde fotos antigas com pouca visibilidade, mas sem a obstrução visual atual, como também revistas e jornais antigos sobre a família Pagnoncelli.

Com a coleta de dados, foi possível a produção do vídeo expositivo para os estudantes do colégio do fundamental II e acadêmicos do curso de Arquitetura e Urbanismo da URI. Além disso, futuramente, será realizada a representação do edifício além da impressão 3D da edificação apresentada.

REFERÊNCIAS

ARQUIVO HISTÓRICO MUNICIPAL JUAREZ MIGUEL ILLA FONT (AHM). Acesso em: 25 mar. 2022.

GHISLENI, C. **O que é arquitetura Art Déco?**, 21 nov. 2021.

Disponível: <https://www.archdaily.com.br/br/971344/o-que-e-arquitetura-art-deco>. Acesso em: 5 abr. 2022.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003. Acesso em: 8 abr 2022.

MEDEIROS, M.C.; SURYA L. **A importância da educação para a preservação do patrimônio**, 2009. 9 f. Artigo (ANPUH – XXV Simpósio Nacional de História). Disponível em:

<http://www.snh2011.anpuh.org/resources/anais/anpuhnacional/S.25/ANPUH.S25.0135.pdf>. Acesso em: 6 maio 2022.

STORINI, C.M.P.; SIQUEIRA V.B. **Sítio Roberto Burle Marx**. Rio de Janeiro/RJ: 2020. Disponível em:

http://portal.iphan.gov.br/uploads/publicacao/sitio_roberto_burle_marx.pdf. Acesso em: 7 abr. 2022.

JORNADA DE ESTUDOS EMPRESARIAIS 2022 – o amanhã começa aqui

Erechim/RS - 16 a 18 de maio; 20 e 21 de junho de 2022

XL Semana Acadêmica de Administração – VIII Mostra Científica do curso de Administração
XXXII Semana Acadêmica de Ciências Contábeis – VIII Mostra Científica do curso de Ciências Contábeis
VIII Semana Acadêmica de Arquitetura e Urbanismo – II Mostra Científica do curso de Arquitetura e Urbanismo
III Semana Acadêmica do EAD URI - II Mostra Científica dos cursos do EAD URI

ISBN 978-65-88528-25-9



TEMÁTICA:
CIÊNCIAS CONTÁBEIS | Artigos

A DESCENTRALIZAÇÃO COMO ALICERCE DAS ORGANIZAÇÕES

PERTILE, A.1
MIRANDA, A. C. C.2
RAIMONDI, L.3
FERRARI, A.4
KAMMLER, E. L.5

RESUMO

O grau de centralização é fator dominante no que tange ao controle e equilíbrio empresarial na gestão de processos. Estudando as circunstâncias sob as quais a organização está inserida, como modelo de negócio, porte e atuação no mercado, é possível determinar, de modo geral, se é referida a demanda por maior ou menor grau de centralização. Neste contexto, somado ao fato de que não há unificação de centralização ou descentralização em todas as etapas operacionais e administrativas, fundamenta-se a importância da pesquisa no assunto para deliberar e reconhecer tarefas e poderes com diferentes graus de centralização, controlar tais deliberações e incentivar, à fim de direcionar os gestores a escolhas mais assertivas. Desse modo, através de pesquisa bibliográfica embasada primordialmente em livros e trabalhos acadêmicos, o presente artigo tem como objetivo expor os elementos variantes que buscam definir o grau de centralização, como gerenciar e como estimular estes procedimentos.

Palavras-chave: Descentralização. Gestão. Organização. Administração.

INTRODUÇÃO

No decorrer do século passado, com o objetivo de aumentar a produção e lucratividade frente a um mercado que se tornava cada vez mais competitivo e global, as organizações e especialistas passaram a encontrar maneiras que possibilitassem alcançar destaque e inovação. Com isso, as estruturas da autoridade decisória das empresas foram alvo desse processo.

¹ Amanda Pertile. Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

² Andrei Calanmati Carati Miranda. Acadêmico do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

³ Laura Raimondi. Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

⁴ Angélica Ferrari. Mestre em Ciências Contábeis pela FURB. Professora do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

⁵ Edson Luis Kammler. Mestre em Ciências Contábeis pela UNISINOS. Professor do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

Desta forma, quando se trata de descentralização de uma empresa, importante citar que no contexto do presente trabalho não está se tecendo considerações a respeito de sua estrutura física ou territorial (apesar de sua notória influência), mas especificamente acerca da parte decisória dos processos que a englobam (OLIVEIRA, 2014).

Por muito tempo as empresas possuíam a figura do chefe como alvo inatingível e de cega obediência. Entretanto, na medida em que as organizações foram crescendo vislumbrou-se a necessidade de mudança nesta estrutura, com a delegação de poderes a hierarquias inferiores.

Assim, a descentralização tornou-se objeto de estudo e até mesmo uma filosofia para inúmeras organizações. Passou a ser bastante implementada e testada nas mais variadas formas e níveis, alcançando sucesso em diversos sentidos, frente as vantagens que a descentralização proporciona.

Desta forma, dado a importância e relevância do tema, o presente artigo aborda estudos tangentes à descentralização de processos operacionais administrativos organizacionais, os métodos de controladorias aplicáveis e estímulos necessários para a materialização das metas dos gestores. Os assuntos explorados visam esclarecer os principais conceitos, ferramentas, estrutura e vantagens da implementação de etapas e tarefas descentralizadas de acordo com as peculiaridades das entidades, de maneira a evidenciar quais são os alicerces de tais processos.

Os estudos visam contribuir com o desenvolvimento econômico e social das entidades através da demonstração da relevância de reorganizar recursos e delegar tarefas utilizando a tecnologia como aliado na inserção neste cenário altamente competitivo, consoante Chiavenato (2020), que diz que “em um mundo onde a mudança acontece a uma velocidade crescente, a informação e a tecnologia adequadamente utilizadas podem oferecer plena vantagem”.

REFERENCIAL TEÓRICO

Descentralização

A estrutura organizacional das empresas pode variar de acordo com os mais variados fatores, seja pelo que desenvolvem, pelo seu porte ou simplesmente pela estratégia adotada pela administração.

Conforme Oliveira (2014), a descentralização é caracterizada pela distribuição do poder decisório dos cargos mais altos da empresa para os mais diversos níveis hierárquicos. É possível identificar se uma empresa possui uma estrutura centralizada ou descentralizando analisando seu organograma e o poder decisório dos cargos que o compõem. Nas empresas centralizadas, geralmente, o poder decisório parte do presidente ou de uma diretoria, onde (como o próprio nome sugere) se centraliza a tomada de decisão (CHIAVENATO, 2018).

No que diz respeito à uma estrutura descentralizada, tem-se que as decisões descem as cadeias do organograma. Assim, o poder decisório da empresa é dividido entre diversas pessoas, responsável de acordo com sua área ou organização pré-definida. A descentralização possui como uma de suas características a aproximação da autoridade decisória com a ocorrência de ações. Isso significa que o responsável pelas decisões vivencia a situação e busca encontrar soluções da forma mais direcionada possível.

Portanto, tem-se que em organizações descentralizadas, onde o processo decisório está mais próximo da informação e campo de ação, acaba em resultar agilidade e qualidade nas decisões (CHIAVENATO, 2020). Um fator de destaque é que as organizações com estrutura descentralizada possibilitam que a alta administração foque em oportunidades de crescimento e decisões mais importantes ao invés de tarefas do dia a dia.

McShane e Glinow (2013, p. 251) ainda esclarecem que a inclinação de uma empresa a se descentralizar é proporcional a complexidade do seu ambiente, onde a “descentralização é uma opção lógica em ambientes complexos porque as decisões são delegadas para pessoas e subunidades com informações necessárias para fazer escolhas conscientes”. Desta forma, a ideia por trás da abordagem descentralizada é fornecer autoridade e responsabilidade para aqueles que sabem melhor, uma vez que estão mais próximos das partes interessadas e tem informações relevantes disponíveis para eles.

Grau de descentralização

De acordo com Oliveira (2014, p. 199), habitualmente, não se deve considerar uma empresa puramente descentralizada ou centralizada, e sim que ela possui certo grau ou tendência para uma das estruturas.

Conforme Motta e Bresser-Pereira (2003, 75-76) elucidam, é possível mensurar o grau de descentralização de uma empresa. A organização apresenta maior descentralização na medida em que as hierarquias inferiores da cadeia administrativa forem as responsáveis pelo maior número e/ou pela importância das decisões tomadas, assim como através da menor supervisão acerca da decisão. De igual forma, se constata que uma empresa que possibilita que seus diretores possam decidir acerca de variadas funções e não apenas operacionais possui maior descentralização.

A maioria das grandes organizações possuem algum nível de descentralização, sendo que se trata de uma questão de intensidade. O que se verifica nas empresas com forte centralização, é que a tentativa de delegação de autoridade para tomada de decisões ocorre de forma relutante entre as hierarquias mais inferiores, engessando todo o processo. Já o contrário ocorre nas que possuem fortes tendências descentralizadoras, onde os gerentes de níveis mais baixos possuem liberdade para tomar as decisões que entenderem (GARRISON; NOREEN; BREWER, 2013, p. 471).

Sendo assim, uma empresa pode ser considerada descentralizada quando ocorrer a prática de delegação de autoridade da alta administração para a média, provocando determinada independência, autonomia e iniciativa por partes destes últimos (GARRISON; NOREEN; BREWER, 2013, 471). Entretanto, descentralização não se confunde com delegação. Enquanto a primeira é ligada ao cargo, diversos níveis hierárquicos, formalidade e estabilidade no tempo, a segunda é relacionada a determinada pessoa, atingindo apenas um nível hierárquico, informal e menos estável no tempo (OLIVEIRA, 2014, p. 197).

Aplicabilidade

Oliveira (2014, p. 195-196), esclarece que a descentralização tende a ser implementada em uma empresa através de diversos motivos: volume ou complexidade de trabalho, morosidade no processo decisório,

como forma de motivação e comprometimento dos demais executivos e colaboradores da empresa. O autor ainda elucida que para o sucesso da descentralização em uma organização, é fundamental a consideração acerca de fatores, tais como grau de confiança da alta administração nos seus subordinados e a capacidade deles em exercer as atribuições decisórias.

Há uma série de dificuldades na transição de uma estrutura centralizada para descentralizada. Isso porque as organizações ao longo de sua existência acumulam uma carga cultural (especialmente na alta administração) e a mudança de pensamento torna-se delicada.

Vantagens e desvantagens

Os benefícios que a estrutura descentralizada proporciona a uma organização é bastante visível. Para Chiavenato (2018), as principais vantagens seriam: agilidade, independência e novas tecnologias. No que diz respeito à agilidade, a descentralização das decisões ocorre no nível local, proporcionando uma resposta mais rápida aos clientes e às condições apresentadas. A independência provocada pela descentralização estimula criatividade e auxilia no espírito de equipe.

Existem vantagens relevantes para incentivos correspondentes à descentralização para fins de soluções de problemas, autorizações, motivações e capacitações nas empresas. De forma ilustrativa, Motta e Bresser-Pereira (2003) esclarecem como a descentralização contribui para a elevação do moral de uma organização. Os autores utilizam-se do exemplo de uma grande empresa que passa a implementar o processo de descentralização. Nesse processo, as unidades da empresa passam a ser unidades autônomas, onde o gerente da unidade começa a exercer autoridade plena de decisão. Essa mudança provoca nos demais funcionários a sensação de estarem trabalhando em uma empresa menor, onde seu chefe é uma pessoa próxima e não alguém que sequer conhecem. Tal fato faz com que os colaboradores se sintam peça importante na engrenagem da empresa e até mesmo responsável pelo seu sucesso.

Neste contexto, para Dias (2008, p. 115) “onde aumenta a descentralização, as instituições locais assumem um papel mais relevante como agentes reguladores do sistema que abrigam em seu território”. Ademais, para Clegg, Kornberger e Pitsis (2011, p. 530) a “descentralização concede à equipe de administração de alto nível mais espaço para tomada de decisão estratégica, em vez de operacional. Isso permite que chefes de divisões tenham maior autonomia na tomada de decisão sobre áreas como projetos, fabricação e marketing”.

Embora os benefícios que possam ser colhidos pela descentralização sejam expressivos, também existem desvantagens que merecem destaque. Garisson, Noreen e Brewer (2013, p. 471) elencam algumas, sendo:

Gerentes de níveis hierárquicos mais baixos podem tomar decisões sem ter que compreender totalmente o quadro geral.

Se os gerentes de níveis hierárquicos mais baixos tomarem decisões sozinhos, pode haver falta de coordenação.

Gerentes de níveis hierárquicos mais baixos podem ter objetivos que entram em conflito com os objetivos de toda a organização. Por exemplo, um gerente pode estar mais interessado em aumentar o tamanho de seu departamento, proporcionando-o mais poder e prestígio, do que em aumentar a sua eficácia.

Difundir ideias inovadoras pode ser difícil em uma organização descentralizada. Alguém, em alguma parte da organização, pode ter uma ideia excelente que beneficiaria outras partes da organização, mas sem uma forte direção central, a ideia pode não ser compartilhada com outras partes da organização ou por elas adotada. (GARRISON; NOREEN; BREWER, 2013)

Nessa linha, Oliveira (2014, p. 197) também relaciona desvantagens que uma estrutura descentralizada pode ocasionar, tais como: inabilidades na observação de uma operação complexa, que pode levar a uma visão sem conjunto; efeitos negativos na motivação; uma maior necessidade de controle e de coordenação; risco de necessitar duplicar esforços para uma tarefa; dificuldades em normatizar e padronizar, entre outros.

Controladoria e tecnologia

Para que seja possível aplicar um processo de descentralização eficiente na organização, capaz de coletar e integrar informações com credibilidade de cada etapa e competência que fora delegada, é necessário investir em ferramentas de controladoria.

Conforme os conceitos abordados por Frezatti (2011), a controladoria se trata de um órgão responsável por propiciar um bom desempenho gerencial através da disposição de dados relevantes aos usuários, para que usufruam de sua manipulação e contribua no alcance dos objetivos da entidade. No que tange a descentralização, essas informações abrangem desde a parte estratégica da etapa de implementação até a coleta de resultados.

Nesse viés, para suprir com transparência as atribuições da controladoria e a necessidade por informações, levando em consideração a imersão das empresas na globalização e tratando da tecnologia como aliado dos gestores na agilização de processos e facilitação da coleta, armazenagem, processamento e relação dos dados, há uma forte tendência no uso da Sistemas de Informação Gerencial.

Infere-se que Sistemas de Informação Gerencial (SIGs) são um conjunto de dados, que quando processados, produzem mensagens significativas sobre o andamento de determinados setores, procedimentos e aplicações de recursos, auxiliando na tomada de decisão por parte dos gestores.

Portanto, em uma organização estruturada em níveis de descentralização, os SIGs são componentes de suma importância para identificar possíveis eventos resultantes dessa divisão e dimensionar a respectiva eficiência. Ademais, conforme Motta e Bresser-Pereira (2003), a descentralização ou centralização de uma entidade é um problema de grau; não há uma unificação do modelo de gestão, e sim uma combinação entre atribuições, competências e processos centralizados e descentralizados, que permitem o andamento das atividades. O SIG é um potente aliado na comunicação entre as mesclagens, isoladamente e em conjunto.

Incentivos e resultados com a descentralização

A descentralização expressa a autonomia e contribui para a elevação da moral no interior de uma organização pelos níveis mais baixos da hierarquia, satisfazendo as necessidades e contribuindo com a organização na tomada das decisões. Deste modo, a descentralização incentiva a responsabilidade e olhar crítico no acesso das informações.

Como visto anteriormente, para Motta e Bresser-Pereira (2003), a descentralização contribui para a elevação do moral da organização na medida em que atende às necessidades de segurança dos administradores e funcionários das unidades descentralizadas.

Não somente pelo grau de descentralização é capaz de serem analisadas as coletas de resultados, como também pelas abordagens de razões que as empresas podem adotar. De acordo com Hansen e Mowen (2009, p. 318), existem sete motivos pelos quais as organizações optam em descentralizar sua gestão, “incluindo: acesso a informações locais, limitações cognitivas, respostas em tempo mais oportuno, focalizações da gestão central, treinamentos e avaliações dos gestores de segmento, motivações dos gestores de segmentos e competição realçada”.

A descentralização para coleta de resultados exige três características principais, na qual todas as pessoas envolvidas devem ter conhecimento prévio da missão da organização e das estratégias globais. É necessária uma capacitação profissional e colaboradores, para diagnosticar as situações e tomar corretamente as decisões com objetivo de ajudar a organização. Como também é essencial a motivação pessoal, para envolver nos objetivos organizacionais e esforçar-se intimamente para alcançá-los a melhor maneira possível (CHIAVENATO, 2014).

Segundo Motta e Pereira (2003, p. 88) há um efeito de independência do administrador da unidade e dos funcionários. “O administrador de uma divisão ou de um departamento, ao ver sua unidade descentralizada, tornar-se-á muito mais independente”. Desta forma, o resultado fundamental da descentralização, é torná-los responsável e capaz de administrar e tomar decisões pelos destinos da organização, podendo, assim, obter resultados positivos com segurança e independência.

METODOLOGIA

A pesquisa para o presente artigo foi desenvolvida bibliograficamente, utilizando como fontes de livros e websites, os quais conduziram o estudo exploratório, possibilitando a extração de informações e análise de conteúdos. Boccato (2006) apresenta que a pesquisa bibliográfica consiste na coleta de informações a partir da análise da literatura já publicada em forma de livros, artigos e literatura. Ainda, de acordo com Boccato (2006), esse tipo de pesquisa proporciona subsídios para o conhecimento sobre o que foi pesquisado, como e sob que enfoque e/ou perspectivas foi tratado o assunto apresentado na literatura científica.

CONCLUSÕES

O objetivo deste trabalho foi realizar um estudo abrangente sobre descentralização, controle e incentivos que, segundo alguns estudos e a pesquisa elaborada indica, este papel tem grande potencial no processo de tomadas de decisões, planejamento e colaboração dentro da empresa.

O primeiro passo foi identificar através de uma pesquisa bibliográfica orientações sobre descentralização, controladoria e vantagens, características que podem ser consideradas relevantes na aplicação nas organizações. O estudo buscou direcionar a métodos de controladorias aplicáveis e estímulos necessários para a materialização das metas dos gestores e expor os elementos que buscam definir o grau de centralização, como gerenciar e como estimular estes procedimentos.

Analisando os pontos fortes e fracos, assim como uma comparação com uma estrutura centralizada, tem-se que não há uma forma correta ou ideal na estruturação de uma organização. A descentralização somente angaria êxito quando implementada em condições específicas e através de um processo minucioso, com controle e programas de incentivos bem estruturados.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. D. S. **Elaboração de projeto, TCC, dissertações e tese**: Uma abordagem simples. São Paulo: Atlas, 2014.

BOCCATO, V. R. C. Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigocientífico como forma de comunicação. **Revista de Odontologia da Universidade Cidade de São Paulo**, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 265-274, 2006.

CHIAVENATO, I. **Administração**: teoria, processo e prática. 5. ed. Barueri: Manole, 2014.

CHIAVENATO, I. **Administração geral e pública**: provas e concursos. 5. ed. Barueri: Manole, 2018.

CHIAVENATO, I. **Administração nos novos tempos**: os novos horizontes em administração. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

CLEGG, S.; KORNBERGER, M.; PITSIS, T. **Administração e organizações**. São Paulo: Boolman, 2011.

DIAS, R. **Sociologia das organizações**. São Paulo: Atlas, 2008.

FREZATTI, F. **Controle gerencial**: uma abordagem da contabilidade gerencial no contexto econômico, comportamental e sociológico. São Paulo: Atlas, 2009.

GARRISON, R. H.; NOREEN, E. W.; BREWER, P. C. **Contabilidade gerencial**. 14. ed. São Paulo: AMGH, 2013.

HANSEN, D. R.; MOWEN, M. M. **Gestão de Custos**. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2009.

JORNADA DE ESTUDOS EMPRESARIAIS 2022 – o amanhã começa aqui

Erechim/RS - 16 a 18 de maio; 20 e 21 de junho de 2022

XL Semana Acadêmica de Administração – VIII Mostra Científica do curso de Administração
XXXII Semana Acadêmica de Ciências Contábeis – VIII Mostra Científica do curso de Ciências Contábeis
VIII Semana Acadêmica de Arquitetura e Urbanismo – II Mostra Científica do curso de Arquitetura e Urbanismo
III Semana Acadêmica do EAD URI - II Mostra Científica dos cursos do EAD URI
ISBN 978-65-88528-25-9

MCSHANE, S. L.; GLINOW, M. A. **Comportamento organizacional**. [S.l.]: Grupo A, 2013.

MOTTA, F. C. P.; BRESSER-PEREIRA, L. C. **Introdução à organização burocrática**. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2003

OLIVEIRA, D. D. P. R. D. **Estrutura organizacional**: uma abordagem para resultados e competitividade. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

SEBRAE. **Anuário do trabalho na micro e pequena empresa**. Disponível em: https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario%20do%20Trabalho%20Na%20Micro%20e%20Pequena%20Empresa_2013.pdf. Acesso em: 12 nov. 2021.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA CONTABILIDADE NO BRASIL

ORSO, G. F.¹
DARTORA, C.²
FAGUNDES, G.³
FERRARI, A.⁴
KAMMLER, E. L.⁵

RESUMO

Este trabalho apresenta a evolução histórica da contabilidade no Brasil, desde os tempos antigos até os dias atuais. Neste projeto são mencionadas algumas datas e fatos históricos importantes e que contribuíram para a história da contabilidade. Também são relatados leis e decretos que auxiliaram no desenvolvimento da proposta de trabalho, visando transmitir conhecimento à cerca da história da contabilidade brasileira. Para chegar ao assunto final que é a evolução da contabilidade, foi apresentado um conteúdo sobre como a Itália e as escolas norte-americanas contribuíram para a contabilidade brasileira. Também foi feita a divisão da história contábil em dois períodos: o anterior ao ano de 1964 e o posterior a este mesmo ano, para que seja possível perceber as mudanças que a contabilidade sofreu ao longo da história. Este trabalho tem como objetivo principal apresentar a evolução da contabilidade no Brasil, desde os primórdios até os dias atuais. Com essa pesquisa é possível perceber o quanto a contabilidade é antiga no mundo e o quanto ela foi e é importante até os dias atuais. O estudo do tema contribui com conhecimentos a respeito dos interessados pelo assunto e pelos estudantes da área, sendo possível perceber a influência que a contabilidade teve para a história.

Palavras-chave: História da contabilidade. Contabilidade no Brasil. Evolução da contabilidade.

INTRODUÇÃO

A evolução histórica da contabilidade e da civilização estiveram quase sempre interligadas. Quando o homem deixou a caça e voltou-se à organização dos pastoreios e da agricultura, foi onde teve grande necessidade social para a “proteção” de suas posses. A contabilidade do homem primitivo sempre teve como objetivo os patrimônios que eram representados pelos seus rebanhos e outros aspectos quantitativos de seus bens.

¹ Gisele Fernanda Orso. Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

² Cristian Dartora. Acadêmico do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

³ Guilherme Fagundes. Acadêmico do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

⁴ Angélica Ferrari. Mestre em Ciências Contábeis pela FURB. Professora do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

⁵ Edson Luis Kammler. Mestre em Ciências Contábeis pela UNISINOS. Professor do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

Os registros de contabilidade começaram quando o homem tinha um grande capital e queria saber quanto este iria lhe render e como ele precisava aumentar para chegar a sua meta.

Como a memorização de seus bens não eram fáceis por serem de grandes volumes, ele começou a fazer requerimentos de registros. O primeiro contador nomeado por Portugal como Contador Geral das terras no Brasil foi Gaspar Lamengo em 1549, após serem criados os primeiros armazéns alfandegários.

A contabilidade no Brasil se dá em dois períodos. Entre 1964 e 1985 o Brasil passou por grandes acontecimentos. Para Napolitano (2014, p. 10), a economia cresceu, alcançando o país ao oitavo PIB mundial. Em 1908, com as primeiras manifestações contábeis surgiu a publicação de alvará, que obrigava contadores a demonstrarem e explicarem as suas escriturações e foi uma das primeiras legislações na área contábil. De acordo com Iudícibus (1997, p. 36-37), a partir dele, tornou-se obrigatória a escrituração contábil e a elaboração anual da demonstração do balanço geral. Em 1890, a Escola Politécnica do Rio de Janeiro passou a oferecer as disciplinas de Direito Administrativo e Contabilidade, seguindo a tendência inicial de colocar a Contabilidade como uma disciplina intimamente ligada ao direito. Em 20 de abril de 1902, surge a Escola Prática de Comércio Álvares Penteado, que teve, em 9 de janeiro de 1905, o reconhecimento oficial do curso de guarda livros e de perito contador. Em 1946, foi criada a faculdade de Ciências Contábeis da USP e é também desse ano a criação do Conselho Federal de Contabilidade (CFC).

A segunda fase da contabilidade foi posterior a 1964, que foi marcada pelos métodos de ensino norte-americano pelo professor José da Costa Boucinhas. Neste ano também ocorreu a implementação da lei 4.320. O Brasil inicia o seguimento da escola Italiana, que impulsionava o ensino contábil. Em 1902, foi criada a escola de comércio Álvares Penteado, que buscava ensinar com qualidade este ofício. Em 1946 foi criada a faculdade de ciências econômicas e administrativas.

A contabilidade surgiu juntamente com o aparecimento da escrita. Formas primitivas de controle de rebanho foram utilizados por pastores. No Brasil, a primeira regulamentação da contabilidade foi promulgada por D. Pedro II, em 1808, quando a corte portuguesa se instalou no Rio de Janeiro. A partir desse momento, vários fatores contribuíram para a evolução da contabilidade no Brasil, entre elas, a instalação da primeira escola de contabilidade no Brasil, em São Paulo e a criação da FEA/USP. Neste sentido, tem-se o seguinte problema de pesquisa: De que forma ocorreu a evolução histórica da contabilidade no Brasil? Assim, este estudo tem como objetivo apresentar a evolução da contabilidade no Brasil, desde os primórdios até os dias atuais.

Buscando a delimitação do estudo, adotou-se o enfoque em como se deu a evolução histórica da contabilidade no Brasil e quais foram os dois grandes períodos da contabilidade. Nessa linha, o estudo torna-se relevante para a sociedade em geral por trazer informações sobre a estruturação da contabilidade e como ela passou a ter importância no controle de bens, ajudando no desenvolvimento da sustentabilidade e no bem-estar da sociedade. O estudo do tema agrega informações para acadêmicos do curso de contabilidade, onde estes irão adquirir conhecimentos sobre a origem dos fundamentos contábeis.

REFERENCIAL TEÓRICO

A contabilidade de modo geral, nasceu pela necessidade de o ser humano ter o controle sobre seu patrimônio. Quando não existia o dinheiro propriamente dito, começou a surgir a necessidade de diferentes

trocas, e com isso os registros dessas trocas, para não esquecer delas na hora de prestar contas. No Brasil, a contabilidade é dividida em dois estágios, sendo o primeiro anterior ao ano de 1964. Com as primeiras manifestações contábeis no ano de 1908, foi publicado um alvará que obrigava os contadores a explicarem e demonstrarem a escrituração.

A PRIMEIRA FASE DA CONTABILIDADE

De acordo com Reis, Silva e Silva (2007), constata-se que no dia 16 de julho de 1679, através da Carta Régia é criada a Casa dos Contos, órgão incumbido de processar e fiscalizar as receitas e despesas de Estado, ganhando autonomia somente no reinado de João I. Esse fato é respaldado pela chegada da Família Real ao Brasil em 1808. O desenvolvimento social que ocorria naquele período, aliado à expansão da atividade colonial provocou um aumento nos gastos, exigindo um melhor controle das contas públicas e receitas do Estado, e para este fim foi implantado o órgão denominado Erário Régio. Com a instalação do Erário Régio, foi introduzido o método das partidas dobradas, já utilizado em Portugal. O órgão era composto por um presidente com funções de inspetor geral, um contador e um procurador fiscal, incumbidos de fazer toda arrecadação, distribuição e administração financeira e fiscal.

Em 1808, ocorreu a primeira menção do processo contábil no Brasil, a qual foi feita pelo Príncipe Regente D. João VI, nomeando por meio de uma carta José da Silva Lisboa para assumir o comando de uma Cadeira e aula pública, conforme texto:

Para o método de Escrituração e fórmulas de Contabilidade de minha real fazenda não fique arbitrário a maneira de pensar de cada um dos contadores gerais, que sou servido criarem para o referido Erário: - ordeno que a escrituração seja mercantil por partidas, por ser a única seguida pelas nações mais civilizadas, assim pela sua brevidade, para o manejo de grandes somas como por ser mais clara e a que menos lugar dá a erros e subterfúgios, onde se esconde a malícia e a fraude dos prevaricadores (REIS SILVA, 2007).

Em conformidade com Reis, Silva e Silva (2007), outro fato marcante foi o Código Comercial Brasileiro estabelecido no período da República, no ano de 1850 pelo Imperador D. Pedro II, com intuito de regulamentar os procedimentos contábeis, impondo às empresas a fazer escrituração dos livros, mostrando os fatos patrimoniais, conforme transcreve a Lei 556 do Art. 290:

Art. 290. Em nenhuma associação mercantil poderá se recusar aos sócios o exame de todos os livros, documentos, escrituração e correspondência, e do estado de caixa da companhia ou sociedade, sempre que o requerer; salvo tendo-se estabelecido no contrato ou qualquer outro título da instituição da sociedade, as épocas em que o mesmo exame unicamente poderá ter lugar (D. PEDRO II, 1850).

Criou-se em 1869 a Associação dos Guarda-Livros da Corte, que foi a primeira profissão liberal do Brasil. Os contadores, ou popularmente conhecidos na época como guarda-livros, eram profissionais encarregados a elaborar contratos, controlar a movimentação de dinheiro e fazer a escrituração mercantil. Deles, era exigido que tivessem domínio da Língua Portuguesa e da Língua Francesa e também ter uma boa caligrafia.

Com esse cenário, o Brasil teve a inauguração da escola de Comércio Alvares Penteado, em 1902, que tinha como objetivo formar profissionais com excelência de ensino. Já em 1946 foi criada a Faculdade de

Ciências Econômicas e Administrativas, juntamente com o curso de Ciências Contábeis, onde Francisco D' Auria e Frederico Hermann Júnior, tiveram a oportunidade de fazer novos trabalhos científicos com mais qualidade, dando espaço para novas pessoas demonstrarem seus talentos relacionados à contabilidade.

A INFLUÊNCIA ITALIANA NA CONTABILIDADE DO BRASIL

A doutrina contábil no Brasil é recente, e até a primeira metade do século XX teve uma grande influência da contabilidade italiana, país responsável pela origem do método das partidas dobradas e considerado o berço da contabilidade.

Houve um período na história mundial da contabilidade, chamado pré-científico ou moderno, e foi nessa época que surgiu o método das partidas dobradas na Itália. Nos primórdios do período científico, Francesco Villa foi além dos conceitos implantados na época, mostrando que a contabilidade não era apenas para escrituras e guarda-livros. Então, surgiu a necessidade de detalhar as informações e saber o seu significado. Fábio Bésta, seguidor de Villa, definiu-a como uma ciência do controle econômico, encaminhando a escrituração contábil para o conceito de que o objeto dessa ciência fosse o patrimônio. Vincenzo Masi, seguidor de Bésta afirmou em 1923 que o objeto da contabilidade é o patrimônio, onde declarou esta fala em um artigo, com o nome de "La Regioneria come Scienza Del Patrimonio".

Embasado nesta afirmação, deu-se a origem da Escola Patrimonialista na Itália, onde anunciava que a contabilidade, mesmo estando relacionada com outras ciências como o direito, a matemática, a administração e a economia, havia requisitos próprios para firmar-se como ciência.

Com base em todos esses fatos, o patrimonialismo obteve grande aceitação no Brasil, na qual ainda nos dias atuais tem predominância, havendo muitos adeptos desta escola, como Francisco D' Áuria e Frederico Hermann Júnior. Houve uma grande influência italiana no Brasil, pois esta era a escola que mais se destacava no âmbito da contabilidade, fazendo com que os profissionais brasileiros se identificassem com as doutrinas Italianas.

A SEGUNDA FASE DA CONTABILIDADE E A INFLUÊNCIA DA ESCOLA NORTE-AMERICANA NO BRASIL

O segundo estágio da contabilidade foi o posterior ao ano de 1964, onde inicia a segunda fase da contabilidade no Brasil, marcada pelos métodos de ensino norte-americanos, através do professor José da Costa Boucinhas. Neste mesmo ano, ocorreu a implantação da Lei 4.320. Esta lei estabeleceu normas gerais de direito financeiro para elaboração e controle dos orçamentos e balanços da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal, de acordo com o disposto no art. 5º, inciso XV, letra b, da Constituição Federal. (BRASIL, 1964, Art. 1).

Em 1971 os professores da Universidade de São Paulo (USP) criaram o livro de Contabilidade Introdutória. A contabilidade brasileira foi muito estimulada no ano de 1972, quando o Banco Central expediu a resolução nº 220 com as circulares 178 e 179. A primeira, obriga o registro do auditor independente exclusivo para contadores e a segunda trata dos princípios e normas da contabilidade.

Com a chegada das indústrias norte-americanas ao país, as doutrinas italianas e suas influências foram se dissipando, e com isso houve a evolução dos conhecimentos contábeis. No começo, a escola era limitada na base teórica, aumentando o desenvolvimento prático e os contadores respeitavam as normas definidas pelas associações profissionais. Após haver a quebra da Bolsa de New York, no ano de 1929, houve um crescimento na necessidade de colocar normas padronizadas para os registros contábeis.

De acordo com Reis, Silva e Silva (2007), “dentre os trabalhos realizados para a padronização dos princípios contábeis, o que teve mais destaque no Brasil foi de Finney & Miller, adotado pela Universidade de São Paulo, causando uma expansão do pensamento contábil no país, segundo depoimentos do Professor ludicibus.”

Na década de 70, o Brasil teve o principal destaque da contabilidade, onde a expressão “guarda-livros” (como eram chamados os contadores na época) tomou-se antiquada, uma vez que o comércio e a economia cresceram. Assim, o contador tornou-se cada vez mais valioso para a sociedade. A escola norte-americana também possibilitou fazer um estudo sobre os princípios contábeis e a promulgação da Lei 6.404/76: “a companhia ou sociedade anônima terá o capital dividido em ações, e a responsabilidade dos sócios ou acionistas será limitada ao preço de emissão das ações subscritas ou adquiridas”. (BRASIL, 1976, Art. 1). Esta lei não trouxe inovações para a contabilidade, mas ofereceu os princípios que já eram usados no Brasil por meio de profissionais mais especializados.

CONTABILIDADES NOS DIAS ATUAIS

Com todas as transformações que a contabilidade passou no cenário mundial decorrente à globalização, as empresas mandam informações rapidamente e a contabilidade deve acompanhar estes avanços.

No século XXI, o contabilista deve ter um vasto conhecimento e ser qualificado. Deparando-se com as novas necessidades existentes no mercado, na qual possui muitas informações em um pequeno espaço de tempo, e diante das inovações do avanço tecnológico, o profissional contábil é obrigado a ter ética, agilidade, capacidade perante a tomada de decisões, além de manter-se atualizado frequentemente. Para que o contador consiga alcançar essas exigências, o Conselho Regional e o Conselho Federal de Contabilidade disponibilizam cursos, seminários e fóruns.

Antigamente não era exigido o ensino superior para os profissionais de Contabilidade. Por isso, o técnico em contabilidade preenchia as necessidades do mercado. Perante o crescimento de profissionais e de exigências na área, é possível observar que o mesmo está em constante busca de evolução e amadurecimento para melhor atender ao mercado de trabalho.

De acordo com Heissler, Vendruscolo e Sallaberry (2018), foi criada em 2007 a instrução de Comissão de Valores Mobiliários (CVM) nº 45 e, a qual fala sobre a elaboração e divulgação das demonstrações financeiras consolidadas, baseando-se nos conceitos internacionais de contabilidade.

Também em conformidade com os autores, ao final deste ano foi decretada a Lei nº 11.638, a qual gerou uma mudança significativa na Lei 6.404/76, juntando-se com as Normas Internacionais de Contabilidade (IFRS) e passando a ser obrigatório aderir aos conceitos estabelecidos, ajustados no Brasil pelo CPC (Comitê

de Pronunciamentos Contábeis). O processo de adequação do IFRS no Brasil iniciou em 2008 e foi dividido em duas fases. A primeira fase foi a adoção inicial da Lei 11.638/07 e a segunda fase foi a mudança integral para o IFRS, aceitável a partir de 2010.

A Lei 11.638/07 deu origem a vários pontos importantes como: a obrigatoriedade do fluxo de caixa; a obrigatoriedade de divulgar a Demonstração do Valor Adicionado (DVA) para as companhias abertas; a substituição do grupo Patrimônio Líquido (PL), Reservas de Reavaliação pelo grupo (conta) Ajuste de Avaliação Patrimonial; a obrigatoriedade da conta de Lucros Acumulados ter saldo zero no final do período; a criação do “valor justo” para avaliar alguns itens do ativo; o leasing financeiro passou a pertencer ao ativo imobilizado; a obrigatoriedade de registrar as doações e subvenções governamentais para investimento e destiná-las para a reserva de incentivos fiscais. Com a lei, o Brasil adota as normas internacionais de contabilidade desde 2008, e faz com que as entidades empresariais apresentem as demonstrações financeiras de forma clara e dentro dos parâmetros aceitos internacionalmente aos investidores e demais partes interessadas. (HESSLER; VENDRUSCOLO; SALLABERRY, 2018).

As IFRS foram criadas em 1973 e foi adotada pelo Brasil no ano de 2007. Essas normas têm como objetivo fazer um padrão único, assim facilitando que os investidores e analistas contábeis possam analisar o desempenho financeiro das empresas com maior precisão. Desse modo, qualquer usuário de informações contábeis de diferentes países consegue fazer uma análise sobre ganhos e perdas das empresas. No cenário financeiro no qual vivemos nos dias atuais, é de uma grande importância poder ter um acesso a informações de uma determinada empresa para a tomada de uma decisão de investimento, devido à rapidez na qual ocorre oscilações no mercado financeiro (HESSLER; VENDRUSCOLO; SALLABERRY, 2018).

METODOLOGIA

TIPO DE PESQUISA

Quanto aos fins, se caracteriza como pesquisa descritiva. Quanto aos meios, a pesquisa é bibliográfica e está baseada em vários livros e variados autores. Todos os dados levantados nessa pesquisa buscam identificar como se deu a evolução histórica da contabilidade no Brasil.

Segundo Gil (1999), as pesquisas descritivas têm como finalidade principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas aparece na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados.

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho dessa natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas (GIL, 2002).

COLETA DOS DADOS

Para a abordagem, foi preciso utilizar-se de estudos bibliográficos e internet envolvendo assunto sobre o qual está sendo apresentado.

ANÁLISE DOS DADOS

Com o objetivo de responder a problemática do estudo, apresenta-se a análise de alguns dados sobre a evolução da contabilidade no Brasil. A Figura 1 apresenta uma trajetória temporal de acontecimentos marcantes na contabilidade brasileira.

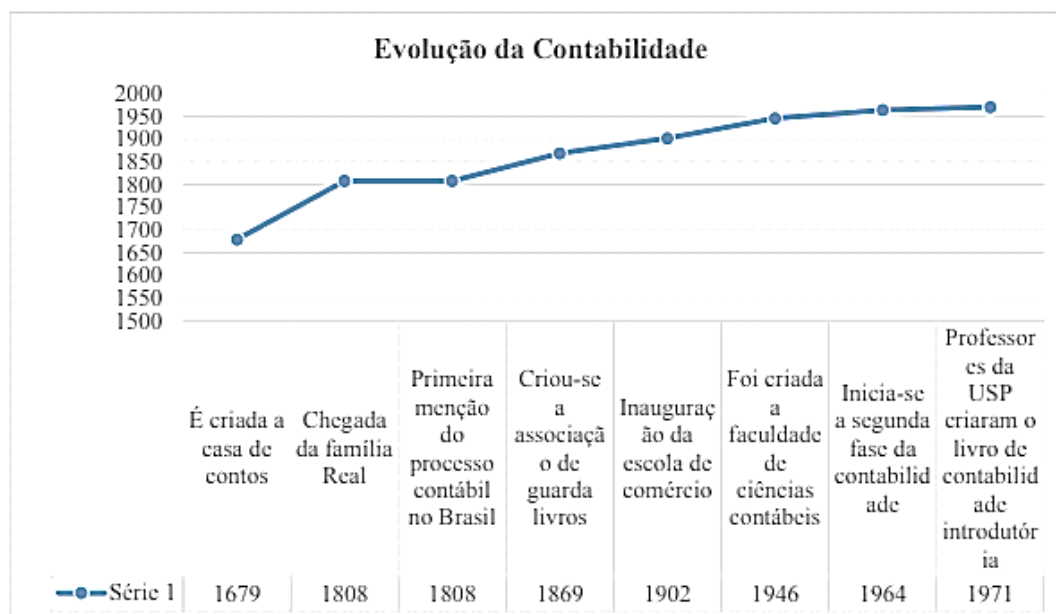


Figura 1: Evolução da contabilidade

Fonte: Domínio Contabilidade e Acessoria, 2019.

Como demonstrado na Figura 1, pode-se notar que a evolução da contabilidade se deu junto à evolução do homem. Também é possível concluir que ela evoluiu junto ao homem: quanto mais bens eles tinham, mais precisavam de um controle sobre seus bens, para aumentar ou controlar eles. Foi aí que surgiu a necessidade de contadores para fazer esse trabalho. Ele nos mostra algumas datas que dão a grande importância da contabilidade até os dias atuais.

A Figura 2 apresenta a quantidade de cursos de Ciências Contábeis no Brasil segundo MEC/Inep/Daes – Enade/2018.

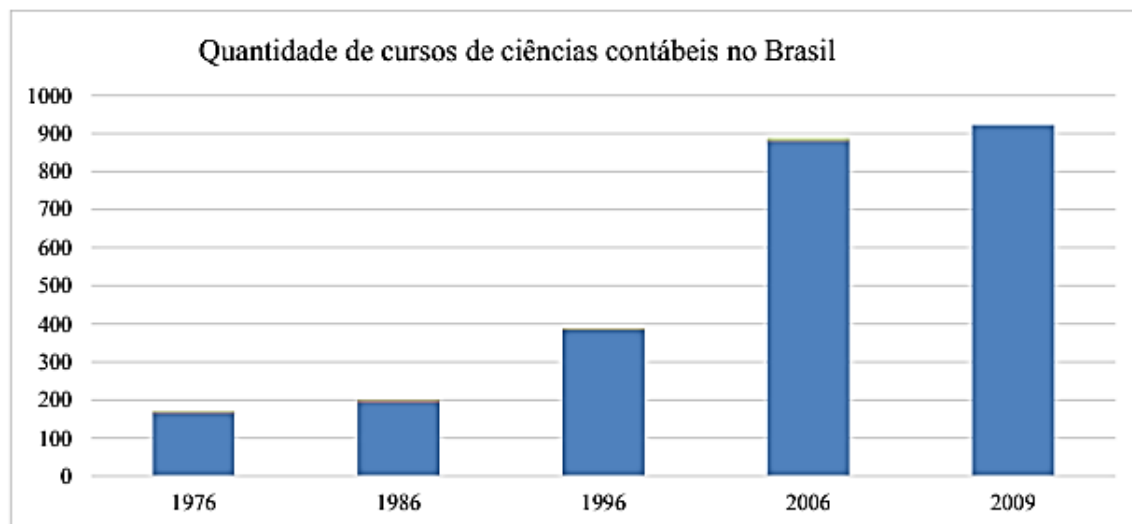


Figura 2: Quantidade de cursos de Ciências Contábeis no Brasil.

Fonte: MEC/Inep/Daes – Enade/2018.

A Figura 2 apresenta a quantidade de cursos conforme a evolução da história e do homem. Frente a todas as mudanças na evolução da contabilidade, ela vem se adaptando à realidade mundial. Podemos ver que o número de cursos aumentou devido a demanda do homem ser maior, consequentemente o mercado contábil também se aprimorou e está crescendo a cada nova mudança, exigindo que o profissional contábil tenha cada vez mais um papel estratégico, de análise e gestão das informações. Frente a todas as mudanças na evolução da contabilidade, ela vem se adaptando à realidade mundial.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, conclui-se que a evolução da contabilidade no Brasil tem um grande nível de importância e com isso ocorrem muitos crescimentos profissionais. Ela surgiu juntamente com a humanidade, auxiliando o homem a ter o controle de seus bens. Passaram-se anos e a civilização humana, conjuntamente com a sua evolução, originou novas necessidades e demandas. Com a família Real Portuguesa transformando o Brasil em colônia de Portugal, abriram-se novos portos e teve a ampliação do comércio, fazendo-se necessário aumentar o controle sobre os bens. Foi aí que nasceu um profissional específico para as práticas contábeis, titulado como “guarda livros”, e posteriormente reconhecido como contador. Como a contabilidade é uma ciência evolutiva, o que exerceu grande consequência nessa evolução foi a internacionalização, decorrente à globalização, sendo o mundo transformado em um sistema integrado, fazendo com que a contabilidade adotasse padrões para ser entendidos. Antes da globalização, o contabilista tinha um papel mais direto e após ele se tornou um profissional mais completo.

A internacionalização da contabilidade foi um salto evolutivo da área, o que resultou um processo de convergência, tendo em vista que diversos países se comunicavam e precisavam falar a mesma língua. Novos

conceitos se criaram de como a contabilidade é encarada. Empresários se ambientam em investimentos estrangeiros, valorizando a relevância da contabilidade, o que é uma nova oportunidade de absorver conhecimento e podendo mudar a forma de vê-la.

Conclui-se que a contabilidade apresentou grande evolução em si e a quem exerce ela. O contador passou a não somente ser conhecedor de tributos, mas sim um detentor de informações para ajudar o empresário a interpretar dados e utilizá-los no processo de tomada de decisão. No século XX, o profissional contábil esteve mais aberto para atualizações, visto que a área impulsiona sempre novos desafios.

REFERÊNCIAS

A EVOLUÇÃO DA CONTABILIDADE AO LONGO DO TEMPO. **Domínio da Contabilidade**, 2019. Disponível em: <https://www.escriitoriodominio.com.br/a-evolucao-da-contabilidade-ao-longo-do-tempo/> . Acesso em: 05 jun. 2021.

A IMPORTÂNCIA DO PROFISSIONAL CONTÁBIL PARA O FUNCIONAMENTO DAS EMPRESAS BRASILEIRAS. **Jornal Contábil**, 2021. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/a-importancia-do-profissional-contabil-para-o-funcionamento-das-empresas-brasileiras/> Acesso em: 11 jun. 2021.

BRASIL. [Lei no 4.320]. **Estatui normas gerais de direito financeiro para elaboração e controle dos orçamentos e balanços da união, dos estados, dos municípios e do Distrito Federal**. Brasília, DF: Presidência da República, [1964]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4320.htm. Acesso em: 06 abr. 2021.

BRASIL. [Lei no 6.404]. **Dispõe sobre as sociedades por ações**. Brasília, DF: Presidência da República, [1976]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404consol.htm Acesso em: 11 abr. 2021.

HEISSLER, Ismael Paulo; VENDRUSCOLO, Maria Ivanice; SALLABERRY, Jonatas Dutra. **A evolução da contabilidade ao longo da história do Brasil**. Revista de Administração e Contabilidade, v.17, n. 34, 2018.

OLIVEIRA, Maxwell Ferreira de. **Metodologia científica**: um manual para a realização de pesquisas em Administração. Catalão: UFG, 2011.

REIS, Aline de Jesus; SILVA, Selma Leal da; SILVA, Cleide Carneiro Alves da. **A história da contabilidade no Brasil**. Seminário Estudantil de Produção Acadêmica, v.11, n. 01, 2007.

A IMPORTÂNCIA DA IMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIOS PARA OS COLABORADORES E EMPRESAS ATUALMENTE

POLLI, A. B.¹
ZAMIATOSVSKI, A. F.²
CHIAPARINI, E.³
ATHAYDE, G. N.⁴
SOUZA, J. L.⁵

RESUMO

Os benefícios são de extrema importância, para empresas e colaboradores, usados principalmente para motivação de funcionários, retenção de talentos, bom clima organizacional, diminuição da rotatividade, diminuição das faltas, entre outros. Atualmente, o plano de benefícios que uma empresa oferece é um dos motivos para o colaborador permanecer nela ou não, ou também, fazer parte do quadro de funcionários. O trabalho busca definir o conceito de objetivos, identificar alguns dos mais usados atualmente e sua importância para organização e colaboradores, por meio de uma pesquisa descritiva e bibliográfica.

Palavras-chave: Benefícios. Empresas. Colaboradores. Motivação.

INTRODUÇÃO

O salário pago aos funcionários é uma das formas que as empresas oferecem ao trabalho executado e pela produtividade, que atrai pessoas e que muitas vezes as perde. Além dele, são oferecidos benefícios, treinamentos e oportunidades, que atuam como motivação ao pessoal. O plano de benefícios que uma empresa tem é algo muito significativo no mercado de trabalho.

Auxílios como vale-refeição, vale-transporte, ou outros mais flexíveis, como vale-cultura, auxílio home office e auxílio educação, garantirão o bem-estar, qualidade de vida no trabalho e boa relação empresa/funcionário.

¹ Alessandra Bugs Polli. Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

² Alexandra Fátima Zamiatovski. Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

³ Edenilse Chiaparini. Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

⁴ Gabriela Negretti Athayde. Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

⁵ Junior Luiz de Souza. Mestre em Administração / Agronegócio pela UFRGS. Professor do Curso de Administração. URI Erechim.

Além disso, o trabalho aborda o conceito de benefícios, os tipos que são mais usados atualmente e como as empresas podem fazer para inserir um bom plano de benefícios que se adeque às necessidades de seu pessoal e a importância dos mesmos para a organização e colaboradores.

Atualmente os colaboradores estão cada vez mais engajados em alcançar melhores cargos, sendo assim os mesmos buscam melhores benefícios e condições de trabalho adequadas, levando estes pontos em consideração as empresas tendem a ter que se adaptar de forma rápida e ágil para adquirir um bom relacionamento com seus funcionários e ao mesmo tempo sem comprometer seu fluxo de caixa. Fazendo assim com que suas produções aumentem e a rotatividade das empresas diminua, fidelizando os bons colaboradores. Sendo assim procura-se responder ao seguinte problema: Qual a importância e vantagens dos benefícios para as empresas e funcionários atualmente?

O objetivo deste trabalho é: Identificar a importância dos benefícios para a empresa e colaboradores, defini-los e buscar quais são eles.

O estudo busca analisar os principais benefícios utilizados hoje nas empresas, a sua importância para as organizações e trabalhadores. De forma clara e explicativa, mostrando quais suas vantagens. É de extrema importância, já que atualmente o plano de remuneração diz muito acerca da qualidade de vida no trabalho, excelência na empresa, e é um dos princípios que motiva os funcionários.

REFERENCIAL TEÓRICO

Tempos atrás, benefícios não eram vistos com tamanha importância como atualmente, e existia basicamente o vale transporte e vale refeição. Mas, com o passar do tempo as empresas começaram a investir mais, se tratando de fundamentos importantes para elas e colaboradores, solucionando problemas com o clima organizacional, refletindo diretamente na redução de custos, redução do absenteísmo e rotatividade.

Definição de Benefícios Corporativos

Os benefícios corporativos são recursos que visam melhorar a vida do trabalhador e ajudam na qualidade do seu relacionamento com seu empregador. Os benefícios são uma forma de remuneração indireta, visando a facilitar a vida dos colaboradores, servindo como um diferencial em uma tomada de decisão em uma possível contratação.

Benefícios sociais são as facilidades, as conveniências, as vantagens e os serviços que as organizações oferecem a seus empregados, no sentido de poupar-lhes esforços e preocupação. Podem ser financiados, parcial ou totalmente, pela organização; contudo, constituem sempre meios indispensáveis na manutenção de força de trabalho dentro de um nível satisfatório de moral e produtividade (CHIAVENATO, 2022, p. 63)

Os pacotes de benefícios disponibilizados nas empresas são vistos como um complemento da remuneração (salário), atendendo aos objetivos da empresa e dos funcionários, porém seus efeitos vão além do ambiente de trabalho, muitos deles chegam a contemplar o ambiente familiar dos seus colaboradores, visto como uma forma de cuidado e motivação.

Existem aqueles que são obrigatórios por lei, quando se fala do regime CLT, e os ditos adicionais ou opcionais. Benefícios Legais são aqueles exigidos pela legislação trabalhista, previdenciária ou por convenções coletivas entre sindicatos. Incluem-se nos benefícios legais os que são pagos junto com a folha de pagamento mensal gerando os encargos sociais decorrentes como: 13º Salário; Salário Família; Salário Maternidade; Férias remuneradas; Repouso Semanal Remunerado; Auxílio Doença; FGTS; Adicional de 50% para Horas Extras; Abono de 1/3 sobre férias; Adicional de Periculosidade, etc.;

Benefícios espontâneos são aqueles concedidos de forma natural e sem exigências legais. Geralmente são decididos pela empresa na forma de vantagem ou facilidades para os colaboradores, esses benefícios visam prover ao empregado e seus familiares uma determinada segurança em casos de imprevistos ou de emergência. Pode estar ligado a uma série de situações como: lazer, diversão, recreação ou até mesmo investimento pessoal e profissional como: Gratificação; Refeições; Transportes; Empréstimos; Assistência Médica e Odontológica; Cesta Básica; Assistência Farmácia; Bolsas de Estudos; Clube ou Grêmio; Horário Flexível. Mas, cada vez mais, percebemos que esses benefícios para funcionários são necessários, ao invés de opcionais.

Quais são os Benefícios atualmente?

Você já conhece diversos benefícios, sejam porque são determinados por lei, ou porque já foram padronizados no mercado. Mas, os mais comuns são plano de saúde, plano odontológico, férias, 13º salário, vale-transporte, vale-refeição, valealimentação e assim por diante. Veja outros benefícios que a empresa pode oferecer a seus colaboradores:

Mais flexibilidade ao funcionário: quando falamos sobre flexibilidade, abordamos diferentes benefícios, como por exemplo: horários flexíveis: com uma jornada que se adapte às rotinas de cada um; home office: pensando nas mudanças de mindset pós-pandemia, o trabalho remoto passa a ser visto como essencial para vários trabalhadores; folgas: dias mais curtos na sexta-feira, de aniversário, para o happy hour da equipe ou como bonificação por cumprimento de metas.

Vale-cultura: hoje em dia, entende-se que as pessoas precisam mais do que transporte e comida para viver e trabalhar. Acesso a cultura e lazer pode e deve ser um benefício corporativo a se pensar. Ou seja, com um vale-cultura, seus colaboradores podem ir a museus, cinemas e teatros. Dessa forma, eles têm uma vida mais rica e saudável fora do ambiente de trabalho – o que os motiva durante o “horário comercial”.

Cursos: cursos de línguas, especialização, comunicação e, até, de áreas não necessariamente ligadas à atuação na empresa devem ser incentivados. Mais do que isso, as empresas podem ter programas que cubram integralmente ou em parte o valor da mensalidade, além de compreender que esse tempo no curso é um investimento, não uma ausência.

Atividades físicas: para muitos trabalhadores, o emprego se torna um impeditivo para a prática de atividades físicas e isso pode levar à frustração. Sendo assim, é possível criar parcerias para que algo tão simples como ir à academia, possa acontecer da melhor maneira possível. Dessa maneira, suas equipes ficam mais felizes e saudáveis.

Saúde emocional: até bem recentemente, se falava muito pouco sobre o cuidado com a saúde mental, ainda mais dentro das empresas. Mas, em tempos onde os casos de Síndrome de Burnout vem crescendo, até mesmo com as coisas que estão acontecendo no mundo, esse assunto tem cada vez mais importância. Por isso, as empresas devem sim buscar melhorar a saúde emocional de seus colaboradores. Redução de ansiedades, busca por um propósito, ajuda com relações interpessoais, tudo isso, e muito mais, entra no apoio emocional que um colaborador pode receber. Ou seja, esse tem sido um dos benefícios corporativos para funcionários que mais têm revolucionado a gestão de equipes e a atuação do departamento de RH.

Importância de Benefícios para Colaboradores

Atualmente, passamos por um período em que é cada vez mais difícil encontrar mão de obra especializada de qualidade. Portanto, quando as empresas encontram um profissional com todas essas qualidades e competências, é importante mantê-lo na empresa e não o perder para a concorrência., até porque, cada vez que um funcionário é desligado, a organização tem um custo alto com todo o processo burocrático, e mais gastos na contratação e treinamento de um novo profissional.

Desta forma, investir em programas de incentivo que tragam benefícios para o funcionário é uma forma de reduzir custos e contribuir com a qualidade de vida do profissional, aumentando, assim, sua produtividade e permanência na empresa. O acordo de manter benefícios para colaboradores é uma estratégia importante para as empresas, pois ajuda na manutenção de um bom clima organizacional.

Valorização do colaborador

As empresas que valorizam os funcionários pelos trabalhos desenvolvidos e resultados atingidos passando feedbacks são mais comprometidas. Por isso, uma das formas de agradecer essas atividades realizadas é a oferta de benefícios corporativos. Por outro lado, os colaboradores também reconhecem que os benefícios oferecem mais qualidade de vida e enaltecem essa ação da empresa gerando mais satisfação tanto para empresa como para os próprios funcionários.

Melhores condições de saúde

Os benefícios concedidos aos empregados têm impactos na sua saúde física e mental. Um plano de saúde, por exemplo, garante atendimento médicos e tratamentos de qualidade para lidar com doenças e lesões. Já o auxílio alimentação ajudam a manter uma alimentação saudável e balanceada no que é fundamental.

Diminui a rotatividade

A oferta de benefícios reduz a rotatividade, já que pode manter o colaborador dentro da empresa por um período maior, podendo fazer planos a longo prazo e uma vida mais estável. Sendo assim, os gastos com novas contratações, capacitações e treinamentos são menores. A empresa então só tende a ganhar com a

baixa rotatividade, já que, além do impacto financeiro, esse fator também pode afetar e sobrecarregar os funcionários e também a produção.

Diminui as faltas

Um dos grandes problemas das empresas é lidar com as faltas excessivas dos funcionários, por este motivo acarreta no atraso dos serviços e consequentemente na realocação de profissionais para suprir a demanda

Entretanto, quando a empresa oferece benefícios que estimulam a prática de exercícios, cuidados com a saúde e o bem-estar, podem diminuir o acúmulo de stress e tensões, sendo assim diminui as idas a consultas médicas e outros compromissos que permitem faltas no trabalho. Sendo assim, o benefício melhora a vida do colaborador, que consequentemente acabam sendo mais assíduos e produtivos.

Atrai talentos

Hoje em dia, as empresas sabem da importância de uma boa reputação no mercado de trabalho, por conta dos clientes e pelo interesse dos profissionais. Quando uma empresa ganha fama por conta dos seus benefícios ofertados e sua cultura organizacional, as chances de atrair novos talentos são altíssimas. Além de manter o quadro de funcionários motivado, a empresa consegue atrair novos talentos para fazerem parte da equipe de uma forma fácil.

Importância dos Benefícios para Empresas

Atualmente o aumento nas exigências e na competitividade faz parte do novo cenário nas empresas. Sendo cada vez mais desafiador para os colaboradores realizarem as suas funções com uma grande excelência, principalmente quando os mesmos não veem perspectivas novas e nem encontram a motivação necessária para seguirem nas mesmas. Pensando nestes pontos as grandes organizações vêm buscando incrementar em seus cotidianos as vantagens dos benefícios para funcionários.;

Com o foco em estratégias que promovam a qualidade de vida dos profissionais e o bem-estar tanto no âmbito pessoal como no dos ambientes da empresa. Com isso as empresas podem notar e contar com colaboradores com maior produtividade, mais satisfeitos e engajados em suas atividades e tarefas atribuídas diariamente, proporcionando o crescimento tanto dos funcionários quanto o da empresa mesmo nos momentos de oscilação dos fatores da economia.

Vantagens dos Benefícios Corporativos para Empresas

Os novos benefícios geram a atração e retenção de talentos nas empresas, fazendo com que as mesmas tenham menos “gastos” fazendo assim com que as mesmas saiam na frente nas chamadas

competições no mercado, já que colaboradores motivados contribuem para o alcance mais rápido das metas, melhor atendimento aos clientes, reduzidos números de erros e diminuindo o absenteísmo, que gera alguns prejuízos para a empresa, considerando salários, encargos e produtividade.

Oferta de Benefícios Corporativos nas Empresas

A oferta dos benefícios deve ser constantemente avaliada pelas empresas, pois apenas oferecer os mesmos sem avaliar se eles serão/são realmente valorizados pelos colaboradores é uma aposta arriscada, por conta dos custos envolvidos e também pelas expectativas geradas pelo processo. Sendo que de acordo com uma pesquisa feita pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), o gasto que um colaborador gera com obrigações e benefícios é maior que o salário recebido pelo mesmo, que corresponde, em média, a 32% do custo do mesmo.

Outro ponto é que em uma mesma empresa é possível conseguir encontrar diversos perfis de profissionais, com valores e interesses bem diferentes, sendo de extrema importância avaliar se as reais expectativas e necessidades destes estão de acordo com os benefícios a serem oferecidos.

Algumas das dicas de como escolher os benefícios mais valorizados pelos colaboradores são por meio das pesquisas de opinião, sendo que a partir delas as empresas têm a oportunidade de ouvir os trabalhadores acerca dos benefícios mais almejados por eles, se tornando uma ótima estratégia para acertar nos pontos mais almejados pelos colaboradores.

METODOLOGIA

A pesquisa é definida quanto aos fins como uma pesquisa descritiva. Onde visa esclarecer fatores relacionados aos benefícios sociais nas organizações, sua importância para ela e colaboradores, e aqueles utilizados hoje.

Já quanto aos meios, a pesquisa é classificada como bibliográfica por ser desenvolvida com base em diversos materiais publicados em sites, artigos, livros, trabalhos, entre outras, isto é, material acessível ao público em geral. Fornecendo diversos instrumentos para a análise de qualquer outro tipo de pesquisa. Sendo que, pode ser publicado de forma primária ou secundária.

DISCUSSÃO

Em primeiro lugar, é notória a importância de benefícios nas empresas atualmente, onde trazem vantagens para ela e colaboradores, com um bom clima organizacional, menor rotatividade e maiores produções com a elevação da motivação.

Atualmente os programas de benefícios são tão importantes quanto à política de remuneração, segundo FERNANDES (1996) funcionários felizes nem sempre são aqueles que ganham mais, em geral são aqueles que gostam do que fazem e têm reconhecimento pelos resultados alcançados.

Entretanto, muitas vezes isso não acontece, as empresas pouco se preocupam com os funcionários, muito menos com a sua felicidade no trabalho e realizações, não oferecem bons benefícios e assim estão para trás no mercado. Certamente se seus colaboradores obterem novas propostas de emprego irão sair, e as taxas de admissão serão baixas. Obtendo poucas ou nenhuma vantagem, e não irão conseguir reter talentos.

Assim, as organizações precisam analisar o seu plano de benefícios, e atender ao que seu pessoal necessita, não somente com aqueles obrigatórios e exigidos pela lei, mas flexíveis, dependendo da situação financeira. De nada adianta oferecer um auxílio que não será utilizado, a empresa só terá custos e não terá retornos.

Com um bom plano de benefícios, as organizações terão bons resultados, tanto na satisfação e compromisso dos colaboradores, que ficarão mais motivados e felizes, rendendo mais, como também, na saúde e qualidade da empresa, que terá uma qualidade de vida no trabalho melhor, atraindo talentos, diminuindo faltas, diminuindo a rotatividade e valorizando seus funcionários.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ademais, os benefícios corporativos são de grande importância para as empresas que almejam crescer sua produtividade, que buscam a atração e retenção de talentos e o destaque de trabalho para sua empresa. Sem estes recursos, a mesma poderá ser facilmente substituída pela concorrência, perdendo a relevância e qualidade que poderia ter.

Sendo assim podemos concluir que as empresas tendem cada vez mais a focar nos benefícios para seus colaboradores, já que os mesmos atualmente prezam muito pelo bem-estar tanto pessoal quanto profissional. Também pode-se notar que os benefícios se modificam de acordo com o tempo se tornando algo decisivo para a permanência de um funcionário em seu cargo.

Com isso as mesmas apresentam menores gastos saindo na frente em relação as competições do mercado, além de que com cada vez mais motivação os mesmos contribuem para o alcance rápido das metas, diminuindo os erros e os prejuízos para as empresas, considerando todos os fatores de extrema relevância para ambas as partes.

REFERÊNCIAS

Benefícios corporativos: o que são e quais oferecer aos funcionários? Por Rui Brandão em 24/02/2021. Disponível em: <https://zenklub.com.br/blog/recursos-humanos/beneficios-corporativos-para-funcionarios/> Acesso em: 27 maio 2022

Benefícios para funcionários: conheça seus tipos e sua importância. Fortes Tecnologias, 2021. Disponível em: <https://blog.fortestecnologia.com.br/gestao-pessoas/beneficios-para-funcionarios-conheca-seus-tipos-e-sua-importancia/> Acesso em: 30 maio 2022

CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, Benefícios e Relações de Trabalho:** Como Reter Talentos: 8a edição. Barueri [SP]: Atlas, 2022

JORNADA DE ESTUDOS EMPRESARIAIS 2022 – o amanhã começa aqui

Erechim/RS - 16 a 18 de maio; 20 e 21 de junho de 2022

XL Semana Acadêmica de Administração – VIII Mostra Científica do curso de Administração
XXXII Semana Acadêmica de Ciências Contábeis – VIII Mostra Científica do curso de Ciências Contábeis
VIII Semana Acadêmica de Arquitetura e Urbanismo – II Mostra Científica do curso de Arquitetura e Urbanismo
III Semana Acadêmica do EAD URI - II Mostra Científica dos cursos do EAD URI
ISBN 978-65-88528-25-9

DA SILVA, Paloma Barboza. **BENEFÍCIOS SOCIAIS: A INFLUÊNCIA EFICAZ NAS EMPRESAS**. Núcleo do conhecimento, 2016. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/beneficios-sociais/> Acesso em: 28 maio 2022

Que tipos de benefícios as empresas podem oferecer para inovar? Meu Mundo RH, 2018. Disponível em: <https://blog.vb.com.br/que-tipos-de-beneficios-as-empresas-podem-oferecer-para-inovar/> Acesso em: 30 maio 2022

A RETENÇÃO DE TALENTOS E A DIMINUIÇÃO DO TURNOVER NAS ORGANIZAÇÕES

OLIVIO, L. C.¹
SANTOLIN, H. F.²
SZADY, V. M. R.³
SOUZA, J. L.⁴

RESUMO

Com a grande procura das organizações por pessoas capacitadas e eficientes a rotatividade dentro das empresas vem decaindo muito nos últimos anos. As companhias estão procurando cada vez mais gerar métodos de ação para que as melhores equipes se mantenham dentro das empresas. O processo da manutenção de talentos se inicia a partir do recrutamento e seleção, pois é neste processo que são selecionados candidatos que tenham habilidade e conhecimento para atuar na equipe, quando o mesmo é escolhido é necessário que a empresa busque apresentá-lo para as oportunidades. Quando um novo colaborador inicia, seu maior desejo é ser reconhecido pelo que faz e é necessário que se mantenha sempre motivado para ser produtivo e estar em constante engajamento na execução das atividades da organização. O presente artigo tem como pressuposto básico apresentar os benefícios da retenção de pessoas dentro de uma empresa e também entendermos um pouco mais sobre o conceito turnover presente em algumas empresas e os impactos negativos do mesmo.

Palavras-chave: Retenção de talentos. Organização. Recrutamento. Seleção.

INTRODUÇÃO

A retenção de talentos busca estratégias eficazes para o bom desenvolvimento de equipes de trabalho fazendo com que os colaboradores permaneçam por mais tempo na empresa. Este processo é iniciado desde o recrutamento e seleção, onde são selecionadas e escolhidas as pessoas que mais se encaixem naquela determinada vaga e que mostrem um perfil semelhante ao que a organização procura. No momento da contratação é extremamente necessário avaliar não somente aspectos técnicos dos candidatos, mas também avaliar a conduta dos mesmos, pois pessoas que não se encaixem com a cultura e as regras da empresa tem a probabilidade de deixar a mesma em um curto prazo pela falta de adaptação. Podemos verificar também a

¹ Luana Camile Olivio. Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

² Hellen Fátima Santolin. Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

³ Vitor Michel Revers Szady. Acadêmico do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

⁴ Junior Luiz de Souza. Mestre em Administração / Agronegócio pela UFRGS. Professor do Curso de Administração. URI Erechim.

questão do recrutamento interno, muitas vezes os talentos podem estar dispersos em outras áreas da organização, por isso é interessante investir em uma mobilidade interna.

Quando um colaborador é contratado um dos seus maiores desejos é ser reconhecido e ter crescimento tanto pessoal como profissional na organização, por isso é muito importante mantê-lo sempre engajado e incentivado para torná-lo um funcionário excelente e assim diminuir a rotatividade dentro da empresa. O funcionário ao iniciar em uma empresa não possui como principal interesse gerar lucro para a mesma, mas busca suprir suas necessidades pessoais. Quando este trabalho não supre os interesses deste funcionário acaba ocorrendo uma falta de motivação onde não existe uma relação de troca entre empresa e empregado, seguindo isso, temos o entendimento de que para motivar e manter bons funcionários é necessário investir na valorização do trabalho e na qualidade de vida. É importante ressaltarmos os requisitos essenciais de uma boa gestão na retenção de talentos das organizações, entre eles estão o reconhecimento profissional, estratégias de engajamento, salários e benefícios, planos de carreira e entre outras opções que podem fazer a diferença na hora de manter uma equipe eficaz.

Reter talentos pode contribuir para o crescimento da organização, equipes que possuem estabilidade, um alto desempenho e produtividade buscam a evolução da empresa, além disso, a retenção de talentos pode acabar com custos desnecessários da rotatividade, treinamento de substitutos, entre outros gastos.

A falta de motivação e incentivo dos funcionários pode gerar dentro das organizações a rotatividade dos mesmos. Mais conhecido como fenômeno de turnover, este conceito é utilizado como uma métrica na área de Recursos Humanos, onde também representa um indicador de desempenhos dentro da empresa. O turnover é capaz de fornecer uma avaliação nas equipes e na rotatividade delas nas organizações, trata-se de um indicador que mostra se a seleção de pessoal está sendo feita de forma correta. Esse indicador é calculado da seguinte forma: considerar o número de trabalhadores contratados, adicionar quantos foram deligados, dividir o resultado pelo total de pessoas e após multiplicar por 100.

Quanto mais alta a taxa do turnover maior serão os prejuízos da empresa, pois a rotatividade de funcionários é um processo que possui diversos impactos negativos, como gastos desnecessários com exames admissionais e demissionais assim como treinamentos, etc. Contudo, pessoas desmotivadas tendem a não se empenhar na realização de tarefas, como exemplo, um funcionário insatisfeito pode repassar sua insatisfação ao atender um cliente, o que consequentemente causará a perda do mesmo gerando prejuízo e decadência na lucratividade da organização. Para a empresa se manter eficiente e produtiva é necessário que seja observado esses impactos nas ações do negócio, para assim verificar se está funcionando tudo conforme planejado.

No presente artigo iremos aprofundar nossos conhecimentos nas áreas relatadas acima. Entender os aspectos negativos da turnover, o porque ele pode se tornar presente dentro das organizações e quais são as formas de evitar a rotatividade dos funcionários. Vamos compreender sobre os benefícios da retenção de talentos e enxergá-la como uma solução para acabar com turnover na empresa. Vamos relatar também os aspectos positivos que a retenção de talentos pode proporcionar para uma empresa, procurando o desenvolvimento e o sucesso garantido da mesma.

REFERENCIAL TEORICO

TURNOVER

A rotatividade de pessoal está relacionada com o desligamento de funcionários e a substituição dos mesmos dentro de uma organização, ou seja, são as entradas e saídas de pessoas nas equipes de trabalho. A rotatividade é um conceito muito comum, e pode ser até saudável dentro de algumas perspectivas, porém é necessário ressaltar que a gestão de pessoas procura novas estratégias, principalmente pelo fato da perda de profissionais importantes. O conceito da rotatividade de colaboradores é mais conhecido como Turnover na área de Recursos Humanos. Turnover é utilizado como um método de medir em taxas da rotatividade de funcionários nas empresas. Os gestores e profissionais de RH devem analisar com cuidado a rotatividade.

Uma das principais questões debatidas é se turnover é algo bom ou ruim, entretanto podemos ressaltar que a rotatividade é algo natural nas organizações, porém é necessário verificar quando os números exacerbados estão causando impactos negativos e causando grandes problemas. A partir disso, o turnover deve ser observado não apenas por contextos de análise quantitativa, mas também é necessário fazer uma análise qualitativa. Podemos observar os gastos de um desligamento de funcionário, como rescisões, férias e outras obrigações trabalhistas, além da contratação de um novo colaborador que também causará custos para a empresa, como exames, treinamentos e etc., assim podemos ter a percepção de que quanto maior for a frequência de rotatividade na empresa maiores serão seus prejuízos.

Se observarmos pela análise qualitativa, a rotatividade quando bem controlada pode gerar impactos positivos para a empresa. Isso ocorre pelo fato de que a mesma possuirá uma diversidade maior de talentos e uma oxigenação de equipes de trabalho.

Além disso, quando uma empresa está em constante crescimento é inevitável que a taxa da turnover seja alta, mas isso não significa que ocorram prejuízos significativos. Por isso é importante relembrar da análise dos aspectos que levam a rotatividade nas organizações.

TIPOS DE TURNOVER

Existem vários tipos de turnover, entre os mais comuns estão o turnover voluntário, turnover involuntário, turnover funcional e o turnover disfuncional, abaixo entenderemos um pouco mais sobre cada um deles.

TURNOVER VOLUNTÁRIO

O turnover voluntário ocorre dentro de diversas empresas, que é quando o funcionário decide sair da organização de forma voluntária, ou seja, o funcionário pede que seja feito o seu desligamento. Isso pode vir a acontecer por inúmeros motivos como por exemplo, insatisfação com remuneração, ambiente, entre outros.

TURNOVER INVOLUNTÁRIO

No turnover involuntário todos os desligamentos ocorrem por decisões da empresa. Este caso é o oposto do turnover voluntário, e pode vir a acontecer por diversos motivos como baixo desempenho, problemas financeiros etc.

TURNOVER FUNCIONAL

O turnover funcional ocorre quando o funcionário reconhece seu baixo desempenho e comunica a empresa que prefere seu desligamento ou troca de posição por conta própria, contribuindo assim para a diminuição de gastos para a empresa e gerando oportunidade para outros profissionais.

TURNOVER DISFUNCIONAL

No turnover disfuncional, um colaborador de alto desempenho pede o seu desligamento também por conta própria para procura de oportunidades externas melhores. Este caso gera preocupação para a empresa, pois a mesma não consegue reter este talento e podem vir a ocorrer outros tipos de perdas como de clientes.

IMPACTOS NEGATIVOS DO TURNOVER

O turnover pode afetar a empresa de diversas formas, como na imagem dela, onde não se passa uma boa impressão quando a empresa abre sempre vagas para o mesmo cargo. Os profissionais que enxergam esta rotatividade encaram como uma situação desagradável com o entendimento de que há algo de errado com a empresa. Desta forma, pode afastar novos talentos no mercado e até mesmo pode afastar os consumidores.

Outro fator em que a rotatividade pode refletir é os gastos na organização. Consideramos quando um colaborador deixa a empresa, será necessário ter gastos com aviso prévio, férias, 13º salário, entre outros. Além disso será inevitável investir em métodos de divulgação da vaga, e a partir disso entram os gastos com a nova contratação, desde o recrutamento e seleção. Surgem também gastos com exames laborais, treinamentos e acompanhamentos, o que consequentemente afeta a lucratividade da empresa.

A produtividade também pode ser afetada quando a taxa de turnover estiver alta. Isso porque de tempos em tempos a empresa perde algum responsável por determinadas áreas da organização, isso pode acabar sobrecarregando outros membros da equipe e assim atrasar a entrega de produtos ou projetos.

Por fim podemos destacar também o clima organizacional que sofrera com os impactos da rotatividade. Ele é afetado por gerar uma desconfiança na relação dos colaboradores com a empresa. Quando os mesmos estão sempre mudando, gera uma dificuldade na comunicação e entrosamento entre as equipes, o que pode ocasionar problemas na realização de diversas atividades.

Conforme estudado acima, podemos perceber que é necessário observar o turnover dentro da organização pois podem vir a acontecer diversos aspectos negativos gerando prejuízos para a empresa. A seguir iremos conhecer métodos de como evitar o turnover e de se manter uma rotatividade saudável nas equipes de trabalho. Ao identificar a alta taxa de turnover é necessário realizar uma análise e identificar os problemas, desafios e oportunidades internas. Além disso será extremamente importante conhecer boas estratégias de gestão de pessoas que poderão ser aplicadas na rotatividade. Inúmeros motivos podem levar a

uma rotatividade grande de funcionários na organização, como por exemplo, ambiente insatisfatório, falta de reconhecimento, baixa remuneração, falta de oportunidades, entre outros motivos.

Existem uma série de fatores que podem diminuir o turnover nas organizações, entre esses fatores podemos destacar o investimento na qualidade de vida no trabalho, proporcionar planos de carreira, investir em benefícios, fornecer feedbacks, entre outras opções. Um fator muito importante para diminuição da rotatividade é ter uma boa estratégia de retenção de talentos.

RETENÇÃO DE TALENTOS

A retenção de talentos é um conjunto de estratégias políticas e práticas na área de gestão de pessoas. As empresas que adotam a retenção de talentos procuram manter seus colaboradores engajados com os objetivos da empresa. Para Chiavenato (2020) do ponto de vista de Recursos Humanos (RH), uma organização somente é viável quando não apenas atrai e aplica seus talentos adequadamente, mas também os mantém motivados e engajados na organização. Seguindo isso, com um mercado competitivo, é de grande importância que as empresas possuam os melhores profissionais em suas equipes de trabalho, pois isso consequentemente gera produtividade e lucratividade para a empresa.

O processo de retenção de talentos inicia desde o recrutamento e seleção, pois a contratação de um colaborador eficiente é apenas o primeiro passo de um processo de motivação e retenção do mesmo. Por isso é necessário investir em planos de ação para contratar a pessoa certa, e para isso é preciso observar se a mesma se encaixa nas regras da empresa. É importante avaliar questões de conduta pessoal e outros fatores para evitar o desligamento em curto prazo. Reter talentos pode contribuir para um bom clima empresarial, pois quando uma equipe se encontra bem alinhada e com os mesmos propósitos, as atividades são desenvolvidas de forma muito mais eficiente.

A Retenção de talentos vem sendo uma grande preocupação para as organizações, pois manter funcionários motivados e engajados pode ir muito além de um simples conjunto com bons benefícios. Para Motta (1995, p. 192), “motivação é a energia oriunda do conjunto de aspirações, desejos, valores, desafios e sensibilidades individuais, manifestada pelos objetivos e tarefas específicas”. Quando um colaborador é contratado um dos seus maiores desejos está em ser reconhecido pelo que faz e assim se manter sempre motivado, se tornando um profissional produtivo e eficiente.

Para Blanchard e Jonhson (2004) as pessoas satisfeitas consigo mesmas são mais motivadas, produtivas e criativas, envolvem-se mais na solução de problemas, enfrentam desafios e tem maior facilidade para trabalhar em equipe. Além disso, muitos buscam uma relação saudável entre a vida profissional e pessoal, ou seja, muitas vezes buscam por um trabalho que traga benefícios de qualidade de vida para que haja uma boa relação entre empregado e empregador. E para isso são necessários que a empresa invista em bons fatores para motivar seus funcionários e manter uma equipe motivada. A seguir vamos conhecer alguns exemplos para motivar os colaboradores e manter uma boa retenção de talentos.

PLANOS ESTRATÉGICOS DE RETENÇÃO DE TALENTOS

PLANO DE CARREIRA

Um bom plano de carreira é aquele que garante retorno de investimentos para o próprio colaborador. Fazer cursos, ou até mesmo uma pós-graduação são situações que requerem muitos recursos, porém é necessário que seja apresentado ao funcionário motivação para realizar os mesmos, pois ele se empenhara mais naquilo que sabe que irá colher frutos no futuro.

REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

É necessário investir em remunerações e benefícios que estejam compatíveis com o mercado de trabalho. Apenas ter um bom clima organizacional e boas condições de trabalho muitas vezes não são suficientes para garantir estabilidade de funcionários nas organizações. É importante ressaltar que após um período, se o salário não for compatível, há uma probabilidade muito grande de um colaborador ir procurar algo melhor no mercado de trabalho. Oferecer também benefícios diferenciais é essencial, como por exemplo, ter um bom plano de saúde faz muita diferença para manter funcionários.

CULTURA DE FEEDBACKS

É fundamental deixar claro para os colaboradores seus pontos fracos e fortes e o que precisa ser alterado, pois assim eles têm a oportunidade de procurar entender o que precisa melhorar/mudar para ser assim um funcionário excelente. Além disso, é importante ressaltar que os gestores ao realizarem estes feedbacks devem cuidar a linguagem para que não seja muito técnica e também ter equilíbrio ao fazer críticas e elogios muito construtivos, também é importante que sejam feitos em particular para evitar constrangimento em público. Adotar a cultura de feedbacks mostra que a empresa se importa com o funcionário.

Existem inúmeros outros fatores para se manter uma boa retenção de talentos além dos citados acima. Para os gestores de grandes empresas, os funcionários são peças indispensáveis para o desenvolvimento e crescimento da organização. Por isso, para o sucesso ser garantido é necessário que se possua equipes de trabalho competentes e interessadas nos objetivos e na cultura da empresa. A retenção de talentos tem a ver com alcance de objetivos, valorização e reconhecimento de colaboradores.

METODOLOGIA

Foi utilizado o método de pesquisa descritiva para a busca do entendimento sobre o assunto retratado acima. A finalidade da pesquisa foi compreender os pontos negativos da rotatividade de funcionários nas empresas e como solução será apresentado a retenção de talentos para o bom desenvolvimento da mesma. Para isso a pesquisa foi baseada em livros de autores como Idalberto Chiavenato, Paulo Roberto Motta, entre outros autores que elaboraram assuntos pertinentes do assunto tratado. Partindo dos conceitos relatados pelos autores escolhidos, o presente artigo faz a análise perceptiva de ações que podem impactar o bom desenvolvimento de uma equipe de trabalho.

Seguindo isso, foi necessário buscar um maior entendimento dos casos em fontes secundárias, como pesquisas em artigos publicados em diversos sites. O trabalho utiliza conceitos e ideias de outros autores que são semelhantes aos objetivos colocados em pauta na realização do artigo, gerando assim uma análise científica sobre o objeto de estudo.

Partindo dos conceitos apresentados pelos autores selecionados, o trabalho analisará os diversos objetos conceituados ao longo da pesquisa, gerando assim o maior entendimento do assunto e contribuindo para agregar novos conhecimentos e gerar bons resultados no decorrer do trabalho.

DISCUSSÃO

Para cada empresa é necessário que a parte de gestão de pessoas saiba a importância da retenção de talentos e a de manter baixa a taxa de turnover. Existem vários motivos para que a empresa invista na retenção de talentos, como ajudar a construir um ambiente de trabalho agradável e ter a garantia de mais produtividade, tendo em vista que um funcionário novo teria um tempo de adaptação e assim demoraria mais tempo para ele ser produtivo para a empresa e para se adaptar ao novo ambiente, interfere na economia e no tempo da empresa, pois a demissão e a contratação de um funcionário requer um gasto financeiro maior na demissão e um desgaste de tempo até encontrar alguém apto para o cargo, e a retenção de talentos garante também que a empresa não perca funcionários com potencial intelectual, a valorização de um funcionário na empresa é de extrema importância, pois ele sente que o que faz é importante e vai continuar fazendo cada vez com mais excelência, caso a empresa não enxergue isso, tem a grande probabilidade de o funcionário procurar essa valorização em outra empresa e todo o investimento feito no funcionário não terá retorno.

Os responsáveis pela gestão de pessoas, tem que ter em mente os benefícios e o que pode prejudicar a empresa, e assim ter em vista como com o turnover podem controlar gastos, otimizar os resultados e reter as qualidades de cada funcionário. Normalmente, o turnover acontece quando um funcionário não é remunerado adequadamente pelo seu serviço, ou quando a empresa coloca muita pressão em cima e acaba sobrecarregando, assim gerando um estresse, ou quando as pessoas com grande potencial são procuradas pelas outras empresas e caso receba propostas melhores pode reconsiderar seu trabalho atual, pois o funcionário pode ter alguma insatisfação que outra empresa pode sanar.

Por isso, é importante reduzir o turnover nas empresas, assim pensar na caminhada de um funcionário desde a entrada dele na empresa ou até antes no recrutamento, ter na empresa benefícios que sejam acessíveis e úteis para o mesmo, ter interesse no crescimento intelectual do funcionário com palestras e cursos, observar as jornadas de cada funcionário para que ele não se sinta sobrecarregado, passar para cada funcionário os objetivos da empresa, e o que esperam de cada um, assim fica claro para todos o caminho que devem seguir e o clima da empresa fica focado no mesmo objetivo, ter reconhecimento pelos funcionários quando um meta é vencida ou em datas comemorativas e ter o cuidado de observar motivos que podem levar os funcionários a pedir demissão, para poder ajudar a empresa evoluir e se tornar uma empresa reconhecida por ter um funcionamento eficaz.

CONCLUSÃO

Conforme relatamos nos temas abordados no decorrer do presente artigo, pode-se concluir que é de extrema importância que as empresas invistam em uma boa gestão de pessoas e também em estratégias para manter uma organização em bom desenvolvimento. Através da pesquisa conseguimos compreender os objetivos da retenção de talentos e o quanto ela pode ser necessária para o crescimento de uma empresa, também entendemos sobre as formas de se ter uma boa retenção de talentos e como mantê-la bem organizada nas empresas. Falamos também sobre a rotatividade, mais conhecido como turnover, onde conseguimos entender que taxas altas do mesmo podem levar uma empresa a resultados muito negativos.

A partir do estudo, tivemos a compreensão de que um dos principais pontos positivos na hora de se investir em estratégias de reter talentos é a diminuição de gastos para a empresa. Além disso, a perda de bons talentos causa uma imagem negativa para o crescimento da mesma. Com profissionais de alta performance, motivados e engajados, o trabalho se torna muito mais eficiente, gerando grande produtividade e com destaque nos prazos de entrega de produtos ou projetos. Por isso é essencial que as organizações invistam em reter seus talentos, pois proporciona crescimento entre ambas partes, gerando lucratividade.

A falta da retenção de talentos e outros fatores podem vir a causar a rotatividade. Neste trabalho conclui-se que altas taxas de turnover podem levar uma empresa a decair muito em seu crescimento. A partir disso, entendemos um pouco mais sobre a gestão de pessoas nas empresas. A falta de uma boa organização e planos de ação podem gerar impactos negativos. O turnover além de aumentar os gastos na empresa, pode também apresentar uma série de problemas ao longo do tempo. Entretanto, é necessário tomar cuidado com a rotatividade de funcionários em uma empresa, procurando assim métodos para que problemas futuros sejam evitados.

Calcular e acompanhar as taxas de turnover na empresa é sempre importante. Dessa forma os Recursos Humanos podem ter um entendimento melhor sobre a situação apresentada. Contudo, é possível verificar e analisar o que pode ser feito para melhorar esta taxa e assim diminuir a rotatividade de colaboradores. Investir em planos de ação para poder procurar mais especificamente a solução do problema do turnover. É importante ressaltar que ter desligamentos na empresa é um fato normal, porém é necessário observar quando este número de desligamentos ser elevado.

Com a pesquisa realizada entendeu-se os objetivos da gestão estratégica dentro das organizações e assim tivemos a compreensão de que é essencial reter talentos para assim consequentemente reduzir o turnover e gerar crescimento e desenvolvimento tanto para empresa como para o próprio colaborador. Por fim podemos concluir que é necessário investir em planos de gestão de pessoas para o bom andamento da empresa e das equipes que a mesma compõe.

REFERÊNCIAS

BLANCHARD, K.; JONHSON, S. **O gerente minuto**. 25. ed. Rio de Janeiro: Record. 2004.

CHIAVENATO, I. Recursos Humanos - O Capital Humano das Organizações. 11. ed. 2020.

JORNADA DE ESTUDOS EMPRESARIAIS 2022 – o amanhã começa aqui

Erechim/RS - 16 a 18 de maio; 20 e 21 de junho de 2022

XL Semana Acadêmica de Administração – VIII Mostra Científica do curso de Administração
XXXII Semana Acadêmica de Ciências Contábeis – VIII Mostra Científica do curso de Ciências Contábeis
VIII Semana Acadêmica de Arquitetura e Urbanismo – II Mostra Científica do curso de Arquitetura e Urbanismo
III Semana Acadêmica do EAD URI - II Mostra Científica dos cursos do EAD URI
ISBN 978-65-88528-25-9

MOTTA, P. R. **Gestão Contemporânea**: a ciência e a arte de ser dirigente. 2. ed. Rio de Janeiro: Record, 1991.

DIAS, Mariana. **Retenção de talentos**: o que é, benefícios e 11 dicas de como aplicar na sua empresa. Gupy.io, 2022. Disponível em: <https://www.gupy.io/>. Acesso em: 26 maio 2022.

SILVA, Douglas. **O que é turnover?** Quais são seus tipos e o percentual ideal? Blog da Zendesk, 2021. Disponível em: <https://www.zendesk.com.br/blog/o-que-e-turnover/>. Acesso em: 29 maio 2022.

SUDAN, Leticia. **Retenção de talentos**: o que é, sua importância e como fazer. Mereo, 2021. Disponível em: <https://mereio.com/blog/retencao-de-talentos/>. Acesso em: 28 maio 2022.

CONTROLE E GESTÃO: COMO OBTER RESULTADOS SATISFATÓRIOS DE FORMA EFICIENTE E SEGURA

DALL'AGNOL, E. N.¹

GRASS, J. H.²

NAVARINI, M.³

FERRARI, A.⁴

THEODORO, A. J.⁵

RESUMO

Atualmente, os métodos de controle e gestão se fazem cada vez mais essenciais nas empresas, visto que é indispensável para um bom sistema empresarial. Nessa linha, investimentos em ferramentas tecnológicas qualificadas de cunho informacional e preventivo se fazem necessárias para que os processos de tomada de decisão tenham o alcance dos objetivos estabelecidos. O objetivo desse estudo foi ressaltar a importância de um bom sistema de controle e gestão em organizações e como ele deve ser visto e executado, ainda, apontar problemas que a ausência deles pode causar. A partir da leitura e análise de artigos científicos, livros e revistas foi possível identificar a importância de uma boa gestão voltada aos campos apresentados e como é possível alcançar os objetivos empresariais quando acompanhado de um bom sistema de controle e gestão, além disso, destaca-se os riscos que podem ser ocasionados diante de uma má gestão.

Palavras-chave: Controle Gerencial. Gestão Empresarial. Planejamento. Organização. Sistemas Empresariais.

INTRODUÇÃO

A constante globalização e a demanda variável de compra e venda fizeram com que as organizações buscassem novos métodos para se manterem economicamente saudáveis e eficazes. Atualmente, é indispensável à utilização de bons métodos para poder compreender novas mudanças de mercado, tomando decisões coerentes e atingindo os objetivos da organização. Para alcançar um bom resultado é fundamental um bom sistema de controle e gestão dentro de cada empresa, contendo informações seguras e rápidas,

¹ Eduarda Naiara Dall'Agnol. Acadêmica do Curso Ciências Contábeis. URI Erechim.

² Julia Helena Grass. Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

³ Marina Navarini. Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

⁴ Angélica Ferrari. Mestre em Ciências Contábeis pela FURB. Professora do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

⁵ Aldecir José Theodoro. Mestre em Ciências Contábeis pela FURB. Professor do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

apresentando todos os dados necessários, além do controle voltado a todos os setores da empresa (CALDEIRA; MENDES, 2018).

Atualmente, as inovações em controle e gestão se tornaram um componente fundamental no que diz respeito a sustentação de vantagens competitivas. Além disso, o grande desafio das empresas é pensar em novas ideias estratégicas e atrativas. Sem inovações, a empresa se torna muito limitada, e, com isso perde clientes e, conseqüentemente, ocorre a baixa de seu nível diante de seu público alvo, resultando em competição com base apenas no preço (NISIYAMA; OYADOMARI, 2012).

De acordo com Moraes, Sagaz, Santos e Lucietto (2018), para que as empresas possam se desenvolver e atuar ativamente frente à concorrência, ampliando clientes e mercados, sem distinção de setores, necessitam de informações qualificadas, bem como ferramentas efetivas, de qualidade e que possam os auxiliarem com clareza e agilidade. Portanto, atualmente, o investimento em ferramentas tecnológicas qualificadas de cunho informacional e preventivo se fazem muito necessárias para que os processos de tomada de decisão tenham o alcance dos objetivos estabelecidos.

Masakasu e Hélio (2010 apud CALDEIRA; MENDES, 2018), trazem a definição de controle como uma etapa da gestão, com caráter contínuo e recorrente e com finalidade de demonstrar o nível de aderência e de execução dos planos organizacionais.

Os métodos de controlar e gerenciar utilizados pelas organizações devem ser compreendidos como um processo de natureza administrativa, gerencial e contábil, fazendo com que os colaboradores compreendam as rotinas, se sintam integrados nelas e com isso possam somar juntamente as políticas administrativas. Sabendo disso, pode-se definir como os principais problemas encontrados nas empresas: (i) a falta ou insuficiência de um bom sistema de controle gerencial; e (ii) as conseqüências que isso pode acarretar ao longo do tempo (MIGUEL, 2015).

O processo de controle e gestão deve ser gradativo e contínuo, além disso, deve ser comparado com resultados anteriores para avaliar seu desempenho e o resultado que obteve com o método utilizado, com o intuito de poder mudar ou melhorar o processo utilizado e garantir que os próximos resultados sejam positivos e alcancem as metas estabelecidas. Dessa forma, um bom sistema de controle e gestão garante maior eficácia, qualidade e sofisticação empresarial (CALDEIRA; MENDES, 2018).

O presente trabalho tem como objetivo analisar os métodos de controle e gestão e apontar os problemas que a ausência deles podem causar, a curto e a longo prazo dentro das empresas. Além disso, o problema de pesquisa estabelecido está totalmente direcionado e alinhado com o auxílio no planejamento e desenvolvimento de ações adequadas, tornando a prevenção as práticas de contabilidade criativa e possíveis fraudes corporativas parte integrada de uma organização. Com isso, surge a seguinte indagação: Como obter resultados satisfatórios de forma eficiente e segura?

REFERENCIAL TEÓRICO

Estrutura teórica de controle e gestão

Devido aos novos e diversos avanços tecnológicos e pela tamanha informatização da atualidade, as organizações precisaram se adaptar a novas formas de produção e relações de trabalho, para que conseguissem se manter em alta e continuarem competitivos. Sabendo disso, precisaram buscar novas ferramentas e formas de inovações e adaptações, no entanto, ainda são encontrados problemas constantes dentro das fábricas (CODÓ; GUIMARÃES, 2006).

Para que as empresas consigam se manter em pé diante do presente mercado em crescente competitividade, é preciso contar e confiar com um bom processo e sistema de controle e gestão, de acordo com as exigências de cada setor. Os sistemas de controle e gestão são instrumentos eficazes e capazes de orientar organizações diante de planejamentos, execuções e controles de atividades, visando alcançar objetivos já estabelecidos (BALBINOT; FILHO, 2005).

Controle

Controle, original do francês *contrôle*, pode ser definido como um ato ou direito de controlar, intervir e averiguar situações (BALBINOT; FILHO, 2005). Pode-se exemplificar o controle utilizando um automóvel como meio. O automóvel anda mais rápido ao pisarmos no acelerador. Para que ele mude de direção precisamos apenas girar o volante. Para parar ou diminuir a velocidade é preciso pisar no pedal do freio. A velocidade e a direção de qualquer veículo são controladas através de mecanismos, se estes não funcionarem corretamente, o automóvel passa a realizar atividades involuntárias, ou seja, fica sem controle. Em vista disso, entidades também devem ser controladas, os mecanismos da empresa devem estar organizados para que possam ser bem executados (ANTHONY; GOVINDAJAN, 2011).

De acordo com Anthony e Govindajan (2011), um bom sistema de gestão possui quatro mecanismos, são eles:

- **Detector ou sensor:** calcula o fato que ocorre durante o processo que está sendo elaborado;
- **Assessor:** estipula a importância dos acontecimentos, comparando a algum índice ou padrão;
- **Realizador (*feedback*):** capaz de alterar um funcionamento com o intuito de melhorá-lo; e
- **Rede de Comunicação:** responsável por repassar informações entre o detector e o assessor, e também, entre o assessor e o realizador. (ANTHONY; GOVINDAJAN, 2011)

O controle pode ser delineado como uma forma de garantir que os objetivos de determinada instituição sejam realizados de forma administrativa e organizacional. É essencial que a elaboração dele seja de acordo com o planejado para que cheque aos resultados esperados. Além disso, é de suma importância que a realização do controle seja planejada e efetuada por alguém responsável, que seja coerente com a solicitação dos membros diretores, e que seja capaz de somar diante das melhorias de posição competitiva e estratégica observado pelos clientes (BALBINOT; FILHO, 2005).

Padoveze (2003 apud ANTHONY; GOVINDARAJAN, 2011) afirma que o controle é um processo sem fim e corrente, que analisa a positividade dos planos e a forma que são realizados, detectando possíveis problemas, buscando maneiras de corrigi-los e permitindo que os objetivos futuros sejam realizados. Para Migliavacca (2002 apud ANTHONY; GOVINDARAJAN, 2011), controle é considerado uma maneira de se certificar de que o planejado ocorreu. Além disso, controle também pode ser usado para avaliar métodos e verificar sua eficácia. Independente do intuito de controle, o mesmo deve ser realizado por fim de atender objetivos empresariais.

Além disso, o controle pode ser definido como uma técnica para analisar as formas utilizadas para chegar a cada objetivo proposto, seja seus planos, políticas ou padrões específicos. Ele propõe uma comunicação entre os métodos e seus responsáveis, se baseando no propósito administrativo, gerencial e coletivo da organização (ANTHONY; GOVINDARAJAN, 2011). Para Sanvicente (2000, apud ANTHONY; GOVINDARAJAN, 2011), controlar é acompanhar o desempenho das atividades de maneira mais objetiva e rápida possível, podendo comparar o desempenho de tal atividade, ou seja, verificar o que ocorreu e o que foi realmente planejado e conseqüentemente, avaliar se foi satisfatório para a empresa. Além de acompanhar todo o processo, é preciso auxiliar a fundo para poder ter uma maior contribuição e gerar informações mais claras e coerentes, contribuindo com a tomada de decisões da empresa.

O parecer dos auditores em seus conceitos esclarece a importância do controle em uma empresa e como ele é capaz de nortear cada atividade, acompanhando sua execução para que ocorra como o planejado e haja uma realização dentro dos objetivos, planos, políticas e padrões. Também é possível analisar problemas encontrados, permitindo gerar uma assistência caso esse dano volte a ocorrer futuramente (ANTHONY; GOVINDARAJAN, 2011).

Segundo Beuren (2002 apud BALBINOT; FILHO, 2005), é preciso dar atenção a alguns pontos específicos. Para que uma empresa tenha um bom controle os seguintes fatos podem ser evidenciados:

- O controle deve ter uma visão mais objetiva para o futuro, para que não apareça surpresas inesperadas e indesejadas, levando em consideração que o passado já não é mais considerável;
- O controle de cada empresa deve ser dirigido a seus objetivos específicos, deixando claro todos os dados da área ou de toda a empresa para poder ser mais bem avaliado e desempenhado;
- O controle, quando utilizado sem alteração e por muito tempo muitas vezes pode apresentar problemas econômicos, levando em consideração o desempenho desejado a curto e a longo prazo.

Por fim, um bom sistema de controle deve apresentar objetivos e métodos eficazes diante do planejamento da empresa, capazes de alcançar metas propostas e ainda motivar os colaboradores da organização a bons resultados e a expectativas futuras (ANTHONY; GOVINDARAJAN, 2011).

Pontos positivos do controle

Segundo Codo (2002 apud CODO; GUIMARÃES, 2006), o controle é a essência do trabalho. É como controlar o homem para o mundo. Quando ocorre alguma falha no processo de controle, ocorre um abalo no trabalho.

Diante da competitividade dos mercados e a concorrência entre os investidores, as empresas buscam cada vez mais um sistema de controle mais seguro e capaz de garantir segurança diante das informações. Um bom controle é capaz de deter erros e possíveis problemas, além disso, é preciso termos de um bom planejamento para ter ciência de quais os melhores métodos de controle e detectar quais sistemas são mais eficazes (LOUREIRO, 2010).

Um bom controle é capaz de reduzir o abuso de poder, possíveis erros e fraudes, e vazamento de informações confidenciais. A gestão de cada empresa é elaborada por seus administradores, e, por isso, o controle é fundamental para que haja segurança entre as informações contábeis e registros, clareza no desenvolvimento dos objetivos e na hora da aplicação além da comunicação eficaz entre as diretrizes e políticas (LOUREIRO, 2010).

O método de controle sobre o processo no trabalho deve ser dominante e capaz de fazer com que os contribuintes se encontrem em seu trabalho e possuem saúde mental para isso. A ferramenta de controle diz como cada trabalhador reage desenvolvendo determinada função, envolvendo tempo, ritmo e a melhor maneira de obter resultados (CODO; GUIMARÃES, 2006).

Além disso, de nada vale um bom sistema de controle sem colaboradores comprometidos com os objetivos da empresa, levando em conta que por mais que um sistema de controle seja planejado e melhorado, nem sempre pode ser considerado como solução definitiva para qualquer tipo de risco ou problema. A administração precisa estar cercada de bons profissionais, com ética e conduta, capazes de influenciar demais colaboradores e proteger os valores da empresa (LOUREIRO, 2010).

Gestão

Gestão, originário do latim *gestione*, significa gerência, administração. Desta forma, gestão é executar empresas para obter melhores resultados (BALBINOT, 2005). É essencial nos dias atuais uma gestão qualificada que garanta que objetivos desejados sejam alcançados e que as empresas consigam se manter diante de tamanha competitividade e inovação no campo empresarial. Independente do ramo empresarial, é preciso de uma administração voltada ao planejamento, organização, direção e controle, formando um processo descontraindo e dinâmico (BALBINOT, 2005).

Conduzir um negócio não é algo simples e nem está perto de ser, uma boa gestão se faz cada vez mais complexa. Alguns fatores que justificam tal perspicácia e podem ser compreendidos facilmente são as leis e normas que precisam ser atendidas, a alteração dos perfis profissionais e dos consumidores, as informações disponíveis, a variabilidade do mercado e as novas tecnologias presentes (COSTA, 2020).

Gestão é fazer acontecer. O gestor, que faz a gerência da empresa, é quem toma decisões para que tudo ocorra dentro do esperado, alcançando as metas propostas. Balbinot (2005) afirma que, a ideia é que

administrar seja gerenciar a organização para o alcance de seus objetivos. É papel do gestor compreender a interação empresarial com o ambiente, há uma diversidade de informações e dados compondo diferentes ambientes, entender cada etapa é essencial para compreender ainda mais a complexibilidade destes fatores e saber qual método é mais indicado para obter mais vantagens (SCHULTZ, 2016).

Taylor (1960 apud JUNQUILHO, 2001), descreve a gestão como um papel fundamental em uma boa organização, ela é responsável pelas habilidades dos colaboradores, criando um padrão e ampliando o controle dos colaboradores. Já Fayol (1970 apud JUNQUILHO, 2001), dizia que os gerentes eram responsáveis pela racionalidade da administração no trabalho, levando em consideração sua autoridade para atingir metas organizacionais.

De acordo com Figueiredo (1997 apud BALBINOT, 2005), gestão é como um conjunto de políticas e definições que se originam de crenças e formam uma coleção de valores executivos, e, dessa forma, ocorre em todo âmbito empresarial. Ou seja, é um grande método de controle, pois ele apresenta a forma que os gestores serão avaliados e como a empresa será regida.

Pontos positivos da gestão

A partir do processo de gestão, a empresa é capaz de realizar uma “autocrítica organizacional” de si mesma e buscar as melhores ações para lidar com as novas mudanças, desafios e estratégias, que darão um novo rumo à empresa durante determinado período, seja ele de curto, médio ou de longo prazo (CORDEIRO; RIBEIRO, 2003).

Outro ponto importante é a transparência e comunicação entre líderes e colaboradores, que são de responsabilidade da gestão, é ela quem apresenta uma boa democracia e organiza a administração. É importante que a empresa ressalte sempre a importância de ter colaboradores idealistas e sempre envolvidos no desenvolvimento empresarial, criando uma conexão saudável e confiável (OLIVEIRA; OLIVEIRA; ALVES, 2014).

Além disso, é papel do gestor saber dar e receber *feedback* sobre tudo que se relaciona a empresa, possuindo uma rede de comunicação aberta e flexível para que colaboradores de todos os setores possam fazer parte e, conseqüentemente, se desenvolverem e se aperfeiçoarem a cada dia mais (OLIVEIRA; OLIVEIRA; ALVES, 2014).

A finalidade da gestão é atuar de forma que a empresa saiba lidar com possíveis turbulências e se adaptar à realidade do mercado, crescendo a cada dia e conseqüentemente se tornando mais forte. Sendo assim, tudo que acontece na empresa deve ser de forma organizada, com ética e profissionalismo, auxiliando na tomada de decisões e alcançando as metas e os objetivos estabelecidos (CORDEIRO; RIBEIRO, 2003).

Nos dias atuais, a melhor gestão é aquela em que o colaborador é capaz de trabalhar com determinação, assumindo responsabilidades, auxiliando nas decisões que lhe afetam, tendo voz e respostas. Além disso, é muito importante que haja uma comunicação entre empregado e empregador, e que essa ocorra de forma aberta e respeitosa. A gestão precisa ser democrática e capaz de transmitir confiança em todos os níveis empresariais (CORDEIRO; RIBEIRO, 2003).

Métodos de controle gerencial

Com ambientes cada vez mais desafiadores, a inovação vem cada vez mais representando uma alternativa para que as empresas mantenham ou aperfeiçoem sua eficiência, representando uma contínua competitividade. Além disso, estudos recentes comprovam a ausência de mecanismos de controle ligados ao processo de inovação, o que pode provocar entendimentos inadequados nas organizações, implicando manutenção, postergação e, em alguns casos, abandono de projetos de inovação (CRUZ; FREZATTI; BIDO, 2015).

Quando se pensa na gestão de empresas, deve-se ter em mente que há expressivos desafios de gestão os quais remetem ao controle gerencial. De acordo com Otley (1994 apud CRUZ; FREZATTI; BIDO, 2015), o controle gerencial tem seu foco voltado para as tarefas que auxiliam na coerência operacional de uma empresa, permitindo facilitar a sua inserção no mercado. Sabendo disso, para que esse direcionamento se realize, a empresa deve identificar as suas necessidades e, posteriormente, desenvolver um sistema de controle e gestão baseado nas informações identificadas.

No entanto, Cruz, Frezatti e Bido (2015) consideram fatores como atualidade, flexibilidade, amplitude e diversificação os principais ou mais importantes para a estruturação de um controle gerencial coerente e eficaz. Todavia, gestores podem seguir diferentes caminhos e abordagens para a definição deste processo, dependendo das funcionalidades da empresa, os seus princípios, atribuições e principais objetivos a curto e longo prazo determinados.

De acordo com Nisiyama e Oyadomari (2012), um dos modelos mais abrangentes de controle gerencial é o modelo de Simons. O qual possui uma proposta de alavancas de controle. Simons (1995 apud NISIYAMA; OYADOMARI, 2012) define seu modelo com base em quatro sistemas específicos, os quais foram exemplificados e definidos nas informações apresentadas abaixo:

- Sistema de Crenças: para inspirar e direcionar as procuras por novas oportunidades e experiências;
- Sistema de Restrições: para estabelecer limites no comportamento nessas procuras de oportunidades;
- Sistema de Controle Diagnóstico: para motivar, monitorar e recompensar pelo cumprimento de metas; e
- Sistema de Controle Interativo: para estimular o aprendizado organizacional e o surgimento de novas ideias e estratégias.

Simons (2000 apud NISIYAMA; OYADOMARI, 2012) afirma que os sistemas de crenças e de controle interativo criam um ambiente informacional positivo que encoraja o compartilhamento de informações e aprendizado, enquanto os sistemas de restrições e de controle diagnóstico são usados para restringir o comportamento em busca de oportunidades e para a alocação de recursos escassos.

Fraudes corporativas

Genericamente, uma fraude é “qualquer ato ardiloso, enganoso ou de má-fé, com o intuito de lesar ou ludibriar outrem, ou de não cumprir determinado dever” (HOUAISS, 2007 apud COSTA; WOOD, 2012).

Jamal, Johnson e Berryman (1995 apud COSTA; WOOD, 2012) observam que uma fraude corporativa ocorre quando os agentes fraudadores identificam uma oportunidade, tomam sucessivas decisões visando obter vantagens ilícitas e gerenciam os cenários para ocultar tais decisões e seus efeitos.

Na literatura a respeito das fraudes, é possível identificar aspectos comuns que possibilitam a construção de uma definição operacional: (i) a motivação dos fraudadores; (ii) a presença de alvos disponíveis; (iii) a inexistência ou a insuficiência de controles internos ou externos; e (iv) a desorganização social ou a perda de valores sociais e morais (COSTA; WOOD, 2012).

Com base nessas elaborações e aspectos comuns, Costa e Wood (2012) definem a fraude corporativa como “uma série de ações e condutas ilícitas realizadas, de maneira consciente e premeditada, pelos membros da alta administração de uma organização, as quais se sucedem em um processo, visando atender interesses próprios e com a intenção de lesar terceiros”.

Pode-se afirmar que a ocorrência de tais fraudes pode ser explicada pela existência de três dimensões, as quais foram desenvolvidas por Cressey em 1953. Elas formam o triângulo de fraudes, que é composto por: pressão, oportunidade e racionalização (CONDÉ; ALMEIDA; QUINTAL, 2015).

De acordo com os procedimentos metodológicos de Condé, Almeida e Quintal (2015), a pressão, a racionalização e a oportunidade atuam separadamente na subjetividade da fraude. A importância de cada um desses aspectos, é determinada pelas circunstâncias que levam o agente a praticar a ação, independentemente do seu nível hierárquico dentro da organização.

Schnatterly, Gangloff e Tuschke (2018 apud SOUZA 2021) afirmam que o modelo teórico do triângulo da fraude, tem por intuito identificar os antecedentes de eventos de irregularidades por meio das suas forças internas e externas. Sabendo isso, são encontrados alguns estudos que podem auxiliar-nos no entendimento do triângulo das fraudes.

A pressão é decorrente de motivações internas e externas ao indivíduo. As estruturas de compensação e benefícios e a exigência de desempenhos que tragam resultados expressivos podem estimular comportamentos desviantes. Pressões externas podem surgir a partir da competição de mercado e das demandas exigidas pelos gestores (SCHNATTERLY; GANGLOFF; TUSCHKE, 2018 apud SOUZA 2021). A pressão, resulta normalmente, de problemas financeiros da empresa ou do próprio funcionário, que pode se sentir forçado a demonstrar uma melhor situação corporativa para os usuários das informações, com a finalidade de beneficiar a si mesmo ou até a empresa (CONDÉ; ALMEIDA; QUINTAL, 2015).

A oportunidade está associada as habilidades do indivíduo em encontrar alternativas que tragam os resultados esperados. A oportunidade pode ser oriunda do cargo exercido, dos recursos disponíveis, estrutura organizacional e sistemas de controle. A cultura e normas presentes no setor a qual pertence a organização podem gerar oportunidades, sejam elas, formais ou informais (SCHNATTERLY; GANGLOFF; TUSCHKE, 2018 apud SOUZA 2021). Além disso, Condé, Almeida e Quintal (2015) afirmam que a percepção do fraudador sobre

a oportunidade de praticar a fraude aumenta quanto maior a habilidade técnica e o conhecimento geral sobre as atividades da empresa.

A racionalização é uma estratégia mental, responsável pela tomada das decisões. As características individuais são de grande influência na racionalização da fraude. Estudos demonstram que indivíduos com traços narcisistas, maquiavélicos e psicopatas são mais propensos a comportamentos antiéticos. Características externas também influenciam na racionalização da fraude (HARRISON; SUMMERS; MENNECKE, 2018; SCHNATTERLY; GANGLOFF; TUSCHKE, 2018 apud SOUZA 2021).

De acordo com Harrison, Summers e Mennecke (2018 apud SOUZA 2021) a racionalização do triângulo da fraude é o mecanismo utilizado para justificar uma determinada ação baseada em um contexto de pressão e oportunidade. O indivíduo cria uma narrativa que faça com que ele justifique uma determinada ação fraudulenta baseada em uma intenção maior para desenvolver a ação.

A partir do estudo de Harrison, Summers e Mennecke (2018 apud SOUZA 2021), foram identificados os mecanismos de racionalização do triângulo da fraude, o qual é composto por quatro fatores: necessidade de racionalização, motivação, oportunidade percebida e intenção. A intenção de fraude aumenta com a ausência de sistemas de denúncias corporativo (TRIANTORO; UTAMI; JOSEPH, 2019 apud Souza 2021). Na área de gerenciamento de riscos, os fatos expressos anteriormente proporcionam uma análise das tendências de decisões que podem caracterizar situações de fraude. O que permite que as organizações possam realizar pesquisas internas para avaliar e verificar as atitudes de seus decisores, esses *insights* podem auxiliar no desenvolvimento e aprimoramento de novos sistemas de denúncias que envolvam as estruturas internas e externas das organizações, inovando e melhorando ainda mais os recursos já existentes e utilizados (SOUZA, 2021).

METODOLOGIA

De acordo com Vergara (2016), não há um modelo único e específico de pesquisa. A escolha entre as várias alternativas possíveis depende da natureza do problema, do método pelo qual se desenvolverá o trabalho, do tipo de pesquisa, da visão de mundo do pesquisador e de tantos outros fatores, internos ou externos. No entanto, há certos itens que não podem deixar de ser contemplados em qualquer projeto, a respeito das diferenças entre eles. O que vai variar é o conteúdo contido desses itens.

Delineamento da pesquisa

Quanto aos fins, essa pesquisa é de caráter descritivo. De acordo com Vergara (2016) a pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Não tem compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação. Pesquisa ele opinião insere-se nessa classificação.

Já quanto aos meios, essa pesquisa é de caráter bibliográfico. Esse meio de investigação Vergara (2016) define como: “estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral”.

Coleta dos dados

A coleta dos dados se deu a partir da leitura, estudo e análise de artigos acadêmicos disponíveis no Google Acadêmico, publicações em revistas de caráter administrativo e contábil e livros acadêmicos disponibilizados na biblioteca virtual da Universidade Regional e Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI). Sempre tendo a consciência de escolhas de materiais confiáveis e que respeitassem as denominações da presente pesquisa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A insuficiência ou inexistência de um bom planejamento empresarial, em muitas situações, pode resultar em fraudes corporativas ou em práticas de contabilidade criativa, oriundas de uma gestão sem planejamento ou de um sistema de controles mal elaborado ou mal executado. Essa situação acaba por afetar diversos setores dentro da organização e fazendo com que clientes, ou até mesmo colaboradores, busquem por outras empresas e oportunidades melhores, em virtude de a empresa ser insuficiente em alguns aspectos determinantes.

Os métodos de controle e gestão apresentados no presente trabalho mostram como é possível alcançar objetivos de forma coerente dentro das organizações, sabendo que é preciso seguir um cronograma: planejar, organizar, direcionar e saber gerir tudo que se refere aos comportamentos empresariais. Todavia, é papel do gestor também acompanhar estas práticas, bem como realizar a prática de dar e receber *feedbacks*, a fim de evitar possíveis frustrações a respeito das fraudes que podem surgir.

Além disso, um dos principais problemas encontrados nas empresas é a falta de bons controles internos, de acordo com as necessidades e objetivos de cada uma delas, o que pode trazer diversos riscos a organização, nestes casos, os auditores independentes são extremamente úteis para ajudar a detectar os riscos e solucioná-los, por serem capazes de elaborar análises detalhadas detectando os motivos que geraram determinados riscos e as suas possíveis causas determinantes. A falta de um bom controle interno ou até mesmo a inexistência deste é um dos principais causadores de fraudes.

Todas as empresas deveriam estar escoltadas e munidas por um bom sistema de controle e gestão diante de tudo que vem acontecendo atualmente. Levando em consideração a alta velocidade da globalização e as mudanças tecnológicas, a linha de frente das empresas, seja o gestor, administrador ou até mesmo o contador, precisam estar cada vez mais atentos diante das contínuas mudanças e inovações presentes no mercado. Desta forma, é possível fazer com que os objetivos da organização sejam alcançados, mantendo a competitividade, e a empresa se encontre preparada para qualquer barreira ou imprevisto que possa surgir ao longo do tempo.

Portanto, a partir do problema de pesquisa destacado na introdução do presente trabalho de pesquisa, é necessário ter a consciência que para se chegar aos resultados esperados dentro do ambiente empresarial, é necessário coerência e responsabilidade diante das escolhas e decisões.

REFERÊNCIAS

- ANTHONY, R. N.; GOVINDARAJAN, V. **Sistemas de controle gerencial**. Porto Alegre: AMGH. N. 12º, p. 769. 2011.
- BALBINOT, E. L.; FILHO, A. R. **Controle de Gestão**: um estudo teórico. Revista Eletrônica de Contabilidade. Santa Maria: UFSM. V. 2, n. 2. 2005.
- CALDEIRA, N. B.; MENDES, D. H. **A importância do controle interno na gestão das organizações**. UniEvangélica, Anápolis-GO. 2018.
- CONDÉ, D.A.R. ALMEIDA, F.O.C. QUINTAL, S.R. Fraude Contábil: Análise empírica à luz dos pressupostos teóricos do triângulo da fraude e dos escândalos corporativos. **Gestão & Regionalidade** - Vol. 31 - Nº 93. 2015.
- CORDEIRO, J. V. B. M. RIBEIRO, R. V. **Gestão empresarial**. *Business School*, Gazeta do Povo, AFESBJ/FAE, Curitiba. 2003.
- COSTA, H. **Gestão empresarial**. Ed. Digitaliza. P. 229. 2020.
- COSTA, P.P.A. JR, W.T. Fraudes Corporativas. RAE Executiva – **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo – SP – Brasil. 2012.
- CRUZ, C.P.A. FREZATTI, F. BIDO, S.D. Estilo de liderança, controle gerencial e inovação: papel das alavancas de controle. RAC – **Revista de Administração** contemporânea. Rio de Janeiro – RJ. 2015.
- GUIMARÃES, M. C. Controle no trabalho: uma reflexão sobre antigas e novas formas de controle e suas consequências sobre os trabalhadores. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 13, n. 1, p 1-10. 2006.
- JUNQUILHO, G. S. Gestão e ação gerencial nas organizações contemporâneas: para além do “folclore” e o “fato”. **Gestão e Produção**, v. 8, n. 3, p. 304-318. 2001.
- LOUREIRO; D. P. B. **A importância dos controles internos nas organizações**. UFRGS, Porto Alegre. 2010.
- MIGUEL, E. C. **Avaliação do sistema de controle interno**: estudo de caso em uma empresa de médio porte. UFMG, Belo Horizonte. 2015.
- MORAES, J.P.; SAGAZ, S.M.; SANTOS, G.L.; LUCIETTO, D.A. Tecnologia da informação, sistemas de informações gerenciais e gestão do conhecimento com vistas a criação de vantagens competitivas: revisão de literatura. **Revista Visão Gestão Organizacional**. Caçador – SC. 2018.
- NISIYAMA, K.E. OYADOMARI, T.C.J. Sistemas de controle gerencial e o processo de inovação. **RAI – Revista de Administração e Inovação**. São Paulo – SP. 2012.
- OLIVEIRA, C. C. S.; SILVA, M. F.; OLIVEIRA, S. C. S.; ALVES, J. M. **Gestão empresarial**: uma análise da importância da comunicação interna na administração pública do IFPE. Vitória de Santo Antão. 2014.
- SCHULTZ, G. **Introdução à gestão de organizações**. Porto Alegre: UFRGS - Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 2016.

JORNADA DE ESTUDOS EMPRESARIAIS 2022 – o amanhã começa aqui

Erechim/RS - 16 a 18 de maio; 20 e 21 de junho de 2022

XL Semana Acadêmica de Administração – VIII Mostra Científica do curso de Administração
XXXII Semana Acadêmica de Ciências Contábeis – VIII Mostra Científica do curso de Ciências Contábeis
VIII Semana Acadêmica de Arquitetura e Urbanismo – II Mostra Científica do curso de Arquitetura e Urbanismo
III Semana Acadêmica do EAD URI - II Mostra Científica dos cursos do EAD URI
ISBN 978-65-88528-25-9

SOUZA, M.R. **A influência do risco e do triângulo da fraude na propensão a fraude em decisões estratégicas**. Universidade Federal do Paraná. Curitiba – PR. 2021.

VERGARA, C.V. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. Grupo GEN, 16. ed. – São Paulo – SP. 2016.

ESTRUTURA DAS NORMAS BRASILEIRAS DE CONTABILIDADE

POLLI, A. B.¹
ATHAYDE, G. N.²
ROTAVA, M. V.³
FERRARI, A.⁴
SCALABRIN, I.⁵

RESUMO

O artigo aborda os diversos temas relacionados às Normas Brasileiras de Contabilidade, como o emitente, a quem se aplica e como estão estruturadas, além de suas características principais, a partir de quadros, pesquisas em diversas fontes e comentários sobre eles. Diante disso, são apresentados conceitos e características acerca do assunto, além das entidades que as regem e regulamentam a profissão contábil, de forma clara e objetiva.

Palavras-chave: CFC. CPC. IFRS. CRC. Normas de Contabilidade.

INTRODUÇÃO

Com a necessidade de estar sempre de acordo com as leis federais, o profissional contábil deve estar atento às normas para o melhor desempenho de sua função e evitar complicações judiciais para si e para a empresa, sendo que cada norma cita um fato específico.

As NBC (Normas Brasileiras de Contabilidade) são um conjunto de regramentos regulamentados pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) a fim de nortear e padronizar os procedimentos da profissão. Essas medidas são importantes para a clareza de processos contábeis, facilitando a compreensão e melhorando a rotina do setor.

Estão diretamente relacionadas com as Normas Internacionais de Relatórios Financeiros (IFRS) e a contabilidade internacional, uma vez que as últimas definem métodos para que a contabilidade em geral possa se basear internacionalmente, em que diferentes nações consigam se comunicar em virtude de análises financeiras.

¹ Alessandra Bugs Polli. Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

² Gabriela Negretti Athayde. Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

³ Mariana Valentini Rotava. Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

⁴ Angélica Ferrari. Mestre em Ciências Contábeis pela FURB. Professora do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

⁵ Idionir Scalabrin. Mestre em Ciências Contábeis pela UNISINOS. Professor do Curso de Ciências Contábeis – URI Erechim.

A adoção das normas internacionais, a partir de 2010 no Brasil, trouxeram impactos significativos, como diversas vantagens e desvantagens para as empresas além de ampla diversidade nas normas. Dentre os pontos positivos pode-se citar: a utilidade das demonstrações contábeis para a tomada de decisões; o atendimento às normas contábeis e fiscais com a adoção do normativo, levando os envolvidos no processo a desenvolverem novas habilidades profissionais; a correta classificação de ativos e passivos, o que, conseqüentemente, produz uma fonte mais segura financeiramente; a comparabilidade das demonstrações contábeis entre períodos e entre outras empresas.

Entretanto, de tal modo há também algumas desvantagens, que nesse caso são consideradas irrelevantes ao comparadas com as vantagens, como a dificuldade na contratação de profissionais com competência técnica para a implementação e posterior manutenção da escrituração contábil sobre as premissas do normativo; o maior custo despendido com esses profissionais quando comparados aos anteriores; o maior dispêndio de horas dos setores envolvidos da empresa para a elaboração de relatórios gerenciais e estimativas que subsidiam os registros contábeis.

Atualmente, as normas brasileiras de contabilidade norteiam os procedimentos executados pelos profissionais que atuam na área contábil. Com a finalidade de expandir a discussão acerca de tais aspectos, esse estudo busca responder a seguinte questão de pesquisa: Quem emite, a quem se aplica e como estão estruturadas as Normas Brasileiras de Contabilidade? Nessa linha, o objetivo geral do estudo é identificar como são emitidas, as entidades beneficiárias e a estrutura das NBC.

O estudo busca analisar as entidades beneficentes e algumas das principais normas brasileiras de contabilidade, buscando trazer informações claras que possam contribuir teoricamente para a execução adequada dessas, seja no contexto de escritórios contábeis ou empresas, e promover um melhor entendimento para acadêmicos interessados no assunto.

Ademais, aborda-se de modo geral, a estrutura contábil no Brasil, através da regulamentação da Resolução CFC nº. 1.328/11, composta por normas técnicas e profissionais, bem como as inovações e mudanças trazidas pela implementação a nível mundial das Normas Internacionais de Relatórios Contábeis (IFRS), como era antes e o que mudou a partir do século XXI com sua adoção pelas organizações.

Por fim, considera-se de extrema relevância demonstrar a estrutura das normas brasileiras de contabilidade, já que são necessárias para o exercício da profissão, além de serem importantes para a continuidade da empresa e entendimento dos proprietários, acionistas, gestores e administradores das demonstrações financeiras e patrimônio.

REFERENCIAL TEÓRICO

As Normas Brasileiras de Contabilidade são um conjunto de regramentos regulamentados pelo Conselho Federal de Contabilidade a fim de nortear e padronizar os procedimentos da profissão. Essas medidas são importantes para a clareza de processos contábeis, facilitando a compreensão e melhorando a rotina do setor.

História da contabilidade no Brasil

A contabilidade no Brasil teve sua primeira referência oficial à escrituração e relatórios contábeis em 1808. Considerando os registros mais recentes, o século XX foi marcado pela fundação de instituições contábeis: a Escola de Comércio Mackenzie College, o Instituto Paulista de Contabilidade (atualmente Sindicato dos Contabilistas de São Paulo) e a Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (FEA-USP).

Em 1946, ao ser promulgado o Decreto-lei nº 9.295, ocorreu a criação do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e dos Conselhos Regionais de Contabilidade (CRC), cujo estes tinham e continuam com o objetivo de fiscalizar as atividades de contadores. O início de uma nova fase da contabilidade nacional aconteceu a partir de 1976, após a aprovação da Lei nº 6.404, denominada Lei das Sociedades por Ações, que se originou após a necessidade de aprimorar informações contábeis para melhor conhecimento e análise do desempenho de empresas. Para Bacci (2002, p.134), “a nova lei veio consagrar a adoção do sistema contábil americano com algumas contribuições brasileiras de relevância, sendo algumas práticas essencialmente nacionais como a correção monetária”.

O século XXI foi o momento no qual começaram a alinhar as práticas contábeis brasileiras com as internacionais, com a promulgação de uma legislação que determinou de forma clara a adoção gradativa de padrões internacionais emitidos pelo *International Accounting Standard Board* (IASB), conhecidos como *International Finance Report Standards* (IFRS), que é adotado por mais de 100 países.

Estas novas normas apresentam certas diferenças em relação às vigentes no Brasil até 31 de dezembro de 2007, como referencial para sua formulação o sistema jurídico consuetudinário, isto é, o uso de leis dependendo do cenário econômico atual, além de buscar a transparência para o investidor e transformações no perfil e no currículo profissional de atuantes da área.

Em 11 de junho de 2010, foi sancionada a Lei nº 12.249, que proporcionou maiores mudanças, dentre as quais aquela que autoriza o CFC a exigir exame de suficiência e cadastro de qualificação técnicas dos programas de educação continuada, além de editar as normas brasileiras de contabilidade, tanto técnicas, como profissionais. Outro ponto da nova legislação é a respeito da extinção da categoria de técnico em contabilidade, contudo a lei assegura os direitos daqueles que já se encontravam registrados.

International Finance Report Standards – IFRS

São normas internacionais de contabilidade, um conjunto de pronunciamentos contábeis internacionais publicados e revisados pelo IASB. As normas internacionais de contabilidade vigentes que foram emitidas antes de 2004, são denominadas IAS – *International Accounting Standards*. As normas internacionais de relatório financeiro emitidas a partir de 2004 são denominadas IFRS. Aos poucos, as IAS vêm sendo revisadas e substituídas pelas IFRS. As normas contábeis são responsáveis pela definição dos critérios de mensuração e as formas de registrar e classificar os eventos econômicos e financeiros que ocorrem nas empresas, assim como apresentam os requisitos mínimos de divulgação para a compreensão destes eventos e seus impactos sobre a posição patrimonial e financeira das empresas, além do desempenho das operações e dos fluxos de caixa.

No Brasil, as normas contábeis são elaboradas a partir das IFRS e aprovadas pelo CPC, o qual recomenda que estes pronunciamentos técnicos sejam referendados pelas entidades reguladoras brasileiras, tais como o CFC e a CVM (Comissão de Valores Mobiliários).

Normas brasileiras de contabilidade – NBC

As Normas Brasileiras de Contabilidade (NBC) constituem-se em um conjunto de regras e procedimentos de conduta que são observados como requisitos para o exercício da profissão contábil, bem como os conceitos doutrinários, princípios, estrutura técnica e procedimentos a serem aplicados na realização dos trabalhos previstos nas normas aprovadas por resolução emitida pelo CFC.

As Normas Brasileiras de Contabilidade foram editadas pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e devem seguir os mesmos padrões de elaboração e estilo utilizados nas normas internacionais e compreendem as normas propriamente ditas, as interpretações técnicas e os comunicados técnicos.

Existem algumas diferenças entre esses termos, as Normas completas são editadas pelo CFC a partir das emissões do CPC, que são numeradas de 00 a 999. As Interpretações são objetivadas a esclarecer a aplicação das Normas, definindo regras e procedimentos para determinadas situações específicas, e o Comunicado Técnico esclarece assuntos contábeis, com a definição de procedimentos a serem observados, levando em conta os interesses dos profissionais e as demandas da sociedade.

Em relação à classificação e subdivisões, as Normas Brasileiras de Contabilidade classificam-se em profissionais e técnicas, sendo que as normas profissionais servem para regulamentar as ações dos contadores em seu exercício, sendo divididas em quatro categorias: NBC PG (Normas Brasileiras de Contabilidade aplicadas em todos os profissionais contábeis), NBC PA (Normas Brasileiras de Contabilidade aplicadas exclusivamente em contadores que atuam como auditores independentes), NBC PI (Normas Brasileiras de Contabilidade aplicadas para auditores internos) e NBC PB (Normas Brasileiras de Contabilidade para contadores que atuam como peritos contábeis). Já as normas técnicas também conhecidas como NBC T, envolvem todos os detalhes relacionados aos conceitos e procedimentos da área, as ações formais que pertencem ao trabalho executado pelos profissionais da área. Por isso, sua utilização perpassa pela regularização dos assuntos mais específicos do cotidiano contábil, como os conceitos e procedimentos que devem ser aplicados pelos especialistas.

Tanto as Normas Brasileiras de Contabilidade Profissionais ou as Técnicas, estabelecem preceitos de conduta profissional, padrões e procedimentos técnicos necessários para o adequado exercício profissional. O Quadro 1 apresenta um resumo da aplicabilidade das NBC profissionais.

Quadro 1 - Resumo da aplicabilidade das Normas Brasileiras de Contabilidade Profissionais

I - Geral	BC PG	N	Normas Brasileiras de Contabilidade aplicadas indistintamente a todos os profissionais de Contabilidade;
II - do Auditor Independente	BC PA	N	Normas Brasileiras de Contabilidade aplicadas, especificamente, aos contadores que atuam como auditores independentes;
III - do Auditor Interno	BC PI	N	Normas Brasileiras de Contabilidade aplicadas especificamente aos contadores que atuam como auditores internos;
IV - do Perito	BC PP	N	Normas Brasileiras de Contabilidade aplicadas especificamente aos contadores que atuam como peritos contábeis.

Fonte: <http://www.portaldecontabilidade.com.br/nbc/>

O Quadro 2 apresenta um resumo da aplicabilidade das NBC Técnicas.

Quadro 2 - Resumo da aplicabilidade das Normas Brasileiras de Contabilidade Técnicas

I - Geral	BC TG	N	Normas Brasileiras de Contabilidade convergentes com as normas internacionais emitidas pelo <i>International Accounting Standards Board</i> (IASB); e as Normas Brasileiras de Contabilidade editadas por necessidades locais, sem equivalentes internacionais;
As NBC TG são segregadas em:			
a) normas completas que compreendem as normas editadas pelo CFC a partir dos documentos emitidos pelo CPC que estão convergentes com as normas do IASB, numeradas de 00 a 999; b) normas simplificadas para PMEs que compreendem a norma de PME editada pelo CFC a partir do documento emitido pelo Iasb, bem como as ITs e os CTs editados pelo CFC sobre o assunto, numerados de 1000 a 1999; c) normas específicas que compreendem as ITs e os CTs editados pelo CFC sobre entidades, atividades e assuntos específicos, numerados de 2000 a 2999.			
II - do Setor Público	BC TSP	N	Normas Brasileiras de Contabilidade aplicadas ao Setor Público, convergentes com as Normas Internacionais de Contabilidade para o Setor Público, emitidas pela <i>International Federation of Accountants</i> (Ifac); e as Normas Brasileiras de Contabilidade aplicadas ao Setor Público editadas por necessidades locais, sem equivalentes internacionais;

JORNADA DE ESTUDOS EMPRESARIAIS 2022 – o amanhã começa aqui

Erechim/RS - 16 a 18 de maio; 20 e 21 de junho de 2022

XL Semana Acadêmica de Administração – VIII Mostra Científica do curso de Administração
 XXXII Semana Acadêmica de Ciências Contábeis – VIII Mostra Científica do curso de Ciências Contábeis
 VIII Semana Acadêmica de Arquitetura e Urbanismo – II Mostra Científica do curso de Arquitetura e Urbanismo
 III Semana Acadêmica do EAD URI - II Mostra Científica dos cursos do EAD URI

ISBN 978-65-88528-25-9

III - de Auditoria Independente de Informação Contábil Histórica	BC TA N	Normas Brasileiras de Contabilidade aplicadas à Auditoria convergentes com as Normas Internacionais de Auditoria Independente emitidas pela Ifac;
IV - de Revisão de Informação Contábil Histórica	BC TR N	Normas Brasileiras de Contabilidade aplicadas à Revisão convergentes com as Normas Internacionais de Revisão emitidas pela Ifac;
V - de Asseguração de Informação Não Histórica	BC TO N	Normas Brasileiras de Contabilidade aplicadas à Asseguração convergentes com as Normas Internacionais de Asseguração emitidas pela Ifac;
VI - de Serviço Correlato	BC TSC N	Normas Brasileiras de Contabilidade aplicadas aos Serviços Correlatos convergentes com as Normas Internacionais para Serviços Correlatos emitidas pela IFAC;
VII - de Auditoria Interna	BC TI N	Normas Brasileiras de Contabilidade aplicáveis aos trabalhos de Auditoria Interna;
VIII - de Perícia	BC TP N	Normas Brasileiras de Contabilidade aplicáveis aos trabalhos de Perícia;
IX - de Auditoria Governamental	BC TAG N	Normas Brasileiras de Contabilidade aplicadas à Auditoria Governamental convergentes com as Normas Internacionais de Auditoria Governamental emitidas pela Organização Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (Intosai).

Fonte: <http://www.portaldecontabilidade.com.br/nbc/>

O Quadro 3 apresenta, de forma resumida, as principais mudanças da contabilidade no século XXI.

Quadro 3 - As mudanças da contabilidade no século XXI

Sofisticação do usuário	Os usuários das demonstrações contábeis estão cada dia mais sofisticados. Analistas financeiros, investidores, credores, administradores e potenciais investidores, a cada dia que passa, dominam novas tecnologias de análise de informações. Os usuários vêm exigindo que as informações contábeis sejam mais úteis, ou seja, mais rápidas, abrangentes, precisas, etc.
Complexidade das informações e dos processos de comunicação	Como as atividades a serem reveladas pela contabilidade tornaram-se incrivelmente complexas nos últimos anos, os sistemas contábeis vêm sofrendo grandes modificações, para tornarem-se capazes de acompanhar essa evolução. Elementos como a globalização da economia, os mais recentes instrumentos de gerenciamento e os novos desenvolvimentos tecnológicos, principalmente computacionais, fizeram com que os sistemas contábeis expandissem enormemente o leque de atividades a serem reveladas. Os processos de informação tomaram outras formas, aumentando a capacidade e a velocidade de processamento de dados, diminuindo a distância entre a atividade a ser revelada e o usuário da informação, especialmente por meio de redes de computação e de comunicação. Atualmente, o rastreamento por informações é praticamente instantâneo e a distância inexistente com a utilização de provedores de comunicação conectados via internet, por exemplo.
Qualificação	A profissão contábil atua em realidades regionais bem distintas.
Profissional	Comparando-se o Brasil a países desenvolvidos, onde a formação profissional é precária, assim como são precárias as condições de crescimento da própria atividade. Em uma era em que as mudanças ambientais ocorrem com grande frequência, é preciso que os profissionais contábeis acompanhem o barco da história, para não se tornarem alvos imobilizados pela defasagem.
Globalização da economia	Os sistemas contábeis devem ter a capacidade de fornecer informações úteis, independentemente de quem sejam os usuários e dos locais onde são estabelecidos. Essa nova situação irá forçar os profissionais a criar sistemas contábeis com a habilidade de processar bancos de dados comuns a todos os usuários. A contabilidade deverá ser capaz de trabalhar com as características regionais de cada usuário, em termos de legislação, de princípios contábeis, de tecnologia, de mercados financeiros etc. O desafio para a contabilidade será o de emitir informações para quem quer que seja e onde se encontre o usuário.

Fonte: Adaptado de SCHMIDT (2002, p. 456-458)

A contabilidade, assim como outros setores, vem se modificando com o passar dos anos, para suprir as necessidades complexas do mundo globalizado, no qual informações precisas e rápidas são fundamentais para os usuários da contabilidade. As redes de computação e de comunicação se expandem cada vez mais

para auxiliar os profissionais desta área, a fim de facilitar as atividades e emitir informações úteis com grande capacidade.

Comitê de Pronunciamentos Contábeis – CPC

Inserido como normas para o exercício da profissão contábil existem os CPCs, criado pela Resolução CFC nº 1.055/05, os mesmos tornam legais os processos das atividades financeiras desenvolvidas e necessárias nas empresas, demonstrando como as mesmas devem realizar os procedimentos corretos em relação aos seus rendimentos.

Assim sendo, os CPCs tratam desde a estrutura conceitual para os relatórios financeiros à Contabilização e Relatório Contábil de Planos de Benefícios de Aposentadoria.

Os mesmos são estruturados CPCs do número 0 a 49, além de CPC Liquidação e CPC PME, que são regulamentados pelo CFC.

Sendo seu papel principal emitir os pronunciamentos técnicos, interpretações e orientações, permitindo assim a uniformização do processo de produção das diversas normas. Segundo o órgão, seu objetivo é: "o estudo, o preparo e a emissão de documentos técnicos sobre procedimentos de Contabilidade e a divulgação de informações dessa natureza, para permitir a emissão de normas pela entidade reguladora brasileira, visando à centralização e uniformização do seu processo de produção, levando sempre em conta a convergência da Contabilidade Brasileira aos padrões internacionais"

Conselho Federal de Contabilidade – CFC

O Conselho Federal de Contabilidade (CFC) é uma Autarquia Especial Corporativa de personalidade jurídica de direito público que foi criado e é administrado por uma legislação específica, o Decreto-Lei nº 9.295, de 27 de maio de 1946, o CFC possui estrutura, organização e funcionamento segundo os regulamentos da Resolução CFC nº 1.370, de 8 de dezembro de 2011, que aprova o Regulamento Geral dos Conselhos de Contabilidade. O mesmo visa fiscalizar, normatizar e regulamentar o trabalho contábil no Brasil.

O CFC busca trabalhar em um processo contínuo e sistemático levando em consideração diversos aspectos para a tomada de decisões. Baseando-se na busca de um meio de estar adepto às mudanças e ao futuro, o mesmo atende ao conhecimento contido e a relação da organização, tanto com ambiente interno como no externo, as auxiliando nas atividades necessárias à execução das decisões, e dos objetivos organizacionais, podendo assim fazer com que os mesmos meçam os resultados alcançados em comparação às expectativas criadas.

Conselho Regional de Contabilidade – CRC

O CRC (Conselho Regional de Contabilidade), é a parte que regulamenta a profissão contábil dentro de cada estado. O Conselho Regional de Contabilidade foi aprovado pelo decreto decreto-lei 9.295/46 através

dos conselhos regionais vinculados aos estados da Federação, este órgão é também responsável por aplicar o exame de suficiência, através da Lei n.º 12.249/2010, sendo obrigatório desde 2011, o mesmo se destina a avaliar as competências do profissional contábil, para que assim possa exercer a profissão em concordância com a Lei.

Ao Conselho Regional de Contabilidade são atribuídas, conforme Artigo 10 do Decreto Lei 9.295, as seguintes responsabilidades:

a) expedir e registrar a carteira profissional prevista no artigo 17. (Redação dada pelo Decreto Lei nº 9.710, de 3.9.1946)
b) examinar reclamações e representações escritas acerca dos serviços de registro e das infrações dos dispositivos legais vigentes, relativos ao exercício da profissão de contabilista, decidindo a respeito;
c) fiscalizar o exercício das profissões de contador e guarda-livros, impedindo e punindo as infrações, e bem assim, enviando às autoridades competentes minuciosos e documentados relatórios sobre fatos que apurarem, e cuja solução ou repressão não seja de sua alçada;
d) publicar relatório anual de seus trabalhos e a relação dos profissionais registrados;
e) elaborar a proposta de seu regimento interno, submetendo-o à aprovação do Conselho Federal de Contabilidade;
f) representar ao Conselho Federal Contabilidade acerca de novas medidas necessárias, para regularidade do serviço e para fiscalização do exercício das profissões previstas na alínea b, deste artigo;
g) admitir a colaboração das entidades de classe nos casos relativos à matéria das alíneas anteriores

Fonte: Art. 10 do Decreto Lei 9295/46 (jusbrasil.com.br)

Sendo que o CRC é benéfico a todos os profissionais inscritos nele, pois estes adquirem suporte para compreenderem seus direitos e obrigações, com a certeza total do cumprimento das regras estabelecidas. Da mesma maneira, para as empresas que utilizam os serviços contábeis, há a confiança de que os profissionais possuem qualificações e atuam regularmente.

METODOLOGIA

Tipo de pesquisa

A pesquisa é definida quanto aos fins como uma pesquisa descritiva. Esse tipo de pesquisa visa esclarecer fatores que contribuem para o sucesso do exercício da profissão contábil e possivelmente de usuários da contabilidade.

Já quanto aos meios, a pesquisa é classificada como bibliográfica por ser desenvolvida com base em diversos materiais publicados em sites, artigos, notícias, trabalhos, entre outras, isto é, material acessível ao público em geral. Fornecendo diversos instrumentos para a análise de qualquer outro tipo de pesquisa. Sendo que, pode ser publicado de forma primária ou secundária.

Coleta dos dados

Foram coletadas informações a partir do estudo da literatura que trata do assunto em questão, se utilizando de artigos, livros e de diversos sites confiáveis da internet.

Análise dos dados

Com a finalidade de ampliar a revisão bibliográfica da pesquisa, apresenta-se no Quadro 4 um resumo sobre os principais pronunciamentos da contabilidade ativos no Brasil, seu número, título e sua data de divulgação.

Quadro 4 - Principais Pronunciamentos da Contabilidade

Pronunciamento	Título	Data da Divulgação
CPC 00 (R2)	Estrutura Conceitual para Relatório Financeiro	10/12/2019
CPC 03 (R2)	Demonstração dos Fluxos de Caixa	07/10/2010
CPC 06 (R2)	Arrendamentos	21/12/2017
CPC 10 (R1)	Pagamento Baseado em Ações	16/12/2010
CPC 11	Contratos de Seguro	17/12/2008
CPC 16 (R1)	Estoques	08/09/2009
CPC 20 (R1)	Custos de Empréstimos	20/10/2011
CPC 25	Provisões, Passivos Contingentes e Ativos Contingentes	16/09/2009
CPC 27	Ativo Imobilizado	31/07/2009
CPC 32	Tributos sobre o Lucro	16/09/2009
CPC 33 (R1)	Benefícios a Empregados	13/12/2012

CPC 37 (R1)	Adoção Inicial das Normas Internacionais de Contabilidade	02/12/2010
CPC 39	Instrumentos Financeiros: Apresentação	19/11/2009
CPC 48	Instrumentos Financeiros	22/12/2016

Fonte: Adaptado de Pronunciamentos (cpc.org.br).

Os pronunciamentos contábeis são peças importantes para o início de um trabalho contábil nos órgãos reguladores, os quais servem de orientação para que haja uniformização dos processos de produção das normas, sendo apresentados no quadro acima (Quadro 4), alguns dos pronunciamentos considerados de maior relevância e de extrema importância ao conhecimento dos profissionais da contabilidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao ter como referência para o estudo o objetivo de identificar como são emitidas, as entidades beneficiárias e a estrutura das Normas Brasileiras de Contabilidade, buscou-se analisar diversos materiais, para assim expandir o conhecimento acerca do assunto, e posteriormente estruturar o referencial teórico deste trabalho. De modo geral, a pesquisa buscou esclarecer de forma simples e clara as dúvidas mais frequentes sobre a adoção de Normas Internacionais no contexto brasileiro, além de por meio de tabelas deixar a explicação dos temas mais simplificada.

Diante disso, esse estudo permite obter conhecimento acerca do assunto, como as Normas Brasileiras de Contabilidade (Técnicas e Profissionais) são estruturadas, das entidades que a regem e regulamentam a profissão contábil, além dos Principais Pronunciamentos da Contabilidade.

REFERÊNCIAS

BURGARIN, Maria Clara Cavalcante e DE OLIVEIRA, Oderlene Vieira **EVOLUÇÃO DA CONTABILIDADE NO BRASIL: LEGISLAÇÕES, ÓRGÃOS DE FISCALIZAÇÃO, INSTITUIÇÕES DE ENSINO E PROFISSÃO**, 2014. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/47120554.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2021.

CAITANO, Renan. **EVOLUÇÃO DA CONTABILIDADE BRASILEIRA NO SÉCULO XXI, ATRAVÉS DA ADOÇÃO DAS IFRS E CRIAÇÃO DO CPC**, Portal R7, 2013. Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/artigos/1459/evolucao-da-contabilidade-brasileira-no-seculo-xxi-atraves-da-adocao-das-ifrs-e-criacao-do-cpc/> . Acesso em: 7 maio 2021.

COMITÊ DE PRONUNCIAMENTOS CONTÁBEIS (CPC). **PRONUNCIAMENTOS**. Disponível em: <http://www.cpc.org.br/CPC/Documentos-Emitidos/Pronunciamentos> Acesso em: 30 abr. 2021.

COMITÊ DE PRONUNCIAMENTOS CONTÁBEIS (CPC). **CONHEÇA O CPC**. Disponível em <http://www.cpc.org.br/cpc/cpc/conheca-cpc>. Acesso em: 16 abr. 2021.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE - CFC. **NORMAS COMPLETAS**. Disponível em <https://cfc.org.br/tecnica/normas-brasileiras-de-contabilidade/normas-completas/>. Acesso em: 30 abr. 2021

CFC – O que é e qual a sua importância? GrupoDPG, 2020. Disponível em: <https://grupodpg.com.br/cfc-o-que-e-e-qual-a-sua-importancia/>. Acesso em: 30 abr. 2021

Irko. **NORMAS BRASILEIRAS DE CONTABILIDADE: CONHEÇA AS PRINCIPAIS**, 2019. Disponível em: <https://site.irko.com.br/blog/normas-brasileiras-de-contabilidade-conheca-a-principais/>. Acesso em: 16 . abr. 2021.

Jornal Contábil. **NORMAS BRASILEIRAS DE CONTABILIDADE, CONHEÇA AS PRINCIPAIS E COMO FUNCIONAM**, 2019. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/normas-brasileiras-de-contabilidade-conheca-as-principais-e-como-funcionam/> Acesso em: 16 abr. 2021.

Jornal Contábil. **O QUE É O CRC E QUAL SUA IMPORTÂNCIA PARA A CONTABILIDADE?**, 2020. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/o-que-e-crc-e-qual-sua-importancia-para-a-contabilidade/#:~:text=CRC%20%C3%A9%20a%20sigla%20para,da%20gradua%C3%A7%C3%A3o%20em%20ci%C3%A2ncias%20cont%C3%A1beis.&text=Os%20%C3%B3rg%C3%A3os%20foram%20criados%20pelo,traz%20as%20atribui%C3%A7%C3%B5es%20do%20contador.> Acesso em: 28 maio 2021.

JUSBRASIL. **Artigo 10 do Decreto Lei 9295/46**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/12061585/artigo-10-do-decreto-lei-n-9295-de-27-de-maio-de-1946>. Acesso em: 06 jun. 2022.

LEME, Régis Madruga e PELÚCIO, Marcia. **VANTAGENS E DESVANTAGENS DA ADOÇÃO DA IFRS PARA PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS**, FIPECAFI, 2019. Disponível em: <http://blog.fipecafi.org/vantagens-e-desvantagens-da-adocao-da-ifrs-para-pequenas-e-medias-empresas/>. Acesso em: 4 maio 2021.

Resolução CFC N.º 1.328/11, 2011. Disponível em: http://www.oas.org/juridico/portuguese/res_1328.pdf. Acesso em: 16 abr. 2021.

PESQUISA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

**PALUDO E. G.¹
BISOGNIN, L. J.²
ROTAVA, M. V.³
SOUZA, J. L.⁴**

RESUMO

As empresas estão cada vez mais preocupadas com seus colaboradores, e por esse motivo implementam sistemas para melhorar a qualidade de vida dos mesmos, diante disso o artigo cita os diversos passos relacionados a pesquisa de qualidade de trabalho (QVT), a quem se aplica, além de seus benefícios principais. A pesquisa QVT vem ganhando mais espaço e importância no ambiente corporativo, que além de garantir a qualidade de vida do trabalhador, otimiza as rotinas empresariais e consequentemente o produto final.

Palavras-chave: QVT. Empresa. Produtividade.

INTRODUÇÃO

Com as constantes mudanças no mundo atual, as empresas notaram uma necessidade de implantar meios de valorização humana dentro da organização, para que esses trabalhadores se sintam satisfeitos e valorizados. A pesquisa de qualidade de vida no trabalho é uma ferramenta de gestão para mensurar como as políticas da empresa atingem os funcionários.

De acordo com Fernandes (1996, p.35), a tecnologia de QVT pode ser utilizada para que as organizações renovem suas formas de organização no trabalho, de modo que, ao mesmo tempo em que se eleve o nível de satisfação do pessoal, se eleve também à produtividade das empresas, como resultado de maior participação dos empregados nos processos relacionados ao seu trabalho.

A Qualidade de vida no trabalho é fundamental para direcionar a empresa para o sucesso, e é importante salientar que ela varia de acordo com o contexto e realidade de cada empreendimento, tornando o conceito muito dinâmico, além de que não deve ser focada em apenas determinados fatores, mas sim abranger aspectos físicos, psicológicos e sociológicos, o qual afetam diretamente no clima organizacional.

¹ Eduarda Girardini Paludo. Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

² Liédson Junior Bisognin. Acadêmico do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

³ Mariana Valentini Rotava. Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

⁴ Junior Luiz de Souza. Mestre em Administração / Agronegócio pela UFRGS. Professor do Curso de Administração. URI Erechim.

As empresas ao implantarem o sistema de pesquisa de QVT, devem seguir diversos posicionamentos para que haja uma coerência e satisfação nos dados coletados, dentre os aspectos estão, condições de trabalho, saúde, moral, compensação, participação, comunicação, imagem da empresa, relação com os chefes e organização do trabalho.

Após a análise minuciosa destes dados, as organizações/administradores podem realizar as melhorias necessárias que foram questionadas na pesquisa e por consequências, terão diversos benefícios, com colaboradores mais motivados e satisfeitos com sua rotina, um ambiente de trabalho melhor, menos faltas e absenteísmo, uma produtividade e resultados melhores, dentre outros fatores.

Atualmente, as empresas estão cada vez mais preocupadas com a qualidade de vida dos colaboradores no trabalho, as mesmas vêm se adaptando e inovando, uma ferramenta usada é a pesquisa de qualidade de vida (QVT), a implementação dessa pesquisa trás inúmeros benefícios, tornando o ambiente organizacional mais produtivo e agradável, porém quais são os aspectos abordados para realizar a mesma, visando que os funcionários coloquem seu posicionamento pessoal sobre o tema?

Com o objetivo de identificar quais são os aspectos abordados para a realização da pesquisa de qualidade de vida no trabalho (QVT) e os benefícios da implementação deste sistema para o clima organizacional da empresa, foram abordados os seguintes tópicos:

- Principais aspectos abordados na pesquisa de QVT na maioria das empresas.
- Principal modelo de pesquisa de QVT.
- Benefícios que as organizações têm ao adotarem esse sistema.
- Ajuste nas piores áreas avaliadas para melhorar o clima organizacional.
- Preocupação das empresas com a qualidade de vida de seus colaboradores.

O estudo busca analisar os benefícios da utilização da pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho e os aspectos para a realização da mesma, com foco em orientar gestores na elaboração da pesquisa, abordando os principais aspectos para um ambiente de trabalho mais saudável, assim como

E a partir de uma reflexão sobre QVT, seus aspectos e exemplos, este estudo busca contribuir para o conhecimento dos acadêmicos, observando os itens e justificando sua importância, onde as organizações identificam itens que não agradam a maioria dos seus colaboradores, adotam-se possíveis melhorias e, conseqüentemente, aumenta a qualidade do clima organizacional.

REFERENCIAL TEÓRICO

Pesquisa de QVT é um sistema que as empresas estão adotando para melhorar o clima organizacional e a produtividade dentro de seus empreendimentos, abrange diversos fatores que influenciam sobre o assunto, onde os colaboradores expõem seus posicionamentos sobre sua qualidade de vida no trabalho.

ORIGEM DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O termo “Qualidade de Vida no Trabalho” surgiu em 1950, quando Eric Trist (1909-1993) e outros pesquisadores realizaram um estudo objetivando a reestruturação de tarefas dentro de uma empresa, visando melhorar a produtividade e reduzir conflitos internos, para tornar a vida do colaborador agradável dentro do âmbito empresarial.

Sendo assim, em 1950, um grupo de psicólogos fundou a Escola Comportamental, cujo objetivo foi estudar a motivação humana a fim de explicar o comportamento individual dos trabalhadores. Podemos citar os nomes Herbert Simon (1965), Abraham Maslow (1954) e Frederick Herzberg (1968), como os principais pensadores desta escola, os quais desenvolveram suas próprias teorias sobre o comportamento individual do trabalhador sobre sua própria óptica.

Surge então, com o objetivo de criar um equilíbrio entre o indivíduo e a organização, de modo que haja a adaptação tanto dos indivíduos quanto das tecnologias da empresa, através das exigências e necessidades de ambos.

Depois da crise estrutural causada pelo modelo de produção fordista, sistema de produção em massa que teve origem em 1914, o sistema capitalista, dentro de seus limites sociais e técnicos impõe novos padrões para a competitividade empresarial.

Somente na década de 70, o projeto de QVT passou a ser fator de preocupação e investimento por parte das empresas, pois nesse período houveram grandes movimentações sindicais dos trabalhadores, aumento de preço do petróleo, aumento nas taxas de juros e por consequência disso, houve uma redução dos investimentos impactando diretamente nas taxas de emprego e renda. Assim, as empresas tiveram que se adaptar e flexibilizar os contratos de trabalho, pois dentro do sistema capitalista e de seus limites sociais e técnicos, foram impostos novos padrões na competitividade empresarial.

Atualmente, a necessidade de implementação do projeto QVT nas empresas se dá pela aceleração de mudanças no mercado de trabalho, assim como a constante mudança e implementação de novas tecnologias dentro das empresas. A nova onda de transformações tecnológicas demanda cada vez mais de melhores profissionais, mais especializados. Sendo assim, para a organização ter melhores resultados no produto final, é essencial o acompanhamento da qualidade de vida dos colaboradores, assim como para a manutenção de talentos dentro da empresa, tendo assim a garantia da prosperidade dos negócios e assistência de qualidade para aqueles que estão engajados dentro do âmbito empresarial.

COMO INVESTIR EM QVT NA EMPRESA

Como é possível perceber, proporcionar qualidade de vida no trabalho para os colaboradores é uma forma de garantir bons resultados, e para que seja investido neste fator é preciso colocar em prática alguns quesitos.

- Investir no colaborador através de cursos e especializações, assim ele assumirá suas atividades com maior eficácia e satisfação pela empresa que faz parte, por se sentir prestigiado.

- O Feedback é uma forma do funcionário se autoanalisar e autoavaliar em relação ao seu desempenho, e a falta do mesmo faz com que ele sinta que todas as atividades que lhe são atribuídas são realizadas de forma correta, deixando uma brecha no gerenciamento.

- A automotivação é um fator fundamental para que a Qualidade de Vida no Trabalho aconteça, é através dela que o colaborador se sente integrado com a empresa e gera melhores resultados corporativos, além de se sentir satisfeito profissionalmente. ●

A flexibilidade de horários permite com que os funcionários realizem as atividades com eficácia e sucesso dentro do horário que permite a eles dedicar maior concentração e produtividade.

MODELO DOS ASSUNTOS PARA A REALIZAÇÃO DA PESQUISA DE QVT

Para a aplicação de uma pesquisa de QVT, a organização deve se adaptar e usar um modelo de acordo com os fatores particulares, para nortear os próximos passos e assim realizar uma pesquisa com eficiência. A coleta de dados de seus colaboradores deve ser dinâmica e simples, facilitando o entendimento de todos, diante destes aspectos a empresa pode aplicar o sistema considerando diferentes modelos, porém o mais utilizado é “Modelo de Walton” onde é realizada as adaptações de seus oito conceitos abaixo apresentados na tabela.

Tabela 1 - Modelo QVTde Walton

CATEGORIAS DE QVT	OBJETIVOS	INDICADORES DE QVT
Compensação justa e adequada	Relaciona-se à remuneração recebida pelo trabalhador em troca da realização de seu trabalho.	- Renda adequada ao trabalho - Equidade interna - Equidade externa
Condições de trabalho	Refere-se à saúde e ao ambiente físico em que o trabalhador está inserido.	- Ambiente físico seguro e saudável - Jornada de trabalho
Uso e desenvolvimento de capacidades	Relativo às oportunidades que o trabalhador possui para utilizar no seu cotidiano o seu conhecimento e suas aptidões profissionais.	- Autonomia - Significado da tarefa - Identidade da tarefa - Variedade de habilidade - Retroinformação
Oportunidade de crescimento e segurança	Compreende as oportunidades que a organização oferece ao trabalhador para seu crescimento e desenvolvimento pessoal e para a sua segurança no trabalho.	- Possibilidade de carreira - Crescimento pessoal - Segurança no emprego
Integração Social na Organização	Visa mensurar a integração social e a ausência de diferenças entre os trabalhadores.	- Senso comunitário - Relacionamento - Igualdade de oportunidades
Constitucionalismo	Garante o respeito da organização em relação aos direitos dos trabalhadores.	- Respeito às leis e direitos trabalhistas - Privacidade pessoal - Liberdade de expressão - Normas e rotinas
O trabalho e o espaço total da vida	Trata-se do equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional do trabalhador, ou seja, do equilíbrio entre jornada de trabalho, viagens e a convivência com a família e seu lazer.	- Equilíbrio entre horários de trabalho, exigências da carreira, viagens, convívio familiar e lazer - Poucas mudanças geográficas
Relevância social do trabalho na vida	Avaliar a percepção dos trabalhadores quanto à responsabilidade social da organização, relacionamento com os empregados, ética e qualidade de seus produtos e serviços.	- Imagem da empresa - Responsabilidade social da instituição - Responsabilidade social pelos empregados - Responsabilidade social pelos produtos e serviços

FONTE: Adaptado de Walton (1973)

IMPLEMENTAÇÃO DA PESQUISA QVT NA EMPRESA

Primeiramente, para que se possa implementar um plano QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) é de extrema necessidade que todos os colaboradores estejam engajados na cultura da empresa, ou seja, na forma de atuação da empresa, missão, visão e valores da mesma.

Como o QVT consiste em um conjunto de ações que tem por objetivo melhorar o bem-estar e a qualidade de vida do trabalhador e fazer com que a motivação de cada um torne o clima empresarial mais leve e confortável para todos poderem desenvolver seus papéis, desta forma, diminui o esgotamento tanto físico como mental dos colaboradores, à vista disso, torna-se fundamental que ao se implantar o QVT a empresa conheça bem também cada um de seus colaboradores sobre carreira na organização.

Tendo em vista os pontos citados anteriormente, inicia-se o primeiro passo, um processo de sensibilização dos colaboradores, ou seja, é necessário que os mesmos entendam como funciona o processo de QVT. O objetivo da divulgação é fazer com que os trabalhadores compreendam a importância do projeto em um âmbito geral, para isso a empresa pode utilizar de diversas ferramentas, como posters, palestras, reuniões, entre outros. Deixando claro que o QVT tem como alguns de seus objetivos, melhorar a saúde física e mental do colaborador, qualidade de vida no trabalho, maior humanização, desenvolvimento e maior educação profissional.

Como exemplo de sensibilização, podemos supor que quiséssemos modificar os hábitos alimentares de uma pessoa, deixando apenas a sugestão de que ela deva “diminuir o consumo de sal e açúcar” ou “praticar regularmente atividades físicas” certamente não surtiria efeito, dicas isoladas normalmente não causam impacto, desta forma torna-se necessário o investimento na divulgação, explicando o por que é importante diminuir o consumo desses alimentos, o por que é importante praticar exercícios físicos, os benefícios e demais que devem ser explicados aos colaboradores de maneira que os mesmos sintam a necessidade da melhoria.

Após divulgação dos objetivos que a empresa tem de realizar a implementação do QVT para os colaboradores, inicia-se um segundo processo que podemos chamar de implementação do plano de ação, passo que antecede a implementação do QVT, desta maneira é necessário que a empresa por vez, venha a utilizar de informações que lhe serão fornecidas pelo setor de gestão de pessoas da empresa, além de, como citado anteriormente, a pesquisa direta dos colaboradores sobre a vida na empresa, melhorias que os mesmos gostariam de ter, que podem auxiliar no seu bem estar, na sua saúde física e mental.

Essas informações deixarão claro qual rumo a empresa irá seguir para realização de um processo de QVT, ressaltando que a organização deve ser imparcial durante todo o processo que sucede a implementação, quais serão as atitudes que a mesma irá tomar e ferramentas que irá utilizar para fazer com que esse conjunto de ações funcionem na prática, lembrando que esse processo não é somente importante para os funcionários, pois com a saúde física e mental dos mesmos em dia, a empresa ganhará um aumento de produção, um melhor ambiente de trabalho, funcionário felizes e dedicados.

O terceiro passo do processo consiste em avaliação, verificar se as ferramentas utilizadas irão funcionar, para isso serão utilizadas novamente as pesquisas feitas na fase de diagnóstico, para comparar as informações coletadas de cada colaborador e do setor de gestão de pessoas.

O quarto passo por si, consiste na implementação do QVT, para isso todos os dados reunidos anteriormente serão fundamentais para o sucesso do processo, desta forma fica a critério do gestor responsável pela implementação do projeto a análise detalhada destes dados obtidos de cada colaborador, desta forma, identificando o que será mudado no dia a dia e no estilo de vida profissional.

Como exemplos de atitudes que a empresa poderá tomar para melhoria da qualidade física dos colaboradores, podemos citar atividades físicas, como ginásticas e alongamentos supervisionados por um profissional da área, acompanhamento na alimentação/dieta dos colaboradores principalmente se a empresa dispor de cantina, buscando sempre uma alimentação saudável, melhoria em cada setor, seja no conforto interno, cadeiras confortáveis para quem trabalhar sentado, por exemplo. E como exemplos de atitudes que melhorem a qualidade mental dos trabalhadores, podemos citar o acompanhamento por profissionais da psicologia, dar um suporte ao trabalhador, criação de uma política de planos e metas, para que fique claro os passos que o colaborador precisa dar na empresa para poder alcançar um objetivo, seja esse um aumento de remuneração, um novo cargo, entre outros.

E por fim, após cada passo ser escolhido pelo gestor, após ser implementado, damos início ao último processo, que consiste basicamente em uma análise do QVT, seja ela, mensal, semestral, ou anual, aonde o gestor irá fazer o acompanhamento e avaliação através dos dados atualizados, para identificar se o processo vem surtindo efeito nos colaboradores e desta forma melhorando o rendimento, qualidade de vida e saúde da empresa, diminuição do absenteísmo e presenteísmo, melhor produtividade, diminuição do número de queixas e gastos médicos, tendo em vista a melhor saúde alimentar e física em si do colaborador, e diversos outros índice.

METODOLOGIA

TIPO DE PESQUISA

A pesquisa é definida quanto aos fins como uma pesquisa descritiva. Esse tipo de pesquisa visa esclarecer sistemas de em que as empresas utilizam para seu maior desenvolvimento em relação ao clima organizacional o que se refere aos seus subordinados.

Já quanto aos meios, a pesquisa é classificada como bibliográfica por ser desenvolvida com base em diversos materiais publicados em sites, artigos, notícias, trabalhos, entre outras, isto é, material acessível ao público em geral. Fornecendo diversos instrumentos para a análise de qualquer outro tipo de pesquisa. Sendo que, pode ser publicado de forma primária ou secundária.

COLETA DOS DADOS

As pesquisas de QVT são peças importantes para as organizações, as quais servem para descrever a relação e o ambiente de trabalho em relação aos funcionários, a partir disso, foram coletadas informações a partir de estudos literários que tratam do assunto em questão, a partir de sites confiáveis e de artigos publicados digitalmente.

DISCUSSÃO

Após a revisão dos dados coletados, podemos concluir que a área de gestão de pessoas é muito desafiadora para os líderes, cada vez é mais difícil manter o quadro de funcionários e lhe garantirem uma boa qualidade de vida em todos os aspectos. Diante disso as pesquisas de QVT são muito importantes para os gestores das empresas, pois ajudam a identificar e corrigir aspectos que seus colaboradores não estão satisfeitos visando melhorar a produtividade e o clima organizacional.

Em resumo sobre o artigo percebemos que um colaborador motivado e com uma boa qualidade de vida no trabalho melhora sua produtividade, tende a não sair desta organização, o clima do ambiente fica mais agradável e produtivo.

Tendo como base o Modelo QVT de Walton podemos perceber que para cada aspecto há um objetivo e indicadores para ver se estão dentro dos parâmetros pré-estabelecidos pelas organizações, manter dentro é essencial para a empresa dar certo e progredir.

CONCLUSÃO

Em análise conclusiva sobre a implementação de um processo de QVT, podemos verificar claramente a importância que cada medida escolhida pelo gestor do projeto terá sobre a vida e saúde da organização como um todo.

Para os colaboradores, a saúde mental e física, o desenvolvimento e aprendizado adquirido com novas experiências e melhorias implantadas, trarão maior segurança durante o período de trabalho, maior bem-estar e disposição, uma rotina mais leve e produtiva e possibilitará os mesmos maior clareza para cumprir seus objetivos e metas impostas.

Para a empresa, com colaboradores mais motivados fica mais prático fazer a retenção de talentos na organização, o QVT age diretamente no bem estar dos mesmos, desta forma é possível reduzir ou manter estável em uma porcentagem aceitável o índice de turnover da organização, a empresa terá seus resultados otimizados devido o maior índice produtivo dos colaboradores, terá mais facilidade na identificação de talentos, para um possível processo de recrutamento interno futuro e por fim uma facilidade maior para a empresa poder avaliar os desempenhos e dar um feedback aos seus colaboradores.

Desta forma, podemos concluir que a implementação do projeto QVT, melhora o ambiente empresarial como um todo e trás diversos benefícios, desta forma melhorando de forma significativa a qualidade de vida interna de uma organização.

REFERÊNCIAS

CRUZ, Felipe M. F. Da.. **Qualidade De Vida No Trabalho**: Um Estudo Da Percepção Dos Funcionários Da Agência Nacional De Transportes Terrestres - ANTT, Brasília/DF 2015. Disponível em: 20750228.pdf (uniceub.br). Acesso em: 21 maio 2022.

JORNADA DE ESTUDOS EMPRESARIAIS 2022 – o amanhã começa aqui

Erechim/RS - 16 a 18 de maio; 20 e 21 de junho de 2022

XL Semana Acadêmica de Administração – VIII Mostra Científica do curso de Administração
XXXII Semana Acadêmica de Ciências Contábeis – VIII Mostra Científica do curso de Ciências Contábeis
VIII Semana Acadêmica de Arquitetura e Urbanismo – II Mostra Científica do curso de Arquitetura e Urbanismo
III Semana Acadêmica do EAD URI - II Mostra Científica dos cursos do EAD URI
ISBN 978-65-88528-25-9

FERREIRA, Mario Cesar. **Gestão De Qualidade De Vida No Trabalho (Qvt) No Serviço Público Federal: O Descompasso Entre Problemas E Práticas Gerenciais**, Universidade de Brasília, Brasília/DF 2009. Disponível em: [Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho \(QVT\) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais](#). Acesso em: 27 maio 2022.

MARQUES, José Roberto. **QVT- Qualidade De Vida No Trabalho**. Julho de 2019. Disponível em :[QVT - Qualidade de Vida no Trabalho - Portal \(ibccoaching.com.br\)](#). Acesso em: 22 maio 2022.

MEDEIROS, Elisa Girardi. **Análise Da Qualidade De Vida No Trabalho: Um Estudo De Caso Na Área Da Construção Civil**. Porto Alegre/RS 2002. Disponível em: [Dissertação.PDF\(ufrgs.br\)](#). Acesso em: 22 maio 2022.

SAMPAIO, Tatiane de F. **Qualidade De Vida No Trabalho: O Impacto Do Estresse Ocupacional Na Saúde Do Trabalhador**, Rio de Janeiro/RJ 2018. Disponível em: [QUALIDADEDEVIDANOTRABALHOTCC\(avm.edu.br\)](#). Acesso em: 24 maio 2022.

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

NARDI, E. A.¹
TOMAZI, E. P.²
FAUTH, M. L.³
BEVILACQUA, T. B.⁴

RESUMO

Este artigo aborda as etapas da implantação do plano de cargos e salários elaborados pelas entidades inseridas no mercado. Esse plano associa atividades e recursos em unidades empresariais buscando maior eficiência quanto à produtividade e desempenho de seus colaboradores por meio de diversos incentivos. As principais políticas de cargos e salários visam à coleta e análise de dados sobre todas as funções da organização para assim uniformizá-la de acordo com os princípios praticados nas demais entidades do mesmo segmento. Essa análise segue uma linha de critérios que auxiliam no desenvolvimento e implementação dessa metodologia buscando apresentar resultados no melhoramento da comunicação interna, externa, na produtividade e mensuração de metas da instituição.

Palavras-chave: Cargos e salários. Benefícios. Plano. Políticas.

INTRODUÇÃO

Nos dias atuais a elaboração e implementação de um plano de cargos e salários dentro das organizações, tem se tornado um investimento que proporciona benefícios para o colaborador e para as empresas, que podem variar do âmbito organizacionais, de desempenho e tomada de decisões, tornando uma variável diferencial no mercado de trabalho.

Para que o plano de cargos e salários seja bem executado existem algumas ferramentas que servem de apoio em sua criação, avaliação e mensuração de resultados, estas envolvem planejamento, etapas com a participação do topo da pirâmide hierárquica, definição dos objetivos e composição de organogramas.

Após todo o planejamento, inicia-se a descrição e análise dos cargos, etapas onde haverá a coleta de dados, classificação, avaliação e a pesquisa de salários, que serão fundamentais na criação do plano. Depois

¹ Eduardo André Nardi. Acadêmico do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

² Eduardo Paiva Tomazi. Acadêmico do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

³ Mariele Luana Fauth. Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

⁴ Tâmil Bortolotto Bevilacqua. Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

de todo processo de criação e implementação, vem a avaliação e o desenvolvimento de outras ferramentas, que auxiliam no andamento e execução do que foi implementado.

Ao decorrer deste trabalho será feita a contextualização e descrição de elaboração de um plano de cargos e salários, os benefícios que ele proporciona nas empresas, as etapas de criação e alguns métodos de avaliação de resultados e competência.

A política de cargos e salários, exige muita atenção por parte das empresas, para que estas se mantenham com o mesmo nível de competitividade das demais entidades que atuam no mesmo segmento. Entretanto, há de se destacar que nem sempre é uma tarefa fácil coletar – por conta própria – todas as informações necessárias para elaborar estratégias e pesquisas. No que se refere ao plano de cargos e salários, qualquer tipo de entidade pode desenvolvê-lo e se beneficiar com o mesmo, desde que siga os passos básicos de elaboração, estruturação e implementação. Sendo assim, tem-se o seguinte problema de pesquisa: Sob o ponto de vista da área de recursos humanos, quais os benefícios que as organizações poderão ter ao implantar um plano de cargos e salários bem desenvolvido? O objetivo geral do estudo é descrever e interpretar os tipos de metodologias da elaboração do plano de cargos e salários, abordando as distintas características dos processos.

No estudo em questão são apresentadas as sete políticas do plano de cargos e salários e como cada um tende a interferir positivamente no cenário atual de cada organização. Além disso, o artigo traz os benefícios que esta estrutura, se bem elaborada, traz as instituições.

REFERENCIAL TEÓRICO

A criação de um plano de cargos e salários pode não ser tão simples, e poderá envolver diversos setores e responsáveis pela empresa como o departamento de recursos humanos, gestores e lideranças da organização, que irão apontar os objetivos esperados com a implantação desse plano na organização.

O trabalho de criação poderá ser feito pela própria empresa ou até mesmo ser repassado para outra especializada na área e que faça o seu desenvolvimento e implantação. Durante o planejamento também irá ser discutido como será feita a implantação da estratégia na instituição, como irá funcionar o cronograma e quais etapas terão que ser cumpridas desde o seu início até a apresentação para os colaboradores da entidade.

Na etapa de compreensão do organograma, a equipe responsável por fazer a criação do plano de cargos e salários, terá o trabalho de estudar como está organizado o organograma da empresa no momento, ou até mesmo elaborar – caso à mesma não tenha um organograma criado – para assim poder decidir quais caminhos irão seguir.

Esse estudo é uma base para as tomadas de decisões, já que de acordo com o modelo utilizado pela empresa, os níveis de dificuldade de criação serão mais complexos, como por exemplo, em uma empresa com uma estrutura mais verticalizada os salários serão menos padronizados o que irá trazer mais dificuldades na implantação do plano de cargos e salários.

A análise e descrição dos cargos é de demasiada relevância, principalmente para a área de Gestão de Pessoas, já que nos dias de hoje os postos de trabalho tendem a ser mais flexíveis. Caracterizar um ofício

requer muito discernimento para relacionar de maneira coerente as tarefas atribuídas ao ocupante do mesmo, desde as mais altas responsabilidades até simples tarefas e deveres.

Para reunir todos os dados necessários para a descrição dos cargos existem alguns métodos que facilitam esse processo, são eles: aplicação de questionário, da observação e da entrevista. Através do questionário é possível colher informações dos ocupantes de todos os cargos de uma maneira mais econômica e ágil; a observação verifica na prática o que está sendo executado pelo operário e; a entrevista que busca informações a respeito dos cargos.

Se o entrevistador possuir todas as informações necessárias na hora de contratar alguém para ocupar determinada vaga, irá poupar tempo e investimento em treinamentos, já que poderá conferir todas as informações do candidato à vaga quando este se candidata a mesma.

Um dos itens essenciais para a área de recursos humanos é a pesquisa salarial, já que a mesma explora a média salarial dos trabalhadores, buscando a conservação dos cargos. Para desenvolver essa análise é necessário saber quais são os objetivos da empresa, considerar questões externas e internas e levantar quais são os principais cargos da entidade.

Para iniciar a pesquisa é preciso definir quais empresas participarão da consulta, tendo como base a área de atuação, o porte e a participação no mercado e a região em que cada uma está inserida. Após ter definido as entidades e ido a campo coletar dados é preciso analisar e pensar em como inserir essas informações na realidade da organização.

Concluído este processo, é necessário implantar as alterações que julgar necessárias buscando a melhoria do plano de cargos e salários. A coleta de dados acerca dos salários é um ótimo artifício para a gestão de pessoas, especialmente na hora de tomar decisões e articular planos para a empresa.

Ter registrado um plano de cargos e salários com as tarefas de cada função e a classificação salarial é de mera importância para se conquistar a igualdade de cargos entre e dentro das instituições.

Além de trazer benefícios, este plano auxilia no equilíbrio interno das organizações e garante uma recompensa justa aos trabalhadores, além de atrair talentos, diminuir a rotatividade e melhorar a satisfação dos colaboradores. Elaborar esse projeto requer estruturar os cargos e as funções, determinar os benefícios e proventos, criar um sistema salarial, criar progressões de carreira e realizar uma pesquisa salarial. Assim, o plano de cargos e salários irá atrair novos talentos e preservar os atuais, tornando desta forma uma competição da empresa com o mercado.

A política salarial é um importante fator dentro da organização empresarial, visto que esta proporciona mais visibilidade sobre a empresa, assim como, provoca o desempenho e o incentivo de seus colaboradores por meio da remuneração adequada.

Essa política é vista como uma forma de distribuição e gerência de cargos e salários dentro da entidade. Para que os salários sejam concedidos de forma correta e assim possam ajudar no clima organizacional da empresa, é preciso que os altos cargos avaliem e façam escolhas corretas quanto à remuneração dos empregados.

O salário de cada cargo será baseado nas experiências e conhecimentos do empregado, no esforço e compromisso exigível pelas atividades e formação acadêmica do indivíduo. Além disso, a empresa precisa aderir um equilíbrio para que seus salários valorizem os colaboradores, mas que não ofereçam riscos econômicos para a empresa – conceder mais do que pode pagar. Entender o mercado e se basear em empresas de porte semelhante são estratégias para atrair profissionais com conhecimentos e experiências distintas trazendo novas estratégias para dentro da empresa.

A política salarial considerará o crescimento da empresa, juntamente com o seu desempenho econômico. Dessa forma, o aumento salarial dos empregados será acompanhado regularmente e previsto assim como as despesas e receitas. Para cada função é concedido um valor salarial que representa o valor a ser pago pelo trabalho do profissional, além de promoções, repasses, vales e outros que podem ser ofertados pela empresa.

A apresentação do plano de cargos e salários se faz importante para que todos os membros da empresa estejam cientes das mudanças ocorridas e também dos benefícios que esta trará para os colaboradores. É de extrema importância a divulgação do plano de forma criativa e espontânea para convencer os funcionários e demonstrar os ganhos provenientes dessa política.

A implantação deve seguir sete passos para se desenvolver dentro da empresa. A política começa com a estrutura organizacional da entidade, seguida pela definição das responsabilidades dos diferentes cargos, estipulação de valorização dos cargos e avaliação consciente sobre os salários. Seguindo os passos, é necessário construir tabelas que equilibrem as remunerações do mercado, definir estratégias de crescimento salarial coeso pensando no desenvolvimento profissional e após divulgar o Plano no ambiente interno da empresa deixando os seus colaboradores informados sobre as alterações.

Após a criação e implementação dos cargos e salários existe algumas ferramentas que devem ser inseridas dentro do ambiente profissional, entre elas existe três fundamentais: avaliação de desempenho 180 e 360 graus, programa de treinamentos e o programa de desenvolvimento individual (PDI).

A avaliação de desempenho 180 e 360 Graus é utilizada para avaliar o desenvolvimento, o desempenho e as competências das equipes e busca verificar a qualidade do trabalho, da produtividade, pontualidade, cooperação, flexibilidade e relacionamento entre os colaboradores. Necessita de um planejamento interno e da atenção da empresa com a preparação dos avaliados, instruindo o preenchimento correto da avaliação que segue uma ordem de competências: auto responsabilidade; conscientização organizacional; gerenciamento de conflitos; foco no cliente; habilidades interpessoais; habilidades para resolver os problemas e o trabalho em equipe.

Por fim a Avaliação de Desempenho 180 e 360 propicia o melhoramento do clima organizacional, maior troca de ideias entre colaboradores e líderes, além é claro do aumento da produtividade, gerando diminuição do turnover.

O programa de treinamentos tem por objetivo treinar e capacitar os colaboradores. A empresa que investe em treinamento cria um diferencial competitivo no mercado, com profissionais mais capacitados, preparados e motivados nos desenvolvimentos das tarefas e nas adversidades no desempenho das atividades.

Os treinamentos aumentam a qualidade do que é entregue pelo colaborador, com níveis de produção em menos tempo, entrosamento e trocas entre os funcionários. Entre os diversos treinamentos disponibilizados

pelas empresas os principais estão relacionados a liderança, comunicação e comportamento, além de muitos outros.

O Programa de Desenvolvimento Individual (PDI) é o compromisso com o desenvolvimento pessoal de cada indivíduo, ele é um plano que de metas e prazos, que contribui para que o funcionário não perca o foco. O PDI pode ser feito com a definição de metas específicas, como por exemplo a decisão de iniciar um curso, em seguida define-se as competências necessárias para atingir o objetivo. Listado as competências é faz-se uma análise pessoal confrontando os pontos fracos e fortes, após se realiza a priorização, apontando o que realmente é essencial e vale a pena. Chegando na reta final deve-se criar um cronograma com cada etapa e através de uma análise criteriosa baseada em curto e longo prazo se põe o plano em prática.

METODOLOGIA

A metodologia de meios empregada neste artigo foi à pesquisa bibliográfica, tendo como base para a coleta de informações sites, artigos, livros que tratam das decorrências do plano de cargos e salários. Para os devidos fins, foi utilizada a análise descritiva que tem como objetivo o aprofundamento no tema em questão, buscando registrar novas informações sem interferência sobre os dados apanhados.

DISCUSSÃO

O plano de cargos e salários traz grandes benefícios para as empresas que procuram um crescimento contínuo perante o mercado e o reconhecimento dos seus funcionários. Para esse feito, as empresas valorizam os seus colaboradores por meio da remuneração salarial mensal e dos benefícios exigidos pela constituição.

Para mais, a análise criteriosa das funções faz com que a entidade se baseie de forma correta na aplicação dos salários, sem precisar arcar com futuros riscos econômicos causados pela má execução da política e também com a insatisfação dos servidores dentro da empresa por conta de salários desiguais entre os encargos.

Além da definição das remunerações de cada função e dos diversos benefícios que essa política traz para a empresa, o plano de Cargos e Salários também gera a organização da entidade, implantando a divisão conforme a pirâmide organizacional mantendo assim os níveis hierárquicos bem definidos e claros a todos.

CONCLUSÃO

O plano de cargos e salários é de extrema importância para todas as entidades, principalmente para as que buscam por meio deste controlar de forma detalhada as políticas salariais da empresa. Os planos, possuem relevante valor para o bom andamento da organização, pois mostram com precisão as alterações que precisam ser executadas. A negligência da empresa com as políticas de RH, pode acarretar na desmotivação das equipes, em problemas financeiros, na perda de competitividade e até mesmo em erros na hora da elaboração da folha de pagamento.

O responsável por organizar e desenvolver esse projeto necessita estar sempre atualizado e avançando junto com o mercado, para que assim possa ter maior domínio de sua atividade e consequentemente ser um profissional mais inteirado e eficiente. Como consequência dessa procura por novas informações e atualizações, a assessoria – ou o responsável, pela coleta de dados e implementação das melhorias, dentro da empresa – torna-se uma peça chave no gerenciamento e no aumento dos resultados da instituição onde atua.

Conforme as evidências presentes neste artigo, conclui-se que o plano de cargos e salários pode ser elaborado por assessorias de RH capacitadas ou pelas próprias entidades desde que estas garantam a saúde da entidade, e que este projeto é de demasiada importância para que as entidades organizacionais tenham um bom funcionamento.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Bianca. **Importância Da Pesquisa Salarial Em Um Plano De Cargos E Salários**. 19 de outubro de 2020. Disponível em Link do site: <https://sociisrh.com.br/plano-decargos-e-salarios/>. Acesso em: 25 maio 2022.

ANDRADE, Bianca. **Conheça 7 Dicas Essenciais Para Um Bom Plano De Cargos E Salários**. 24 de janeiro de 2022. Disponível em Link do site: <https://sociisrh.com.br/plano-decargos-e-salarios/> . Acesso em: 25 maio 2022.

AUDREY. **Etapas Da Implantação Do Plano De Cargos E Salários**. 2 de julho de 2020. Disponível em Link do site: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/etapas-da-implantacao-do-planode-cargos-e-salarios/>. Acesso em: 25 maio 2022.

COMECE COM O PÉ DIREITO. **Plano De Cargos E Salários: Passo A Passo Para Fazer O Seu**. Disponível em Link do site: < <https://www.comececomopedireito.com.br/blog/plano-decargos-e-salarios-passo-a-passo-para-fazer-o-seu/>. Acesso em: 25 maio 2022.

INÁCIO, Sandra Regina da Luz. **Análise E Descrição De Cargos: Como Fazer Corretamente**. 8 de agosto de 2013. Disponível em Link do site: <https://www.projetodiario.net.br/analise-e-descricao-de-cargos-como-fazer-corretamente> . Acesso em: 26 maio 2022.

MIND INSIGHTS. **Tipos De Avaliação De Desempenho: Qual Escolher?** Disponível em Link do site: < <https://mindsight.com.br/mind-insights-tipos-de-avaliacao-de-desempenho/> . Acesso em: 25 maio 2022.

PERINI, Morgana. **Plano De Cargos E Salários: O Que É E Como Fazer?** 30 de dezembro de 2021. Disponível em Link do site: <https://www.metadados.com.br/blog/plano-de-cargos-e-salarios>. Acesso em: 26 maio 2022.

SANTIAGO, Emerson. **Política Salarial**. Disponível em Link do site: https://www.infoescola.com/administracao/_politica-salarial/. Acesso em: 26 maio 2022.

SILVA, Douglas da. **O Que É Avaliação 180 Graus E Quais As Suas Vantagens Na Avaliação De Equipes**. 22 de março de 2022. Disponível em Link do site: <https://www.zendesk.com.br/blog/avaliacao-180-graus/>. Acesso em: 25 maio 2022.

PLANO DE CARREIRA

BADALOTTI, C. H.¹

TRINDADE, E. S.²

GAJARDO, K. V.³

SOUZA, J. L.⁴

RESUMO

O intuito principal presente neste artigo é apresentar pontos importantes para o conhecimento sobre plano de carreira. Nos tempos atuais percebe-se como isto está sendo um diferencial nas organizações, pois implica na análise de fatores do passado em relação ao presente e também ao futuro. Para formar um plano de carreira empresarial é necessário que cada um dos integrantes da instituição esteja envolvido com a causa, ou seja, que encontrem entre a empresa e os funcionários um objetivo a ser conquistado para interesse de cada um.

Palavras-chave: Plano de carreira. Organização. Diferencial. Empresa.

INTRODUÇÃO

Neste projeto, apresenta-se, com embasamento de pesquisa, os pontos positivos e negativos referentes à aplicação da metodologia de plano de carreira dentro do mercado de trabalho, qual a aplicabilidade dele e como deve ser feito.

O plano de carreira é um método utilizado pelas organizações a fim de desenvolver funcionários a assumir outras atividades fora do rotineiro, além de mais responsabilidade na empresa para consequentemente atingir melhores resultados organizacionais, gerando assim um diferencial para a empresa.

A partir do momento da elaboração do plano de carreiras, deve-se não apenas pensar somente em uma das partes concedentes, funcionários ou empresa, mas sim planejar da melhor forma para atingirmos objetivos pelos dois lados, ou seja, a empresa pode fornecer uma capacitação para o funcionário adquirir melhores conhecimentos para assim aplicar dentro da empresa e gerar resultados positivos.

¹ Cristian Henrique Badalotti. Acadêmico do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

² Eduarda Scopel Trindade. Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

³ Karine Veronioca Gaiardo. Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

⁴ Junior Luiz de Souza. Mestre em Administração / Agronegócio pela UFRGS. Professor do Curso de Administração. URI Erechim.

Existem diversas situações empresariais no contexto atual da sociedade, sendo assim existem diversos resultados e diversas formas de aplicar a metodologia do plano de carreira dentro das empresas, o que faz que tenhamos resultados muito divergentes.

Com treinamentos corretos e aplicação conforme a necessidade da empresa, o plano de carreira pode gerar incentivo e motivação dentro da empresa, porém, sem as devidas regras e precauções, pode acabar ocasionando conflitos internos e competições acirradas entre os colaboradores.

O Objetivo geral é apresentar como o plano de carreira funciona, a importância da existência dentro das organizações gerando bons resultados, motivação e competitividade. Sendo os objetivos específicos: o que é o plano de carreira, como as empresas veem o plano de carreira, a importância do plano de carreira nas organizações e vantagens na implantação do plano de carreira.

REFERENCIAL TEÓRICO

O plano de carreira tem seu conceito em um programa que estrutura o caminho que o profissional irá percorrer durante sua carreira dentro da organização, sendo assim especifica as competências que deverá desenvolver e os requisitos que deve cumprir para avançar dentro do mesmo.

O conceito foi desenvolvido juntamente com o avanço da sociedade e o interesse em torno de uma vaga de trabalho, em um mercado que disputa talentos, ter uma forma de retê-los se tornou essencial para as organizações, e o plano de carreira é uma forma eficaz de se fazê-lo, uma vez que incentiva a própria qualificação.

Guilherme Dias, CMO e co-fundador da Gupy pensa o seguinte: “Significa que as empresas estão esperando de seus funcionários mais eficiência e melhores resultados, o que precisa ser acompanhado de um mecanismo de retorno e crescimento”, segundo ele, não adianta pagar salários altos e não investir na qualificação do profissional, isso acaba gerando rotatividade e desmotivação dentre os funcionários.

Como dizia o Diretor Sênior de Recursos Humanos no Grupo Carrefour, Kiko Campus: “O primeiro passo para desenvolver planos de carreira na sua empresa é ouvir e conhecer melhor seus colaboradores”. Alinhar os interesses da empresa com os dos funcionários é um dos principais fatores para se construir um plano de carreira que cumpra seu papel e impulse a empresa.

A partir disto, você só precisa estruturar o caminho com a definição de cargos e de salários, com seus devidos requisitos, fornecer treinamentos para desenvolvimento profissional dos colaboradores, estabelecer metas a serem cumpridas e incentivar constantemente os funcionários a participar e melhorarem, sempre dando retorno dos seus resultados.

Em questão de estratégia, quando bem executado, é uma ferramenta ótima e tem como principais benefícios a atenuação da rotatividade, desenvolvimento de lideranças internas e externas além do desenvolvimento profissional.

Tendo em vista o custo que existe em uma contratação ou em uma demissão a empresa consegue reduzir estes gastos através da clara previsão das possibilidades do funcionário ao entrar na organização, suas

possibilidades de crescimento pessoal e profissional que terá, com uma visão para o futuro evitar uma rotatividade expressiva.

Dentro do contexto competitivo do mundo atual, os diferenciais devem surgir dentro das instituições, a liderança é um papel a ser desenvolvido e incentivado através do plano de carreira, sendo assim todos tenham um papel de liderança dentro de suas respectivas funções.

Com todo o caminho profissional definido, a empresa pode se programar para repassar treinamentos, cursos, e oportunidades de aperfeiçoamento para seus colaboradores e assim investir na capacitação da equipe interna.

“É muito mais fácil atingir o sucesso quando você define metas e objetivos em médio, longo e curto prazo e sabe onde quer chegar” PAGOTTO, Guilherme. Esta a visão do Sócio Empreendedor da OSP Assessoria Contábil sobre as oportunidades geradas com o plano de carreira para os profissionais. A questão é o caminho de desenvolvimento que fornece capacitação para ter garantias dentro do mercado de trabalho.

As desvantagens presentes dentro de um plano de carreira são muito ligadas a sua execução e ao conflito de interesses e entre os colaboradores, uma vez que todos estão aptos a ocupar as vagas de gestão, que por sua vez são mais escassas que as menos exigentes.

Existem situações onde o funcionário acaba sendo promovido dentro da empresa pelo sistema implantado, e seu desenvolvimento pessoal não acompanha esse ritmo, e assim, acaba por se ter um funcionário incompetente em um cargo de maior importância em tomada de decisões. Isso é explicado pelo princípio de Peter.

Por outras vezes, um funcionário que subiu dentro do plano de carreira e conseguiu poder, pode sabotar a equipe que comanda, a fim de delimitar a quantidade de pessoas que podem vir a ocupar o seu lugar, e assim se cria um conflito entre a finalidade do plano e sua execução, o que acaba sendo um problema para a organização.

Por sua vez, pode ocorrer que os funcionários não se sintam motivados a prosseguir dentro do caminho profissional da empresa, e fiquem estagnados dentro do lugar comum de trabalho, sem evoluir profissionalmente e pessoalmente, apenas em uma zona de conforto, o que também torna o plano de carreira ineficaz.

Quando um funcionário se especializa muito dentro de uma área da empresa, e acaba evoluindo dentro deste setor, pode ocorrer que o foco deste caminho profissional o tire a visão sistêmica dos outros processos dentro da organização, o que afeta diretamente a capacidade de liderar do mesmo. Da mesma forma, as mudanças podem ser um empecilho para quem se especializa dentro de uma área apenas.

METODOLOGIA

O estudo foi realizado com base em uma pesquisa descritiva, com o objetivo de analisar e expor as características que envolvem o conceito de plano de carreira, seus pontos positivos e negativos e sua aplicabilidade dentro do mercado de trabalho. Para tal, utilizou-se de abordagem de pesquisa bibliográfica a

fim de obter as informações que constituem este presente artigo, tais meios foram escolhidos por possuírem a maior variedade de informações sobre o tema, diversificando os pontos de vista de diversos autores.

Esta pesquisa tem um valor de extrema importância, pois apresenta orientações de elaboração tanto quanto de aplicação para as organizações promovendo melhorias e incentivo aos integrantes da empresa, já que possibilitará novas oportunidades de capacitação, aplicação de conhecimentos e habilidades, além de contribuir para alcançar seus objetivos pessoais.

ANÁLISE

Atualmente a principal preocupação das empresas em conjunto com a área de gestão de pessoas é a retenção de talentos dentro das organizações, e assim sendo, a existência de um sistema como o de plano de carreiras, pode ser uma faca de dois gumes, pois o que deveria ser um incentivo, pode acabar concedendo poder para pessoas que temem o próprio sistema, por exemplo: um gerente que subiu de cargo durante sua vida funcional dentro da empresa demite novos funcionários assim que eles demonstram capacidade de ascender, tais ações têm embasamento no medo existente de perder ou ter o seu posto conquistado por outro funcionário, que por sua vez, poderia ser um grande talento.

Esta situação pode ser associada ao Princípio de Peter “Num sistema hierárquico, todo funcionário tende a ser promovido até ao seu nível de incompetência.” É o que acontece quando se promove o melhor vendedor para gerente, seu talento com vendas não será utilizado para a função que lhe foi concedida através do plano de carreira, quando não há base de conhecimento para isto, não generalizando as possibilidades.

O plano de carreira possibilita à empresa entender de forma mais adequada seus setores contribuindo na organização do fluxograma. Além do que gera mais economia com investimentos nos treinamentos e contratações de funcionários, também evita demissões desnecessárias.

Estabelecer processos e ferramentas que apoiem a jornada das pessoas dentro da sua empresa e apoiar os gestores para conduzir conversas sobre carreira com seus liderados são dois pontos para o engajamento aos funcionários se desenvolverem profissionalmente. Quando há na empresa uma vaga aberta é uma nova oportunidade aos funcionários competentes e dispostos a subir de cargo entrarem na vaga, a preferência deve ser dos integrantes da empresa pois isso gera menos custo, a empresa já conhece o funcionário e como ele trabalha, suas vantagens são maiores para troca de cargo somente do que contratar alguém de fora.

A versatilidade e volatilidade do mercado de trabalho permite diferentes resultados para a aplicação do plano de carreira, tendo uma série de questões a serem estudadas para que o método não traga malefícios para a própria empresa. A perda de talentos por conta de sistemas mal aplicados dentro do mercado de trabalho é um dos principais debates atualmente dentro da área de gestão de pessoas. Neste sentido tem-se o seguinte problema de pesquisa: Quais os benefícios e malefícios da aplicação do plano de carreira?

CONCLUSÃO

Após a elaboração de toda a pesquisa e estudo do tema, conclui-se que o plano de carreiras traz de longe, muito mais benefícios para a organização. O plano de carreira abre um caminho para o desenvolvimento não somente da empresa e de cada colaborador que a compõe.

O plano de carreira traz melhores resultados e desempenhos, motiva bons profissionais e gera satisfação no dia a dia, além de ser um ponto motivacional para o engajamento profissional. Sabe-se que este é um processo lento que demanda paciência, mas também colaboração de todos os envolvidos, pois apesar desse fator, ele proporciona crescimento profissional, podendo subir de cargos no seu ambiente de trabalho.

Um ponto a ser destacado é que sempre devemos ter objetivos na vida, tanto profissional como pessoal, pois isso faz com que compreendemos o que almejamos e consequentemente nos faz correr atrás dos nossos sonhos para alcançá-los, caso contrário é como a frase diz naquele filme Alice no país das maravilhas “Para quem não sabe onde vai, qualquer caminho serve”.

REFERÊNCIAS

DIAS, Guilherme. **Plano de carreira**: o que é, 6 tipos e como criar um plano de sucesso Gupy Blog. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/plano-de-carreira>. Acesso em: 31 maio 2022.

MARQUES, Virgílio. **O que é o princípio de Peter** - Fm2s Educação e Consultoria. Disponível em: <https://www.fm2s.com.br/principio-de-peter-ou-peter-principle/>. Acesso em: 30 maio 2022.

PAGOTTO, Guilherme. **Plano de Carreira** - Benefícios para a empresa e para o profissional. Disponível em <https://www.ospcontabilidade.com.br/blog/plano-de-carreira-beneficios-para-a-empresa-e-para-o-profissional/>. Acesso em: 31 maio 2022.

ROSA, Joseane. **O que é plano de carreira?** - Educa mais Brasil. Disponível em: <https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/carreira/o-que-e-plano-de-carreira>. Acesso em: 30 maio 2022.

PRÁTICAS DE PLANEJAMENTO E ORÇAMENTO NAS ENTIDADES EMPRESARIAIS

BASI, A. M.¹
GOVASKI, M. E.²
KOSSMANN, A. J.³
FERRARI, A.⁴
THEODORO, A. J.⁵

RESUMO

Desde o século passado, percebeu-se a grande necessidade nas empresas em gerir novos e concretos métodos de se estimar a saúde e o desempenho financeiro em que suas entidades empresariais se encontravam. Com isso, o presente trabalho tem como objetivo apresentar ao público, uma pesquisa bibliográfica sobre a importância e valia que tem o planejamento e orçamento para com o crescimento e gerenciamento das empresas, tanto falando estrategicamente, quanto financeiramente. Tendo em vista que, o planejamento vem em primeiro plano, seguido do orçamento, onde inicialmente se analisa e passa pelo processo de planejar o que e de qual forma será realizado, há três opções a serem escolhidas, tendendo a definição da que melhor se adequar a sua entidade e tipo de negócio, com o intuito de desenvolver o planejamento, podendo ser estratégico, tático ou operacional e posteriormente se concretiza a parte orçamentária e financeira, integrado aos sistemas, o mesmo visa as funções do departamento administrativo, bem como, relaciona-se a todas as fases operacionais por um período de tempo estabelecido futuramente. Tais ferramentas são de extrema relevância e importância para todo e qualquer tipo de negócio. A partir das informações obtidas, foi realizada uma análise comparando três empresas de diferentes ramos, a fim de construir um parâmetro para a pesquisa e obtenção de resultados.

Palavras-chave: Orçamento. Planejamento. Gestão. Empresas.

INTRODUÇÃO

Não é de hoje que as valiosas ferramentas chamadas planejamento e orçamento se fazem imprescindíveis nas entidades empresariais. Todavia, o orçamento teve suas origens na idade média, onde nessa época, as propriedades dos estados eram patrimônio dos reis, que usufruíam dos impostos cobrados

¹ Andrieli Mara Basi. Acadêmica do Curso Ciências Contábeis. URI Erechim.

² Maria Eduarda Govaski. Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

³ Ana Júlia Kossmann. Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

⁴ Angélica Ferrari. Mestre em Ciências Contábeis pela FURB. Professora do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

⁵ Aldecir José Theodoro. Mestre em Ciências Contábeis pela FURB. Professor do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

dos usuários das terras. Por conseguinte, o planejamento surgiu em 1965, pelo cofundador de uma agência de publicidade britânica.

De modo abrangente, o planejamento e o orçamento se complementam dentro das organizações, já que para que os objetivos da empresa sejam alcançados, é de suma importância que haja planejamento de suas estratégias, e orçamento para que se tenha uma base financeira sólida na empresa.

O planejamento trata de uma peça-chave nos setores de gestão de qualquer organização, pois, prepara, organiza e aciona a tomada de decisões. Assim, Padoveze (2012) define o planejar como uma estratégia para aumentar as chances de sucesso da empresa em um mundo de negócios que muda constantemente. Planos estratégicos não são garantia de sucesso o planejamento estratégico será tão eficaz quanto as premissas que foram nele incluídas.

Segundo Tung (1994), a implantação de um sistema orçamentário pode trazer numerosas vantagens para a organização, além dos benefícios financeiros. Enquanto para Martins, Longaray e Beuren (2005), a preparação do sistema orçamentário tende a melhorar a utilização dos recursos disponíveis e desse modo os objetivos possam ser alcançados. Este trabalho tem como propósito, explanar sobre o tema de planejar e orçar para com as empresas e demais entidades em geral. Neste contexto, a interrogação da pesquisa é: Quais são as características fundamentais de um sistema de informação que colabora para formação do planejamento e orçamento?

O problema em questão trata de levar informações úteis aos usuários, referente às práticas de planejamento e orçamento nas entidades empresariais.

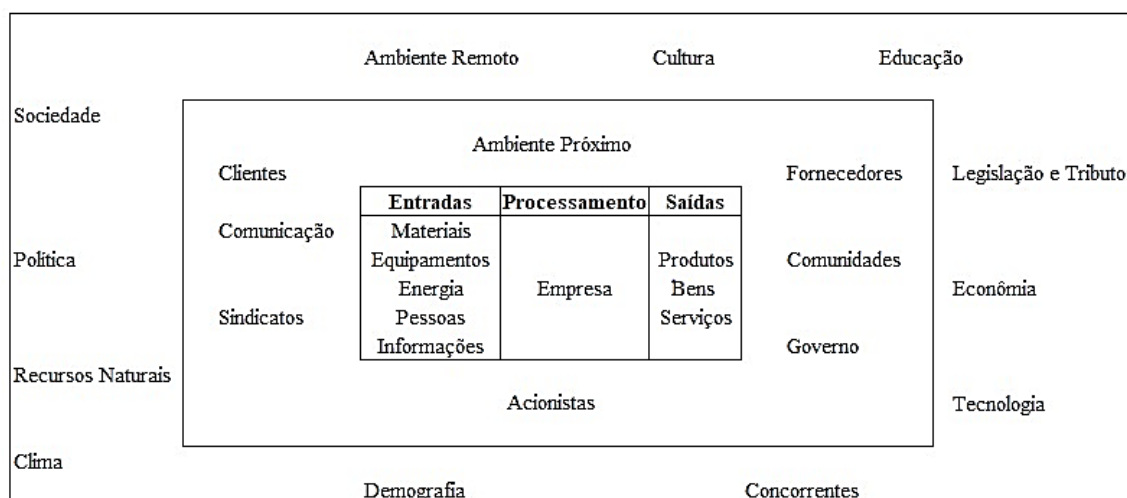
REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico possibilita um melhor entendimento e maior consistência da pesquisa realizada, o qual constitui o corpo do mesmo com seus conceitos e abordagens levando consigo fontes especializadas no tema do estudo.

Sistemas e subsistemas da empresa

As empresas possuem uma visão como sistema aberto, onde destacam-se as variadas pressões que o ambiente remete. A Figura 1 sintetiza esse modelo.

Figura 1 - Exemplo de sistema aberto



Fonte: Adaptado de PADOVEZE (2010).

Com o intuito de desenvolvimento, a empresa deve buscar devolver para a sociedade produtos ou serviços (saídas do sistema), sendo que devem constar com valores excedente aos recursos inseridos no processamento (entradas do sistema), visto que, estes recursos consomem o meio ambiente.

A empresa é como se fosse um mecanismo, a qual influencia e também é influenciada pelo meio ambiente que está inserida. Empenha-se em permutas com o meio, como por exemplo, acionistas, concorrentes, clientes, fornecedores, entidades financeiras e governamentais, fatores estes que auxiliam no progresso das atividades, sustentando suas capacidades produtivas e adaptativas.

O sistema empresa é excepcionalmente complexo, tendo suas subdivisões. Conforme Catelli (1994) e Guereiro (1989), essas subdivisões compreendem:

Subsistema Institucional: considera-se a matriz dos demais subsistemas da empresa, compreendendo missão, visão e valores. Decorre dos desejos e necessidades para com as expectativas dos indivíduos, dispondo de empreendimentos, não só econômicos como também morais.

Subsistema de Gestão: é neste item que há a tomada de decisões, por meio de planejamento, execução e controle.

Subsistema Formal: contempla a forma pela qual a empresa agrupa suas diversas atividades em departamentos.

Subsistema Social: abrange indivíduos que fazem parte do sistema da empresa, bem como suas características culturais e fatores que se relacionam a pessoas. Assegurando um clima organizacional favorável a empresa. Como exemplo, treinamentos, cursos, palestras motivacionais e afins.

Subsistema de Informação – Controladoria: compreende a agregação de necessidades informacionais. Ou seja, o recebimento de dados, processamento e geração de informações a seus gestores.

Subsistema Físico – Operacional: fundamenta-se em instalações físicas e equipamentos do sistema empresa, isto é, o “*hardware*” da empresa, execução das transações e eventos econômicos, ligados aos produtos e serviços.

Planejamento empresarial

As empresas possuem como finalidade principal a obtenção e geração de lucros, mas, para que isso se torne concreto, é preciso que haja um sistema de planejamento, a fim de facilitar a chegada aos objetivos traçados.

É imprescindível o auxílio de seus subordinados nesta etapa, os quais contemplam atribuições e definições de acordo com suas experiências e especializações. Para isto, deve-se considerar o porte e ramo da empresa, estas funções podem ser atendidas por uma única pessoa ou em conjunto.

O planejamento empresarial deve ter como base, dados, fatos e informações que possibilitem que os esforços e recursos sejam governados de forma a atender todas as necessidades de empresa e corpo social.

Já dizia Peter Drucker (1962), o planejamento não diz respeito a decisões futuras, mas, às implicações futuras das decisões presentes. Enquanto, em opinião de Ackoff (1976) “está planejando quem tenta antecipar-se ao futuro”. As ações futuras e presentes são exatamente o cerne do planejamento. O axioma que sustenta o planejamento é a ideia de que eventos indesejáveis são contidos em ações mitigatórias (Mauricio Fernandes Pereira, Mariana Grapeggia, Magnus Luiz Emmendoerfer e Douglas Luis Três).

Por sua vez, Carvalho (1979), diz que o planejamento é inerente a atividade humana inteligente, uma vez que se trata de operações de seu mecanismo psíquico, fato este que mantém a espécie humana no topo da cadeia alimentar, apesar de não ser a espécie mais forte fisicamente.

Os resultados dos planejamentos correspondem em anteceder o estabelecimento de ações com execuções baseadas em circunstâncias estimadas nas atribuições das responsabilidades, bem como o escopo de atingir os lucros que foram planejados. Onde subdividem-se em três tópicos, abordados a seguir: planejamento estratégico, tático e operacional.

Planejamento estratégico

O planejamento estratégico tem como responsabilidade limitar os níveis mais altos da administração, abrangendo tanto o ambiente interno quanto externo da empresa, onde habitualmente o mesmo se relaciona aos mercados ou linhas de produtos, e assim, é processado de modo temporal a longo prazo.

Segundo Kuazaqui (2018), os planos desempenhados se caracterizam geralmente por uma estimativa de prazo excedente a três anos, designando-se graus de riscos significativos. Compreendendo somas elevadas de recursos, tal qual depois torna-se difícil reverter as decisões que foram estabelecidas.

Levando-se em consideração as atividades econômicas a serem desenvolvidas dentro das organizações, as quais, podem ser fracionadas em setor primário (obtenção de recursos naturais, como produtos agropecuários); setor secundário (onde a matéria prima é remodelada em bens); e setor terciário (tem-se a prestação dos serviços).

De modos que, independentemente de qual seja sua classificação, cabe ressaltar que é preciso um planejamento, pois todas as empresas portam impactos e consequências ao meio ambiente, visto que há a extração dos recursos que a natureza e sociedade dispõem. Assumindo assim, deveres e direitos para com a comunidade, bem como seus clientes, stakeholders e funcionários, que por meio direto ou indireto confronta a sua respectiva atividade-fim. Sob esta prospecção as empresas responsabilizam-se ambientalmente e economicamente, tendo a inclusão ao sistema produtivo às outras empresas e pessoas.

O planejamento estratégico revela-se a um processo de identificar, coletar, armazenar, mensurar, analisar, entender, interpretar e julgar informações, consolidando ideias e conceitos para a tomada de decisões. Assim, pode conter descrições e etapas para a sua elaboração, conforme apresentado no Quadro 1.

Quadro 1 - Conceitos das etapas do planejamento estratégico

Etapas do Plano Estratégico	Conceito
Negócio	Âmbito de atuação da empresa.
Missão	Papel desempenhado pela empresa no seu negócio.
Princípios	Balizamentos para o processo decisório e o comportamento da empresa no cumprimento de sua missão.
Análise do Ambiente	Processo de identificação das Oportunidades, Ameaças, Forças e Fraquezas que afetam a empresa no cumprimento de sua missão.
	Oportunidades: situações externas, atuais ou futuras que, se adequadamente aproveitadas pela empresa, podem influenciá-la positivamente.
	Ameaças: situações externas, atuais ou futuras que, se não eliminadas, minimizadas ou evitadas pela empresa, podem afetá-la negativamente.
	Forças: características da empresa, tangíveis ou não, que podem influenciar positivamente seu desempenho.
	Fraquezas: características da empresa, tangíveis ou não, que influenciam negativamente seu desempenho.
Objetivos	Resultados quantitativos e/ou qualitativos que a empresa precisa alcançar, em prazo determinado, no contexto do seu ambiente, para cumprir sua missão.
Estratégias	O que a empresa decide fazer, considerando o ambiente, para atingir os objetivos, respeitando os princípios, visando cumprir a missão no negócio.

Fonte: Adaptado de VASCONCELOS FILHO e PAGNOCELLI (1992)

O quadro acima revela uma noção de como o planejamento estratégico é conceituado, de acordo com seu negócio, missão, princípios, meio ambiente e por fim seus objetivos e estratégias na tomada de decisões, e, conseqüentemente a obtenção de bons resultados.

Planejamento tático

O planejamento tático limita-se a uma área específica da empresa com um menor prazo, que em média é de um a três anos. É nesta etapa que o plano estratégico inicia seu desenvolvimento em que os gerentes e diretores o fazem de forma direcionada.

Cogita-se como meio de campo, entre o planejamento estratégico (ataque) e o planejamento operacional (defesa). A Figura 2 apresenta uma sistemática de desenvolvimento do planejamento tático (OLIVEIRA, 2009).

Figura 2 - Desenvolvimento do planejamento tático



Fonte: Adaptado de OLIVEIRA (2009)

Na figura acima, é visto um modelo diferente do que o anterior, por razão de cada área ser específica.

Planejamento operacional

O planejamento operacional tange os recursos da empresa que são maximizados e aplicados nas atividades operacionais. Classificado a curto prazo, por um intervalo de tempo de 3 a 12 meses. Empenha-se nas decisões mais repetitivas e descentralizadas, ou seja, de fácil reversão, executada diariamente e juntamente aos dois planejamentos acima citados.

Segundo Santos (2010), o planejamento operacional pode ser apresentado como a formalização entre as metodologias de desenvolvimento e implantação de planos estratégicos dentro das empresas, ou seja, colocando em prática o que foi proposto. Nele são estabelecidas todas as responsabilidades, sendo financeira ou para com os colaboradores.

Nesta etapa de planejamento é importante conseguir esquematizar as ações necessárias para que os objetivos estratégicos sejam alcançados. Comumente o planejamento operacional é organizado pelos níveis mais inferiores da empresa, visando condições adequadas para a realização das atividades básicas do cotidiano.

O processo de planejamento operacional segundo Santos (2010), abrange as etapas de identificação e análise dos objetivos, elaboração de cronogramas e de orçamentos e identificação e avaliação de riscos.

Esse processo se inicia com a identificação das atividades que devem ser executadas para que os objetivos sejam almeçados. Tais atividades demandam de tempo, e o consumo de tempo depende do trabalho previsto para a sua concretização. Para isso é de suma importância fazer a estimativa de duração das atividades, e programar a distribuição dessas atividades no tempo, fazendo um cronograma.

Tendo identificado e programado as atividades, é preciso definir os recursos necessários para sua realização. Alguns deles são: mão-de-obra, material permanente, material de consumo, serviços etc. Também é muito importante fazer a preparação de um orçamento que contenha os custos de cada recurso, diretos ou indiretos.

Orçamento empresarial

O orçamento empresarial é uma forma estratégica de implantação de um plano financeiro de extrema relevância dentro das empresas para certas atividades, inclusive, integra o sistema de administração. Sua necessidade teve como primeira fase na antiguidade primitiva, quando experimentavam com o antever a primordialidade do armazenamento de seus alimentos por longos períodos de inverno, sendo assim era preciso pensar estrategicamente e orçar de que forma o seria feito.

A gestão orçamentária de uma empresa, segundo Oliveira, Perez Jr e Silva, tange a funções administrativas, sintetizadas em situações de planejamento, organização e controle. Welsch (1973, p.27) conceitua orçamento como: “um plano administrativo abrangendo todas as fases das operações para um período futuro definido. É a expressão formal das políticas, planos, objetivos e metas estabelecidas pela alta administração para a empresa como um todo, bem como para uma das suas subdivisões. O orçamento exprimi planos relativos a itens, tais como: Níveis de estoques, acréscimos de capital, necessidades de caixa, financiamento, planos de fabricação, planos de compras, necessidades de mão-de-obra, e assim por diante”.

Brookson (2003, p. 6) define orçamento como: “um plano de atividades futuras. Pode assumir diversas formas, mas normalmente reflete os departamentos e o conjunto da empresa em termos financeiros, fornecendo as bases para se aferir o desempenho da organização”. As empresas devem estruturar o orçamento com cautela, visto que ele será responsável por alvejar ou não os objetivos impostos por seus dirigentes. Por sua vez, Stedry (1992, p. 22) define orçamento como “a expressão quantitativa de um plano de ação e ajuda à coordenação e implementação de um plano”.

Inclusive, possui como significado, o processamento de todos os dados constantes do sistema de informação contábil, ou seja, a introdução dos conceitos previstos para o próximo exercício, podendo ser considerado alterações já definidas. Portanto, o orçamento trata de uma repetição de relatórios gerenciais atualizados, mas, com dados já previstos.

Esta rica ferramenta, integra-se a toda empresa, como forma de controle e agrega inúmeros objetivos. Ressaltando-se que o plano orçamentário não é somente prever o que irá ocorrer e seu controle após, mas sim, estabelecer e coordenar objetivos gerais em que todos trabalhem sinergicamente na obtenção de resultados positivos, bem como, consequentemente a lucratividade.

É fundamental que todos os indivíduos envolvidos no processo orçamentário sejam ouvidos, para que o sistema flua bem. Segundo o autor Mariomar de Salles de Lima. Já que, o mesmo é dependente do desempenho de sua administração, nada mais justo que sua participação.

Vantagens e desvantagens do orçamento

É normal que haja conflitos, os quais podem ser inerentes a sistemas de gestão que envolvam a delegação de responsabilidades e liberdade de agir dentro destas respectivas responsabilidades. No caso acima citado, recomenda-se que a empresa crie valores a seus acionistas com o planejamento e orçamento, incluindo: melhores previsões; melhores formulações das estratégias; processos de planejamento e orçamentação que priorizem a eficiência na gestão de custos; e subordinar planos e orçamentos às estratégias acima de tudo.

Em contrapartida, o plano orçamentário é indispensável dentro das organizações, apesar de seus julgamentos, é preciso que sejam entendidos de forma positiva, como pontos a serem melhorados durante o processo.

Levando-se em consideração os desapontamentos ocorridos de planos orçamentários elaborados de forma errada, devido à falta de claros objetivos, definições de responsabilidades e competências na aquisição dos dados e métodos. Resumindo seus benefícios: i. imposição dos administradores em pensar com horizontes a frente, em razão da formação das responsabilidades para com o planejamento; ii. fornecimento de expectativas que representam a melhor estrutura para julgamentos e desempenhos próximos; e, iii. auxílio aos administradores em coordenar seus esforços, considerando os objetivos da empresa como um todo.

Processo e etapas de preparação do orçamento

De imediato, salienta-se que não há uma única forma de estruturar o plano orçamentário, logo, o mesmo acontece com seu processo de avaliação e controle. Os orçamentos exigem um processo de etapas, os quais são resumidos por Parsloe e Wright (2001 p. 11) em:

1. Controle: visa assegurar que a empresa alcance seus propósitos financeiros.
2. Coordenação: garante que as despesas fundamentais da empresa sejam atendidas forma equilibrada e consistente.
3. Comunicação: certifica que os departamentos da empresa estejam cientes das metas financeiras e os recursos disponíveis para atingi-las. O processo orçamentário se torna um meio de comunicação dos departamentos e funcionários, pois eles poderão expressar suas necessidades à administração.
4. Comparação: possibilita que os resultados reais sejam avaliados regularmente, propiciando assim detectar possíveis problemas e conhecer os progressos alcançados.

Sobretudo, de forma sintética, o processo de elaboração das práticas orçamentárias visa três principais momentos: i. previsão: nesta etapa ocorre a elaboração dos quadros orçamentários, ou seja, os cálculos, descritos em papéis do que a empresa antevê que irá apresentar-se no próximo exercício; ii. dados são sujeitados aos responsáveis: em sequência, os dados do primeiro momento são levados aos setores responsáveis, para que possam validar ou não, construindo críticas construtivas e retornando a eles para que possam se programar e concretizar; e, iii. controle: sendo o último passo, se verifica os objetivos antevistos, se foram constatados, por meio de avaliações de desempenho das áreas responsáveis e iminentes correções que podem ser ajustadas.

Organização orçamentária

Ademais, pode-se discorrer sobre a organização dos orçamentos, onde compreende um conjunto de medidas. Distintos em:

- Comitê orçamentário: constituído por diretores da organização, com uma ampla visão anual, conhecido também como, *controller*.
- Premissas orçamentárias: definição de maiores regras que vigorem no ano posterior, de competência decisória a comissão.
- Modelo do processo orçamentário: cabe ao comitê, definir o modelo de condução do processo, devendo ser coeso as crenças e valores da empresa.
- Estrutura Contábil: baseia-se no monitoramento das missões e objetivos da empresa, com o intuito de atender todos os princípios definidos.
- Sistema de Apoio: é pertencente ao *controller*, estabelecer informações tecnológicas, bem como, sistema que auxiliem na realização dos cálculos e lançamentos contábeis.

- Relatórios: enquadra-se ao *controller*, deliberar relatórios orçamentários, enfatizando sua preparação, inclusive, o controle e acompanhamento do mesmo.
- Cronograma: fica sob a responsabilidade do *controller*, liderar a execução de todos os processos do orçamento, como por exemplo, a provisão, projeção e controle.

METODOLOGIA

Delineamento da pesquisa

Este artigo foi resultante de uma pesquisa de caráter descritivo, qualitativo e quantitativo, com base em pesquisas bibliográficas e pesquisa a campo, permitindo aos acadêmicos uma análise, mediante de observação dos dados coletados.

CONCLUSÕES

A partir dos argumentos acima expostos, pode-se que concluir que esta pesquisa nos permitiu ter uma ampla visão da importância destas excelentes ferramentas, sendo planejamento e orçamento, podendo ser aplicada todas as empresas, independentemente de seu tipo, ramo ou atividade.

Podendo auxiliar um papel fundamental na tomada de decisões, a partir dos dados que são obtidos por meio de ter um planejamento, facilitando e agilizando os processos da empresa, bem como, o orçamento, pois, com o mesmo, tem-se uma projeção dos custos e gastos que irão ocorrer. Salientando-se que é essencial que os dois sejam utilizados em conjunto, pois, é difícil termos um orçamento que seja atingindo sem que se tenha um caminho traçado por meio dos planejamentos.

Em contrapartida, cita-se inclusive, a relação com os sistemas que, mais que nunca o meio digital e as inovações tecnológicas, vem fazendo parte de nosso dia a dia, trazendo muita rapidez, onde, consequentemente torna-se um ótimo fator para empresa, criando mais capacidades, otimização de tempo, tendo oportunidades de crescimento no mercado.

Mas, em controversa, segundo afirmações dos gestores que foram entrevistados, mencionam que há uma grande relutância em relação a investir em planejamento e em sistemas que possam dar o devido suporte para os orçamentos e demais demandas para organização e otimização da empresa.

Por fim, conseguimos ter conhecimento sobre os impactos nas empresas devido a falta dessa visão de investimento e ferramentas mencionadas e explicitadas acima, por não afeta somente o quadro financeiro da empresa, e sim colaboradores, clientes, fornecedores, meio ambiente, todos que trabalham e tem ligação direta ou indiretamente com a empresa, de modo questionarem as vantagens de manter seus negócios com a mesma.

REFERÊNCIAS

ACKOFF, R. L. **Planejamento empresarial**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1976.

BOMFIM, Eunir de Amorin; PASSARELLI, João. **Orçamento Empresarial** – Como Elaborar e Analisar. São Paulo: Iob, 2004.

CARDOSO, Ruy Lopes. **Orçamento Empresarial** - Aprender Fazendo. São Paulo: Elsevier-Campus, 2011.

CARVALHO, H. M. **Introdução à teoria do planejamento**. São Paulo: Brasiliense, 1979.

CATELLI, Armando. GUERREIRO, Reinaldo. **Sistema de informação de gestão econômica**: uma proposta para mensuração contábil do resultado das atividades empresariais. Boletim do CRC-SP. Setembro, 1992.

CORREIA NETO, Jocildo. **Planejamento e Controle Orçamentário**. São Paulo: Atlas, 2011.

DOS SANTOS, Aline. **A importância do planejamento nas empresas de micro, pequeno e médio portes**. 2010. Disponível em: https://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/t205745.pdf . Acesso em: 10 set. 2021.

FREZATI, Fábio. **Orçamento Empresarial** - Planejamento e Controle Gerencial. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

HOJI, Masakazu. **Orçamento Empresarial**. São Paulo, 2017.

HORNGREN, Charles. T; SUNDEN, Gary L; STRATTON, Willian. O. **Contabilidade Gerencial**. 12. ed. Perason Universidades, 2003.

KUAZAQUI, Edmir. **Planejamento Estratégico**. São Paulo, 2018.

LAMA, Dalai. **Dicionário Criativo: Objetivo**. Disponível em: <https://dicionariocriativo.com.br/citacoes/objetivo/citacoes/inten%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em 14 maio 2022.

LIMA, Mariomar de Sales; JORGE, José Luiz. **O Planejamento Orçamentário como fator de diferencial competitivo nas Organizações**: um estudo realizado em uma indústria do segmento eletroeletrônico. Rio de Janeiro, 2007

LUNKES, Rogério João. **Manual de Orçamento**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MATIAS, Alberto Borges; CARNEIRO, Murilo. **Orçamento Empresarial – Teoria, Prática e Novas Técnicas**. São Paulo: Atlas, 2011.

PADOVEZE, Clovis Luis. **Contabilidade Gerencial**. Curitiba: IESDE, 2012.

PADOVEZE, Clóvis Luís; TARANTO, Fernando. **Orçamento Empresarial: Novos Conceitos e Técnicas**. São Paulo: Prentice Hall, 2012.

PRIORE, Eduardo Roberto; **A Importância do Planejamento e Orçamento**: Um estudo de caso sobre o uso da ferramenta de orçamento em um condomínio. 2015. Disponível em <https://ojs.eniac.com.br/index.php/EniacPesquisa/article/view/137>. Acesso em: 01 jun. 2021.

WELSCH, Gleen Albert. **Orçamento Empresarial**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1983.

JORNADA DE ESTUDOS EMPRESARIAIS 2022 – o amanhã começa aqui

Erechim/RS - 16 a 18 de maio; 20 e 21 de junho de 2022

XL Semana Acadêmica de Administração – VIII Mostra Científica do curso de Administração
XXXII Semana Acadêmica de Ciências Contábeis – VIII Mostra Científica do curso de Ciências Contábeis
VIII Semana Acadêmica de Arquitetura e Urbanismo – II Mostra Científica do curso de Arquitetura e Urbanismo
III Semana Acadêmica do EAD URI - II Mostra Científica dos cursos do EAD URI

ISBN 978-65-88528-25-9

WITTGENSTEIN, Ludwig. **Dicionário Criativo:** Problema. Disponível em:
<https://dicionariocriativo.com.br/citacoes/problema/citacoes/t%C3%B3pico>. Acesso em: 14 maio 2022.

SISTEMAS DE CONTROLE DE RESULTADOS

PETERLE, C.¹
BERTUZZO, G.²
BRIEDIS, L. A.³
FERRARI, A.⁴
SCALABRIN, I.⁵

RESUMO

As organizações necessitam de uma estrutura organizacional concreta e bem definida, ou seja, precisam planejar suas atividades, implementar estratégias e acompanhar o controle dos resultados para que possam agir e manter o modelo funcional do mercado. A gestão tem um papel fundamental definindo meios e instrumentos para organizar, padronizar e impulsionar o controle de resultados visando extrair os melhores resultados. Portanto, esta pesquisa visa esclarecer os principais conceitos e tipos de planejamento e controle em uma organização. Foi possível constatar que para uma empresa estar presente no mercado de forma atuante é imprescindível possuir um planejamento estratégico e acompanhar suas atividades de forma rígida, para que seja possível identificar falhas, bem como verificar se os processos estão sendo realizados de acordo com as condições pré-estabelecidas no planejamento vigente. Por sua vez, o planejamento administrativo busca aplicar as estratégias definidas empregando as ideias, padrões e conceitos no âmbito operacional para alcançar as metas empresariais. Para um sistema de controle de resultados ser eficiente deve estar atrelado a uma governança corporativa bem estruturada, trazendo transparência por meio das informações divulgadas para seus stakeholders. O objetivo é montar um quadro resumo detalhando o processo operacional interno e como a governança, a conformidade e a legislação regem as companhias.

Palavras-chave: Controle de resultados. Gestão. Organizações. Planejamento.

INTRODUÇÃO

Dentro das organizações e de suas áreas, a estratégia tem ocupado um papel de destaque, principalmente na elaboração de processos e meios que buscam o desenvolvimento organizacional, buscando alinhar todos os envolvidos (os atores do contexto). Nesse modelo, a gestão de pessoas tem um papel chave, por meio da fundamentação teórica da gestão estratégica de pessoas, tendo em vista que não há possibilidade de desenvolvimento organizacional que não possa envolver os indivíduos que ali trabalham diariamente,

¹ Caroline Peterle. Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

² Gabriel Bertuzzo. Acadêmico do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

³ Luciano Andre Briedis. Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

⁴ Angélica Ferrari. Mestre em Ciências Contábeis pela FURB. Professora do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

⁵ Idionir Scalabrin. Mestre em Ciências Contábeis pela UNISINOS. Professor do Curso de Ciências Contábeis – URI Erechim.

levando em consideração o alinhamento de interesses, aumento do grau de motivação e desenvolvimento de incentivos baseados no mérito, para que o indivíduo atenda ao cumprimento dos objetivos organizacionais (ZANINI, 2009).

Para Santos (2018) a implantação da gestão corporativa em qualquer organização, independentemente de seu porte e estrutura, é imprescindível, pois atualmente oferecer produtos/serviços de qualidade não é suficiente. A implementação do plano na organização está diretamente relacionada à estratégia de negócios que requer um plano básico, ou seja, o planejamento estratégico. Para avançar no planejamento estratégico, a empresa precisa expandir gradativamente o plano até que ele alcance o nível de execução das tarefas e operações diárias.

Este trabalho apresenta a definição da estratégia de negócios e como é necessário para o planejamento e controle das atividades organizacionais, bem como é explanado os sistemas de controle em cada um de seus níveis: estratégico, administrativo e operacional. Além dos controles das atividades empresariais, há o controle de conformidade e transparência, conhecidos respectivamente como compliance e governança corporativa. Também são controles internos de resultados, à medida que normatizam os processos dentro da companhia, apurando irregularidades, reduzindo custos e protegendo o patrimônio da companhia.

A pesquisa apresenta como a legislação brasileira tem se atualizado, com base no ordenamento jurídico de outros países, sobre regulamentação da gestão pública e privada, com o intuito de inovar-se frente às inovações sociais e tecnológicas, prevenindo escândalos corporativos, dentre outras formas de corrupção. Tendo em vista a Lei Sarbanes-Oxley, serão apresentadas as leis brasileiras espelhadas na legislação americana, e como as mesmas influenciaram as companhias em território nacional, principalmente estatais, as quais se exige um nível muito maior de conformidade e transparência, por se tratar de interesse público.

O setor privado também tem suas obrigações para com seus investidores, no que se refere à negociação na bolsa de valores brasileira. As companhias devem ter um alto nível de governança e se adequarem a todas as regras da [B]3 – Brasil, Bolsa e Balcão para captar recursos. Devem ter controles internos, assegurando a qualidade das informações prestadas nas demonstrações contábeis.

REFERENCIAL TEÓRICO

Controles de resultados nas organizações

Nas companhias é extremamente importante estabelecer resultados a serem alcançados, os quais devem ser entendidos e incorporados por todos os gestores e demais profissionais envolvidos no referido processo. As empresas que têm otimizado modelos de gestão direcionados para resultados, tem evoluído mais e de maneira rápida, sendo assim, os profissionais evoluem em suas carreiras de modo qualitativo e rápido.

A gestão empresarial tem a função de coordenar as políticas internas, as ações e as estratégias a serem aplicadas em prol do bom funcionamento de todas as áreas de uma sociedade, para assim, também gerar lucro e riqueza para os acionistas e colaboradores, proporcionando a harmonia empresarial, contudo é necessário que a organização planeje e controle as ações empresariais de forma eximia (NATAL, 2011).

É importante que todos avaliem e sejam avaliados imparcialmente dentro das organizações, recebendo treinamentos para uma evolução constante. As empresas apresentam características específicas de gestão, sendo que as metodologias e técnicas são constantemente adaptadas às particularidades de atuação nos negócios.

Para Chiavenato (2007, p.265) é preciso que o gestor fortaleça sua equipe, crie um excelente local de trabalho, melhore a qualidade de vida dos seus funcionários e reconheça o bom trabalho, recompensando o alcance de objetivos.

Em vez de monitorar e controlar diretamente as tarefas, os sistemas de controle de resultados focam a mensuração de desempenho dos funcionários em comparação aos objetivos declarados. Para o controle dos resultados ser efetivo, a organização deve ter definido claramente seus objetivos, comunicando-os aos membros da organização apropriados e programadas medidas de desempenho consistentes com os objetivos.

Para Tubino (2007), a empresa deve primeiro compreender e destacar quais os objetivos e metas precisam ser atingidas, e através disso estruturar um planejamento que direcione os recursos humanos e físicos para atingi-los, acompanhando todas as ações e tornando possível efetuar alterações ou correções caso haja desvios no percurso.

A organização estabelece os padrões de desempenho contra os quais os resultados reais de desempenho de um funcionário são comparados. Para outro exemplo, pode-se considerar o líder de uma unidade de negócio que deve melhorar o desempenho financeiro em relação a um alvo pré-definido.

Côrrea, Giansesi e Caon (2010) afirmam que planejar é compreender a relação entre a situação atual de uma empresa e a visão de futuro que ela busca, ou seja, tomar decisões estratégicas no presente que possibilitem a organização a atingir seus objetivos.

Os chamados indicadores de desempenho são um ótimo referencial no processo de gestão empresarial, fornecendo uma base objetiva para identificar problemas e definir prioridades. Para construir indicadores, deve-se primeiramente apurar os dados disponíveis, pois a partir da soma dos mesmos obtemos informações, podendo criar indicadores.

Com os avanços industriais, surge a necessidade de planejar e controlar as atividades produtivas de uma organização. Então tendo em vista um cenário competitivo, as empresas que cumprem com suas metas e objetivos, estão à frente de organizações que não conseguem atingir seus resultados, bem como estão à frente de empresas que não mantêm essas duas palavras (planejamento e controle) como o princípio de sua base administrativa (CHIAVENATO, 2011).

Tipos de controles de resultados

Os tipos de controle variam de uma empresa para outra e dependem de fatores como: tamanho, hierarquia, cultura da organização e outros. A estratégia de negócios é uma decisão sobre a situação futura da empresa e uma menção especial é feita ao seu mercado de produtos, lucratividade, escala, grau de inovação e relacionamento com executivos e funcionários. Para algumas agências externas, essa postura estratégica deve ser equivalente a planejamento estratégico corporativo (CHIAVENATO, 2000).

Marques (2015) afirma que é fundamental as empresas desenvolverem diversos tipos de planejamentos, de modo que estes permitam o melhor aproveitamento dos recursos disponíveis e, proporcionem, continuamente, grandes resultados. Neste sentido, ele destaca os planejamentos estratégico, administrativo e operacional, como três poderosos instrumentos para a efetiva estratégia empresarial.

Controle estratégico

Segundo Chiavenato (2000), o primeiro método de controle é o controle estratégico. Esta é uma função de gestão que mede e avalia o desempenho e toma ações corretivas, quando necessário.

O controle estratégico é um controle organizacional, é tratado a nível institucional da empresa e se refere geralmente aos aspectos globais que envolvem a empresa como uma totalidade, pois assume a forma de monitorar e avaliar os processos administrativos.

O objetivo é de auxiliar a alta gestão, avaliar o posicionamento do negócio em relação aos clientes, alcançar metas organizacionais por meio de processos de monitoramento e avaliação, análise de mercado e concorrência, aspectos internos e externos, sendo os próprios relatórios contábeis um exemplo de controle estratégico. Geralmente este nível é composto por sócios proprietários, diretores e presidentes, sendo o mais alto nível dentro da organização, sendo que este setor fornece os recursos para as atividades nos outros departamentos.

Para Maximiniano (2000), o controle estratégico tem a finalidade de avaliar o desempenho da organização na realização de suas missões e acompanhar os fatores externos que influenciam na sua organização, com a finalidade de padronizar o desempenho. Produz informações de análise interna e externa, permitindo corrigir o desempenho defeituoso.

Chiavenato (2000) propôs um processo de controle estratégico de forma mais simplificada e objetiva, mostrando que se trata de um processo cíclico e a interação inclui quatro etapas. Essas etapas são mostradas no Quadro 1, apresentado abaixo.

Quadro 1 - Processo de controle estratégico

1. Estabelecimento de padrões de desempenho	O padrão é um nível de atividade estabelecido para servir como um modelo para a avaliação do desempenho organizacional. Os padrões funcionam como marcos que determinam se a atividade organizacional é adequada ou inadequada ou como normas que proporcionam a compreensão do que se deverá fazer.
2. Avaliação do desempenho	O propósito da avaliação do desempenho é verificar se os resultados estão sendo obtidos e quais as correções necessárias a serem feitas. (MENDONÇA, 2011)
3. Comparação do desempenho com o padrão	A comparação do desempenho com o que foi planejado não busca apenas localizar os erros ou desvios, mas também permitir a predição de outros resultados futuros. Um bom sistema de controle, além de proporcionar rápidas comparações permite localizar possíveis dificuldades ou mostrar tendências significativas para o futuro (MENDONÇA, 2011).
4. Ação corretiva	Ação corretiva é mudança que o administrador faz no modo como a organização funciona para garantir que os objetivos organizacionais sejam alcançados de forma efetiva e eficiente e para trabalhar de acordo com os padrões estabelecidos (OLIVEIRA, 2009).

Fonte: Retirado de Oliveira et al. (2018).

Os sistemas de controle são definidos como procedimentos formais e sistemas que utilizam informações para manter ou alterar padrões na atividade organizacional (SIMONS, 1995). De acordo com os resultados obtidos, os gestores buscam fazer ações corretivas nos processos da empresa bem como alterar padrões visando aumentar a produtividade, cortar gastos e aumentar os lucros.

Por ação corretiva entende-se “uma mudança que o administrador faz no funcionamento de uma organização para garantir que ela alcance os objetivos organizacionais de modo mais efetivo e eficiente e trabalhe de acordo com os padrões estabelecidos” (CERTO; PETER, 2007, p. 147).

Para Derek (1999) o planejamento estratégico pode ser conceituado como um processo gerencial que possibilita aos administradores alinhar a estrutura dos custos da empresa com a sua estratégia com vistas a obter um nível de melhoria contínua na relação da empresa com seu ambiente. Dessa forma, entende-se o planejamento como um processo contínuo e que embasa a escolha do posicionamento estratégico adotado pela empresa.

Para que o controle seja eficiente, a empresa deve declarar seus objetivos claramente a todos os funcionários, de modo que entendam o que é importante e como podem contribuir para alcançar o objetivo planejado (ATKINSON *et al.*, 2000).

Controle administrativo

A administração tem quatro funções específicas: planejamento, organização, gestão e controle. O controle administrativo faz parte do processo administrativo. O objetivo é garantir que as funções operacionais coincidam com o planejado, coordenando a base. Por meio desta atividade o desempenho da companhia é avaliado, sendo que as ações, normas e padrões são amplamente fiscalizados, realizando análises e correções no processo. Outro fator importante é o controle orçamentário, que consiste em investigar os resultados em comparação com os dados do orçamento, incluindo as áreas de vendas, produção, custos e caixa. As empresas estatais, de economia mista e capital aberto devem apresentar relatórios muito mais detalhados, em relação a todos os processos.

Segundo Maximiliano (2000) os controles administrativos focalizam as áreas funcionais: produção, marketing, finanças, recursos humanos etc., produzindo informações especializadas e possibilitando a tomada de decisão de cada uma dessas áreas. O setor desenvolve planos táticos para desdobrar as estratégias da companhia nas diferentes áreas de atuação. É função do líder de setor ou gerente vincular os níveis estratégico e operacional, com o objetivo de assegurar que o estabelecido no planejamento estratégico seja executado. Dentro do controle administrativo é possível realizar uma análise mais profunda de algumas áreas, através dos indicadores de desempenho, que avaliam o alcance das metas estabelecidas.

A análise de desempenho deve ser absoluta, indicando e comparando os resultados entre momentos diversos. Há várias perspectivas para realizar a avaliação dos objetivos, dentre eles a perspectiva do mercado e dos clientes, princípio que está relacionado com as atividades de marketing da empresa, área que engloba indicadores de desempenho, apontados por Oliveira (2010): participação no mercado, fidelidade, conquista de novos clientes, imagem, conhecimento, valor relativo do produto ou serviço, manifestações dos clientes e relacionamento.

A perspectiva financeira é a mais utilizada para a análise de gestão direcionada para resultados. Ela considera os seguintes indicadores: liquidez corrente; crescimento da receita; rentabilidade sobre o patrimônio líquido; margem bruta e geração de caixa.

Controle operacional

O controle operacional é a gestão e execução de todas as tarefas dentro da empresa. Ele é responsável por garantir que o trabalho de cada ação siga determinados parâmetros para melhorar o desempenho geral. Essa abordagem é responsável por garantir benefícios, como redução de custos, aumento da produtividade da equipe e eliminação de ineficiências nos processos de negócios.

Para Maximiniano (2000), o controle operacional focaliza as atividades de controle de estoque e de qualidade e o consumo de recursos em qualquer área funcional. Cronogramas, diagramas de procedências e orçamentos são as principais ferramentas de planejamento, e, simultaneamente, de controle operacional.

Chiavenato (2000) acredita que o controle operacional é um subsistema de controle executado no nível de execução operacional, uma forma de controle para a execução de tarefas e operações desenvolvidas por não gestores, e a dimensão do tempo se estabelece em um curto período. Chiavenato (2000) também acreditava que o controle operacional possui quatro fases: i. estabelecer padrões que representem a base do controle operacional e sejam normas ou padrões de avaliação; ii. avaliação de desempenho; iii. comparação do desempenho com o previamente estabelecido; e iv. medidas corretivas e disciplinares.

A gestão de qualidade envolve a venda e a realização de serviços de acordo com as expectativas dos clientes, porém uma falha de muitas organizações é desejar aumentar o faturamento realizando somente mais vendas. Há todo um planejamento por trás de ideias convencionais. Deve-se reduzir os custos e falhas no processo produtivo, adotando um bom planejamento de compras, tendo a previsibilidade das receitas, despesas, demanda e vendas, examinando os históricos de saída ao longo de determinado período, definindo qual será o volume médio de materiais necessários para suprir pedidos futuros. Com estes dados as encomendas são realizadas por meio de fornecedores precisos, dentro de um prazo confortável, visando um nível ótimo de estoques, sem excessos ou faltas, não limitando o capital de giro.

Os principais problemas causados pela falta de controle operacional em uma empresa podem se relacionar com a falta de previsibilidade de custos e receitas, falta de pontualidade da equipe e das entregas, desorganização do processo e escopo de trabalho, alto índice de rotatividade de funcionários e reclamações de clientes insatisfeitos e detratores.

Governança corporativa

Atualmente várias legislações foram criadas para prevenir condutas ilegais praticadas pelos gestores públicos ou empresas privadas. Um exemplo de ilegalidade são as manipulações das demonstrações contábeis. Por motivos como esse, em 2002 foi sancionada a lei Sarbanes-Oxley, que inspirou várias outras legislações, incluindo a brasileira. Determinados acontecimentos que levaram à criação da lei nos EUA foram os impactos econômicos negativos, com a fuga de investimentos, por desconfiança por parte dos investidores.

A implantação da norma pelas companhias exige que sejam criados controles internos e de governança corporativa, estabelecendo a criação de um comitê de auditoria independente dentro dos empreendimentos, ao qual deverá reportar ao conselho de administração suspeitas de fraude. No Brasil, o Conselho Monetário Nacional (CMN), normatizou a existência de auditoria independente nas instituições financeiras, sendo que o trabalho do auditor é regulamentado por diversas instituições do sistema financeiro nacional.

A governança corporativa está associada à transparência de uma organização, incluindo a política empresarial. Consiste em disponibilizar para os usuários informações do interesse coletivo, não apenas as impostas por lei. Os agentes de governança devem prestar esclarecimentos de sua administração, de modo claro, assumindo as consequências. É um tipo de controle interno, projetado pelo conselho de administração, ao qual é criado para proteger uma corporação contra a perda ou uso indevido dos ativos, garantindo a legalidade das transações, detectando possíveis fraudes.

O surgimento da lei das estatais trouxe um novo conceito à governança corporativa em relação às empresas públicas, sociedades de economia mista e subsidiárias. A lei estabelece critérios para a formação e funcionalidades dos conselhos, divulgação de informações, normas de gestão de riscos, dentre outros normativos de fiscalização.

Não são somente as estatais que prezam pela boa governança, mas também empresas da bolsa de valores no Brasil. Há diversos níveis de governança corporativa, os quais são: Bovespa mais, Bovespa mais nível 2, Novo mercado, Nível 2 e Nível 1. Para subir de patamar, as companhias devem se adequar às normas de cada segmento.

O novo mercado atrai muito mais investidores, por se tratar de grande transparência e boas práticas de gestão. A companhia inserida neste nível adquire grandes vantagens, como: maior atração de investidores, aumento de liquidez nas ações e redução de riscos.

METODOLOGIA

Delineamento da pesquisa

Trata-se de uma pesquisa que tem por finalidade o conhecimento sobre a eficácia dos sistemas de controle de resultados. O desenvolvimento da pesquisa é voltado para um maior conhecimento do tema e pode ser classificada como descritiva porque o intuito é expor as características dos sistemas de controle.

A pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Não tem compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação (VERGARA, 2016).

Quanto aos meios de investigação, o método utilizado é de uma pesquisa bibliográfica no qual foi elaborada com base em artigos publicados, livros, revistas e as citações presentes na legislação brasileira, que tratam do assunto proposto.

Pesquisa bibliográfica é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral. O material publicado pode ser fonte primária ou secundária (VERGARA, 2016).

Coleta dos dados

A coleta de dados se deu por meio de artigos publicados, livros e revistas existentes que tratam sobre o tema, trazendo conhecimento e o embasamento teórico para o artigo, a fim de proporcionar um conteúdo verídico e que seja rico em conhecimento, com base nas ideias de alguns autores da área financeira e administrativa, além dos artigos citados na legislação brasileira.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os sistemas de controles de resultados, como visto, pode ser dividido entre os níveis estratégico, administrativo e operacional, que deve ser realizado durante o desenvolvimento das atividades da empresa para que se possa ter conhecimento sobre a real situação em que a empresa se encontra, se suas atividades estão de acordo com os padrões estabelecidos pelo mercado, para que possa aplicar medidas de correção em casos de desvio do padrão e com isso, garantir um bom andamento das atividades e alcançar os objetivos da empresa.

Com base nisso, o Quadro 2 demonstra de forma resumida, o que cada sistema de controle tem por objetivo.

Quadro 2 - Resumos dos sistemas de controles de resultados

Controles de Resultados	
CONTROLE ESTRATÉGICO	É um controle organizacional, é tratado a nível institucional da empresa e se refere geralmente aos aspectos globais que envolvem a empresa como uma totalidade, pois assume a forma de monitorar e avaliar os processos administrativos. (Chiavenato, 2000)
CONTROLE ADMINISTRATIVO	O setor desenvolve planos táticos para desdobrar as estratégias da companhia nas diferentes áreas de atuação. É função do líder de setor ou gerente vincular os níveis estratégico e operacional, com o objetivo de assegurar que o estabelecido no planejamento estratégico seja executado. (Maximiniano, 2000).
CONTROLE OPERACIONAL	O controle operacional é a gestão e execução de todas as tarefas dentro da empresa. Ele é responsável por garantir que o trabalho de cada ação siga determinados parâmetros para melhorar o desempenho geral.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa evidenciou as formas distintas de análise dos setores internos das organizações, pela percepção de diferentes autores. Tendo em vista uma definição clara e precisa, através de exemplos e fatos que ocorrem no setor produtivo, definindo os aspectos de uma boa gestão, focada na estratégia, análise das variáveis, avaliação interna, dentre outros princípios anteriormente citados, para uma otimização dos processos, mantendo um crescimento constante de qualquer negócio. Cada setor tem sua funcionalidade, seja planejamento ou execução, ambos devem trabalhar conectados, visando uma melhora em diversos níveis.

Como descrito, a contabilidade gerencial desenvolve importante papel para orientar as decisões do setor estratégico, com análises mais aprofundadas de todos os aspectos econômicos de determinada companhia, com a finalidade de avaliar os métodos e práticas adotadas na administração. Portanto, uma média dos indicadores financeiros de determinado período formará um padrão a ser alcançado, evidenciando assim

a importância do profissional contábil, cuja função também engloba colocar a empresa em conformidade com a legislação, dependendo da atividade exercida.

Cada sistema analisado na pesquisa é composto por determinado grupo de profissionais, os quais têm suas funções pré-estabelecidas, a fim de definir e elaborar as políticas organizacionais, sendo o setor estratégico ou também chamada alta gestão, quem dita os rumos da empresa, tendo fatores externos como referência, economia, mercado, concorrência e clientes como fontes de análise. Os setores administrativo e operacional se utilizam, de diagramas de procedência e orçamentos, dentre outros fatores de análise interna, focada na redução de custos e otimização da produção, aplicando os princípios do controle de estoque.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 10520**: Informação e Documentação - Citações em Documentos - Apresentação. Rio de Janeiro: ABNT, 2002a.

ATKINSON, A. A.; BANKER, R. D.; KAPLAN, R. S.; YOUNG, S. M. **Contabilidade Gerencial**. São Paulo: Atlas, 2000.

CASTRO, T, R. **Tipos de Sistema de Informação em Níveis Hierárquicos**. Apostila. pdf. 2018.

CERTO, Samuel; PETER, J. Paul. **Administração estratégica**: planejamento e implantação da estratégia. 2.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHIAVENATO, I. **Administração**: teoria, processo e prática. 3. Ed. São Paulo: Makron Books, 2000.

CHIAVENATO, I. **Empreendedorismo**: dando asas ao espírito empreendedor: empreendedorismo e viabilidade de novas empresas: um guia eficiente para iniciar e tocar seu próprio negócio - 2. ed. rev. e atualizada. - São Paulo: Saraiva, 2007.

CHIAVENATO, I. Introdução à Teoria Geral da Administração. 8. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. 608 p.

DEREK, Abell F. **Duplo planejamento**. HSM Management, São Paulo: n.16, 1999.

FERNANDES, B. H. R.; BERTON, L. H.; **Administração estratégica**: da competência empreendedora à avaliação de desempenho. São Paulo: Saraiva, 2005.

OLIVEIRA, M.M; VAZ, T.A.; LEITE, L. A. A; EDUARDO, R.; CASTRO, T.R. **Principais tipos de planejamento e controle empresarial**. Campo Mourão: XII EEPA, 2018.

SIMONS, R. **Levers of Control**: How managers use innovative control systems to drive strategic re-newal. Boston: Harvard Business Press, 1995.

TUBINO, D. F. **O Planejamento e Controle da Produção**: Teoria e Prática. São Paulo: EditoraAtlas, 2007.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 16. ed. - São Paulo: Atlas, 2016.

JORNADA DE ESTUDOS EMPRESARIAIS 2022 – o amanhã começa aqui

Erechim/RS - 16 a 18 de maio; 20 e 21 de junho de 2022

XL Semana Acadêmica de Administração – VIII Mostra Científica do curso de Administração
XXXII Semana Acadêmica de Ciências Contábeis – VIII Mostra Científica do curso de Ciências Contábeis
VIII Semana Acadêmica de Arquitetura e Urbanismo – II Mostra Científica do curso de Arquitetura e Urbanismo
III Semana Acadêmica do EAD URI - II Mostra Científica dos cursos do EAD URI
ISBN 978-65-88528-25-9

ZANINI, M. T. F. **A liderança eficaz** - contexto brasileiro. In C. Migueles, & M. T. F. Zanini (Org.). Liderança baseada em valores: caminhos para a ação em cenários complexos e imprevisíveis Rio de Janeiro, RJ: Elsevier, 2009.

JORNADA DE ESTUDOS EMPRESARIAIS 2022 – o amanhã começa aqui

Erechim/RS - 16 a 18 de maio; 20 e 21 de junho de 2022

XL Semana Acadêmica de Administração – VIII Mostra Científica do curso de Administração
XXXII Semana Acadêmica de Ciências Contábeis – VIII Mostra Científica do curso de Ciências Contábeis
VIII Semana Acadêmica de Arquitetura e Urbanismo – II Mostra Científica do curso de Arquitetura e Urbanismo
III Semana Acadêmica do EAD URI - II Mostra Científica dos cursos do EAD URI

ISBN 978-65-88528-25-9



TEMÁTICA:
CIÊNCIAS CONTÁBEIS | Resumos Expandidos

GESTÃO EFICAZ: BENEFÍCIOS SOCIAIS E SEUS IMPACTOS NAS ORGANIZAÇÕES

ORSO, G. F.¹
DARTORA, C.²
FAGUNDES, G.³
SOUZA, J. L.⁴

RESUMO

Os benefícios sociais, quando implementados de forma planejada e estratégica, ajudam as empresas a manter uma série de impactos positivos, e com a importância das condições de trabalho e benefícios sociais refletidos nesse sentido, os empreendedores estão cada vez mais focados em oferecer o melhor para seus colaboradores; a importância dos recursos humanos na gestão e utilização desses recursos, o impacto positivo na retenção e atração de talentos concorrentes, o impacto dos benefícios nos resultados organizacionais e na qualidade de vida dos colaboradores. O presente trabalho apresenta a eficácia e os impactos que os benefícios sociais agregam nas organizações e tem como objetivo discutir e entendê-los como fatores que propiciam a motivação dos empregados. A força de trabalho humana é o item mais importante dentro das empresas, independente de ser pública ou privada. Por isso, como as empresas almejam bons rendimentos, os funcionários objetivam mais benefícios. Além disso, um bom plano de benefícios possibilita que os colaboradores das empresas obtenham um grau maior de satisfação e bem-estar, e está contribuindo diretamente com a redução da rotatividade e do absenteísmo. Dessa forma, o presente artigo contribui com conhecimentos a respeito dos interessados pelo assunto e pelos estudantes da área de Gestão de Pessoas, sendo possível perceber a importância dos benefícios para as organizações.

Palavras-chave: Benefícios sociais. Organizações. Colaboradores. Gestão de Pessoas.

INTRODUÇÃO

A fim de otimizar a forma de trabalho dos colaboradores, gerando um melhor resultado para as empresas, a busca pela motivação dos mesmos está crescendo cada vez mais. O tema está ganhando mais atenção a cada dia pelos gerentes e gestores de área, dos quais muitos já estão apostando no seu capital mais valioso: as pessoas.

¹ Gisele Fernanda Orso. Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

² Cristian Dartora. Acadêmico do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

³ Guilherme Fagundes. Acadêmico do Curso de Ciências Contábeis. URI Erechim.

⁴ Junior Luiz de Souza. Mestre em Administração / Agronegócio pela UFRGS. Professor do Curso de Administração. URI Erechim.

Dessa forma, nas palavras de Chiavenato (2008, p.52), “as pessoas formam o principal ativo da organização. Com isso, vem a necessidade de as organizações tornarem-se mais atentas a seus funcionários. Assim começaram a perceber que só podem crescer e manter sua continuidade se forem conscientes de investir em seus parceiros, principalmente os empregados”.

As empresas estão em busca de funcionários talentosos, com muito conhecimento, habilidades e experiências, que estejam dispostos a contribuir com o crescimento da organização. E quando os encontram, fazem de tudo para preservar este tipo de funcionário que fazem com que os resultados sejam almeçados mais rapidamente e as metas sejam cumpridas.

Por sua vez, Medeiros (2001, p. 31) relata que “o ser humano é o melhor negócio que qualquer empresa possa utilizar para superar seus próprios desafios. As pessoas integradas na organização contribuem na geração de resultados financeiros satisfatórios”.

Bohlander (2003, p. 30) afirma ainda que “por isso, além das competitividades que as empresas enfrentam, é preciso preocupar-se com a composição do quadro de funcionários e suas expectativas”.

Neste contexto, pretende-se responder o seguinte problema: Os benefícios impactam nos resultados das organizações. Quais são os resultados positivos que os benefícios sociais trazem através de uma gestão eficaz? Diante da problemática de pesquisa, o artigo tem como objetivo geral apresentar os impactos dos benefícios sociais nas organizações. Como objetivos específicos teve-se: Abordar a motivação como resultado dos benefícios sociais; Apresentar os principais benefícios oferecidos pelas organizações; Abordar a relação dos benefícios com a área de Gestão de Pessoas.

Assim, o artigo justifica ser de grande relevância por apresentar pontos que certificam que os benefícios trazem segurança, bem-estar e satisfação aos colaboradores, impactando positivamente no engajamento e na produtividade. Além disso, profissionais e empresas estão cada vez mais exigentes, e cada um tem seus direitos. Os profissionais querem maiores benefícios e as organizações querem mais resultados. Com base nestes pressupostos, foi proposto o tema “Gestão eficaz: benefícios sociais e seus impactos nas organizações”.

Referente à metodologia da pesquisa utilizada neste trabalho, quanto aos fins, se caracteriza como pesquisa descritiva. Quanto aos meios, a pesquisa é bibliográfica e está baseada em vários livros e variados autores. Todos os dados levantados nessa pesquisa buscam esclarecer como os benefícios impactam no resultado das organizações.

Segundo Gil (1999), as pesquisas descritivas têm como finalidade principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas aparece na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados.

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho dessa natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas (GIL, 2002).

Referente à metodologia do trabalho, para a abordagem, foi preciso utilizar-se de estudos bibliográficos e internet (artigos já publicados) envolvendo assunto sobre o qual está sendo apresentado.

REFERENCIAL TEÓRICO

Os benefícios sociais que as empresas oferecem são fundamentais de vários modos, seja para as vantagens ou facilidades dedicadas a ajudar seus colaboradores, engajamento, valorização, reduzir os gastos com a rotatividade ou ainda para apresentar um diferencial diante dos concorrentes.

Inicialmente, vale destacar a opinião de Chiavenato (2008, p. 345), que afirma, neste sentido que: “(...) benefícios sociais são facilidades, conveniências, vantagens e serviços que as empresas oferecem aos seus empregados, no sentido de poupar-lhes esforços e preocupações. Podem ser financiados, parcialmente ou totalmente, pela organização. Quase sempre não são pagos diretamente pelas pessoas. Contudo, constituem meios indispensáveis na manutenção de força de trabalho dentro de um nível satisfatório de satisfação e produtividade” (CHIAVENATO, 2008).

Normalmente as empresas que buscam manter seus talentos, não se prendem em pagar apenas o salário condizente ao cargo que o subordinado ocupa, mas também oferecem diversos benefícios. Assim, as organizações mantêm a fidelidade do funcionário com a empresa e o motiva a ter um melhor desempenho. Os benefícios podem variar de acordo com a política de cada empresa e de cada cargo referente a posição hierárquica do funcionário.

IMPACTOS DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS NAS ORGANIZAÇÕES

Nos dias atuais cada vez mais os benefícios sociais são implementados nas empresas, agindo como fonte de satisfação para os funcionários, e trazendo maior segurança para empresa.

Para Milkovich e Boudreau (2000), os benefícios são aspectos indiretos da remuneração total dos funcionários planejados para atender a três objetivos: competitividade, atendimento da legislação e escolhas que levem em conta o indivíduo, incluindo suas necessidades e preferências. Kelley (1999) entende que os benefícios são ferramentas para promover a saúde, a frequência e o desempenho no trabalho e que têm impacto sobre a imagem da empresa na comunidade. Já Wood Jr. e Picarelli Filho (1996) alertam que os benefícios atuam como fator de decisão para permanência do funcionário na empresa ou para a aceitação de novo convite de trabalho.

A estratégia da empresa atua de forma direta na adoção de planos de benefícios, levando em conta a característica, cultura organizacional da empresa e o perfil de seus colaboradores. Quando o assunto é benefícios sociais, o que mais é discutido são os custos para implementar tal política na organização, principalmente os formados pela legislação. O assunto é ainda mais escasso quando trata dos métodos de gerenciamento das empresas.

Administrar os benefícios dentro de uma empresa não é uma tarefa fácil, mas é algo essencial para atingir uma boa produtividade dentro da organização, alcançando melhores faturamentos e rentabilidade. Os subordinados tendem a temer os riscos futuros e para minimizar esse medo é possível motivá-los com benefícios, oferecendo uma melhor qualidade de vida dentro da área de trabalho, em troca da contribuição dos empregados. Quando os funcionários percebem que são valorizados dentro do seu ambiente organizacional, sentem-se mais seguros e mais fiéis.

A estratégia da empresa atua de forma direta na adoção de planos de benefícios, levando em conta a característica, cultura organizacional da empresa e o perfil de seus colaboradores.

Quando o assunto é benefícios sociais, o que mais é discutido são os custos para implementar tal política na organização, principalmente os formados pela legislação. O assunto é ainda mais escasso quando trata dos métodos de gerenciamento das empresas.

Administrar os benefícios dentro de uma empresa não é uma tarefa fácil, mas é algo essencial para atingir uma boa produtividade dentro da organização, alcançando melhores faturamentos e rentabilidade.

Os subordinados tendem a temer os riscos futuros e para minimizar esse medo é possível motivá-los com benefícios, oferecendo uma melhor qualidade de vida dentro da área de trabalho, em troca da contribuição dos empregados. Quando os funcionários percebem que são valorizados dentro do seu ambiente organizacional, sentem-se mais seguros e mais fiéis.

BENEFÍCIOS ORGANIZACIONAIS E A ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS

Com o passar dos anos a área de Gestão de Pessoas tem evoluído rapidamente, de modo que consiga manter-se conectada com as constantes mudanças organizacionais. Observa-se que a gestão de pessoas tem como objetivo aumentar o desempenho das organizações, destacando a importância de manter os funcionários como o recurso de maior valor dentro da empresa, impactando diretamente no desempenho da organização.

Por isso, essa área é responsável por dirigir as implantações de benefícios dentro das empresas, buscando atingir a satisfação dos empregados, trazendo planos que mais agregam o seu bem-estar e que tranquilizam seus colaboradores.

Para que isso aconteça, o gestor geralmente aplica uma pesquisa dentro da empresa, perguntando quais são os benefícios que mais atenderiam às necessidades de seus colaboradores. Com o resultado dessa pesquisa em mãos, são feitos orçamentos juntamente com o financeiro e com a direção da empresa para colocar o plano da implantação de tal benefício em prática.

Administrar benefícios não é necessariamente uma tarefa fácil, muitas empresas têm-se conscientizado da necessidade de planos estratégicos de benefícios como resultado de uma crise ou de um sobressalto ambiental (MILKOVICH; BOUDREAU, 2000).

A meta é não administrar os benefícios como um fim em si mesmo, mas como um dos meios para dirigir os empregados para produtividade mais alta e as empresas para níveis maiores de crescimento de faturamento e rentabilidade (KELLEY, 1999).

Os efeitos dos benefícios no candidato em aceitar o cargo ou trabalhar mais depois de contratado são pouco documentados, entretanto alguns benefícios podem, no máximo, ter impacto indireto no desempenho, visto que um funcionário doente, preocupado ou tenso tem menor probabilidade de dar o melhor de si, o que pode baixar sua produtividade; assim, os benefícios estruturados podem evitar esses problemas (MILKOVICH; BOUDREAU, 2000).

Quando não gerenciados de forma eficaz, os benefícios, entretanto, podem se tornar fonte de insatisfação; a insatisfação com os benefícios pode resultar na insatisfação com o trabalho em geral, absenteísmo, baixo nível de desempenho, taxa mais alta de saída (CARRAHER *et al.*, 2003).

BENEFÍCIOS COMO FORMA DE MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES

Segundo Chiavenato: “motivação é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão a um comportamento específico, podendo este impulso à ação ser provocado por um estímulo externo (provindo do ambiente) ou também ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo” (CHIAVENATO, 2008).

Chiavenato (2004, p. 477) também afirma que “a motivação é o desejo de exercer altos níveis de esforço em direção a determinados objetivos organizacionais, condicionados pela capacidade de satisfazer algumas necessidades individuais”.

A motivação é considerada a chave para o sucesso das organizações, estudos mostram que funcionários motivados tendem a trabalhar melhor. A mesma ajuda a desmistificar a ideia que para motivar seus colaboradores é apenas com incentivos financeiros, pois os métodos para alcançar estes objetivos são diversos, variando de acordo com o perfil dos trabalhadores.

Neste processo, os líderes das organizações são essenciais, tendo o papel de inspirar os demais, trazendo novas ideias para o ambiente tais como: sugerir uma jornada de trabalho flexível, melhorias na estrutura, vale-alimentação, convênios com farmácias, plano de saúde, vale-transporte, entre outros.

Além desses benefícios, se a empresa oferece oportunidade de crescimento dentro dela, os funcionários ficarão motivados para dar o seu melhor para conquistar esta oportunidade.

Ressalta Barreto (2000), que a motivação do elemento humano será decorrente de um somatório de fatores, e não somente em função de excelentes perspectivas profissionais que a empresa possa lhe oferecer.

Para Bergamini (1999, p. 34) “quanto mais se aprofunda o estudo do comportamento motivacional humano, mais claramente se percebe que a motivação de cada um está ligada a um aspecto que lhe é muito caro, aquele que diz respeito à sua própria felicidade pessoal”.

PRINCIPAIS BENEFÍCIOS OFERECIDOS PELAS ORGANIZAÇÕES

Segundo Chiavenato (2008, p. 336), os planos de benefícios sociais são planejados para beneficiar o empregado em três áreas da sua vida:

1. No exercício do cargo (como prêmios de produção, gratificações, seguro de vida etc.).
2. Dentro da empresa, mas fora do cargo (transporte, lazer, refeitório etc.).
3. Longe da empresa, ou seja, na comunidade (atividades comunitárias, recreação etc.).

Também de acordo com o autor: “um dos custos de maior importância para as organizações é representado pela remuneração - direta ou indireta - dos seus participantes em todos os níveis hierárquicos. Na política de remuneração global de qualquer empresa, os benefícios extras, isto é, aqueles benefícios sociais

concedidos sem a exigência legal e além do salário base, passaram a assumir ultimamente uma substancial parcela do orçamento de despesas” (CHIAVENATO, 2008).

A alimentação é um dos benefícios sociais que as empresas mais concedem aos seus funcionários. Este benefício tem o objetivo de proporcionar uma boa alimentação aos colaboradores. Geralmente é paga através de cesta básica, vale-alimentação, vale-refeição, reembolso de refeições, entre outros.

Outro benefício que as empresas investem é na educação. Neste benefício, as empresas podem auxiliar de várias formas diferentes. Algumas empresas optam por dar um auxílio estudante para os colaboradores que são universitários, como uma ajuda de custo para a faculdade. Outra forma é a empresa investir em educação fornecendo palestras e treinamentos dentro do próprio ambiente de trabalho. Ou ainda, há empresas que fornecem auxílio creche para os colaboradores que são pais, como uma ajuda de custo com a mensalidade da escola do filho.

Outro benefício muito adotado pelas organizações é no âmbito da saúde. Em conformidade com Bohlander: “as empresas devem incentivar que os funcionários adotem hábitos alimentares saudáveis. Inúmeras evidências apoiam a ligação entre certas deficiências nutricionais e vários distúrbios fisiológicos e psicológicos, inclusive o alcoolismo, a depressão, o nervosismo, o baixo nível de energia, a percepção inexata e a falta de raciocínio” (BOHLANDER, 2003).

Neste benefício, o que mais as empresas fornecem são: assistência médica, seguro de vida, assistência odontológica, auxílio farmácia. Outras formas relacionadas a saúde dos funcionários podem ser abordadas através de massagens, acupuntura, entre outras. Pode-se oferecer também incentivo para esportes, de modo que o subordinado tenha uma melhor qualidade de vida e uma boa saúde.

DISCUSSÃO

Um dos problemas que emerge dessas decobertas é conforme “Wood Jr. e Picarelli Filho (1996) alertam que os benefícios atuam como fator de decisão para permanência do funcionário na empresa ou para a aceitação de novo convite de trabalho”. Sobre isso, as empresas podem ter uma diferença salarial considerável em relação a concorrência ou a outras empresas, mas benefícios é uma palavra chave quando tocamos no assunto de novo emprego. Muitos colabobadores optam por terem benefícios para si e sua família em troca de um salário um pouco menor. Então a citação de Wood Jr. e Picarelli Filho tem uma linha muito tênue com a realidade atual. Empresas com mais benefícios ou melhores benefícios estão conseguindo colaboradores com maior facilidade comparando com as que não tem. É possível observar que os benefícios fazem com que a qualidade de vida dos colaboradores esteja elevada e em consequência disso temos baixa rotatividade e uma grande linha de crescimento no gráfico de produção.

A citação de Bohlander (2003) sobre a alimentação de funcionários hoje é uma realidade de grandes empresas, resultado da grande força de sindicatos, fazer com que nossos colaboradores tenham um hábito de alimentação melhor é de grande importância para a empresa. Pesssoas bem alimentadas tem um baixo índice de ter certas deficiências nutricionais, alguns distúrbios, e doenças graves como a depressão e entre outras ligadas a isso. O colaborador fica com maior nível de energia, proporcionando maior rapidez e habilidade ao executar a sua tarefa, ficam mais alegres e dificilmente não vão optar pelo hábito saudável. Uma ótima ideia é fazer com que pessoas que fumam parem de fumar, devido a alimentação saudável.

Hoje já existem empresas que aderiram a esse sistema e conseguiram êxito. Outro grande benefício ligado a qualidade de vida do trabalhador é a bolsa de estudos fornecido pelas empresas, seja em graduações, palestras, treinamentos e tudo que o colaborador pode usar em prol da empresa após o conhecimento, gerando uma grande motivação e um sentimento de estar preparado para as situações do cotidiano da empresa.

CONCLUSÃO

Uma das descobertas mais relevantes que emergiram do estudo foram relativas aos pontos positivos que podemos ter ao implantar benefícios na empresa. Saúde, bolsas de estudos, boa alimentação, auxílios e dentre outros benefícios que podemos ter na empresa e que são de grande relevância para os colaboradores. Pode-se notar os pontos como o aumento na qualidade de vida, aumento na produção, perspectiva de vida e até mesmo evitando com que doenças se desenvolvam nos colaboradores.

Empresa que tem grandes benefícios são colocadas em um patamar mais elevado em relação a outras empresas, pode-se perder colaboradores se a empresa tem apenas salário e nenhum benefício, podendo ser facilmente superada por outra. Não se pode pensar que a implantação de benefícios seja um gasto, ao contrário disso, é um dinheiro investido sem medo em colaboradores. Os retornos a curto e a longo prazo são de papel fundamental para a empresa, todos os aprendizados serão colocados em prática e é claro que se a empresa tiver um programa de promoção para essas pessoas o resultado é ainda maior.

Foi possível notar que hoje em dia tornou-se uma “obrigação” para as empresas ter benefícios para conseguir ter uma maior produção e entrega de produtos/resultados com maior qualidade, fazendo com que a motivação dele aumente e em consequência a sua qualidade de trabalho.

O objetivo é deixar claro que benefícios não são apenas dar ao funcionário um salário bom, mas sim dar a ele benefícios que possam motivá-los, trazendo um bom retorno para a empresa.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida. **Uma Jornada de Humilhações**. São Paulo: PUC, 2000.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1999.

BOHLANDER, George (Col.). **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira, 2003.

CARRAHER, S. M.; HART, D. E.; CARRAHER JR., C. Attitudes towards benefits among entrepreneurial employees. **Personnel Review**, v. 32, n. 6, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos Novos Tempos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

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

KELLEY, B. C. The role of health management in benefits consulting. **Compensation & Benefits Management**, v. 15, n. 1, 1999.

MEDEIROS, José Rafael de. **O amor renovando o trabalho**. 3.ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2001.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. **Administração de recursos humanos**. Tradução Reynaldo C. Marcondes. São Paulo: Atlas, 2000.

WOOD JR., T.; PICARELLI FILHO, V. **Remuneração estratégica**: a nova vantagem competitiva. Equipe Coopers e Librand. São Paulo: Atlas, 1996.

