

Impactos das Tecnologias nas Ciências Sociais Aplicadas

Atena Editora



 **Atena** Editora
www.atenaeditora.com.br

Ano
2018

Atena Editora

**IMPACTOS DAS TECNOLOGIAS NAS CIÊNCIAS
SOCIAIS APLICADAS**

Atena Editora
2018

2018 by Atena Editora
Copyright © da Atena Editora
Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira
Edição de Arte e Capa: Geraldo Alves
Revisão: Os autores

Conselho Editorial

Profª Drª Adriana Regina Redivo – Universidade do Estado de Mato Grosso
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Carlos Javier Mosquera Suárez – Universidad Distrital de Bogotá-Colombia
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª. Drª. Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Profª Drª. Deusilene Souza Vieira Dall’Acqua – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª. Drª. Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)	
---	--

I34	Impactos das tecnologias nas ciências sociais aplicadas [recurso eletrônico] / Organização Atena Editora. – Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2018. 8.398 kbytes
-----	---

Formato: PDF
ISBN 978-85-93243-58-5
DOI 10.22533/at.ed.585172212
Inclui bibliografia.

1. Ciências sociais. 2. Humanidades. 3. Tecnologia. I. Título.

CDD-501

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos seus respectivos autores.

2018

Proibida a reprodução parcial ou total desta obra sem autorização da Atena Editora

www.atenaeditora.com.br

E-mail: contato@atenaeditora.com.br

Sumário

CAPÍTULO I

A GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO NO BRASIL: UM ENSAIO TEÓRICO

Rafael Toniolo da Rocha e Ana Maria Romano Carrão..... 5

CAPÍTULO II

A INSUSTENTABILIDADE URBANA NUM CONTEXTO DE MEDO DO CRIME: PERCEPÇÕES DOS ADOLESCENTES DA PERIFERIA DE BELÉM-PA

Jane Farias Ferreira e Rosália do Socorro da Silva Corrêa.....16

CAPÍTULO III

ANÁLISE DA GESTÃO DO PROCESSO LICITATÓRIO: CONTRATAÇÃO DE EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS DE LIMPEZA NA GERÊNCIA REGIONAL DO INSS DE IMPERATRIZ

*Karita Lanaya Silva Costa, Walter Saraiva Lopes, Antonia Francisca da Silva Saraiva
e Fabrício Alves de Sousa*.....25

CAPÍTULO IV

AS CARACTERÍSTICAS E CONFLITOS ENTRE AS GERAÇÕES BABY BOOMERS, X e Y NO AMBIENTE DE TRABALHO

*Maria Eduarda Azuma Rodrigues, Francine dos Santos Galvão, Márcia Regina de
Oliveira e Elaine Fialho Ventura*42

CAPÍTULO V

AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS ASSISTENTES SOCIAIS NA EDUCAÇÃO BÁSICA EM SALVADOR (BA)

Adriana Freire Pereira Férriz e Ingrid Barbosa Silva.....54

CAPÍTULO VI

FRAGMENTOS RESILIENTES DA PAISAGEM: PRAÇA E PRACIALIDADE NO MUNICÍPIO DE DUQUE DE CAXIAS NO RIO DE JANEIRO

*Paloma Ferreira, Ingrid Souza da Silva, Rafaelle Barbosa, Gustavo Izabel e
Glaucineide Coelho* 69

CAPÍTULO VII

GESTÃO DE ESTOQUES EM PROCESSO: ESTUDO DE CASO NA FABRICAÇÃO DE RODAS AUTOMOTIVAS

*Wilton Antonio Machado Junior, Domingos Sávio da Silva, Jonas Henrique da Silva,
Thiago Felipe Castilho Rocha, Benedita Hirene de França Heringer e Rosinei Batista
Ribeiro* 79

CAPÍTULO VIII GESTÃO DO CONHECIMENTO: COMUNIDADES DE PRÁTICA EM UMA INDÚSTRIA TRANSNACIONAL <i>Elaine Filho Ventura e Márcia Regina de Oliveira.....</i>	88
CAPÍTULO IX INOVAÇÃO, TECNOLOGIA E VANTAGEM COMPETITIVA <i>Adriana Batista Ribeiro Rosa e Edson Aparecida de Araujo Querido Oliveira.....</i>	103
CAPÍTULO X O CRESCIMENTO URBANO E A VISUALIZAÇÃO DA PAISAGEM NA ENSEADA DO SUÁ, VITÓRIA - ES <i>Lidiane Espindula, Luana de Oliveira Gomes e Valtair Fernandes Junior.....</i>	96
CAPÍTULO XI OS/AS CATADORES/AS DE MATERIAIS RECICLÁVEIS E PROCESSO SAÚDE-DOENÇA: UM ESTUDO NA COOPERATIVA CATAMAIS EM CAMPINA GRANDE-PB <i>Patrícia Vanessa Alcântara Pereira e Maria do Socorro Pontes de Souza</i>	130
CAPÍTULO XII TOMADA DE DECISÃO E PLANEJAMENTO EM SAÚDE: ANÁLISE PELA GESTÃO DO CONHECIMENTO <i>Selma Regina de Andrade, Bruna Carla Voltolini, Andriela Backes Ruoff e Talita Piccoli</i>	146
Sobre os autores.....	160

CAPÍTULO I

A GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO NO BRASIL: UM ENSAIO TEÓRICO

**Rafael Toniolo da Rocha
Ana Maria Romano Carrão**

A GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO NO BRASIL: UM ENSAIO TEÓRICO

Rafael Toniolo da Rocha

Universidade de São Paulo – FEA-RP/USP
Ribeirão Preto – SP

Ana Maria Romano Carrão

Universidade Metodista de Piracicaba – UNIMEP
Piracicaba – SP

RESUMO: A formação do administrador tem sido alvo de críticas nas últimas décadas, o que enfatiza a necessidade de se repensar o modelo contemporâneo de ensino. A partir disto, este artigo tem como objetivo a exposição de críticas ao ensino da administração no Brasil de forma que possa contribuir com o debate sobre a temática. Este estudo foi realizado por meio de pesquisa bibliográfica, abordando temas sobre o desenvolvimento da administração no país, enfatizando críticas reunidas durante este processo. Tomando como referência as ideias coletadas na literatura consultada, percebe-se que é importante que instituições de ensino que ofertam este curso reflitam sobre o papel do administrador e das empresas na sociedade, de forma que possam contribuir para a formação de profissionais críticos e conscientes do seu papel na sociedade, de modo que sejam capazes de mediar os diferentes interesses, defendendo interesses coletivos, sem ficarem restritos a interesses específicos.

PALAVRAS-CHAVE: Formação do administrador; Ensino superior; Administração socialmente responsável

1. INTRODUÇÃO

A formação do administrador tem sido alvo de discussões de muitos estudiosos nas últimas décadas, o que enfatiza a necessidade de repensar constantemente o modelo contemporâneo de ensino (SARAIVA, 2011). O debate sobre este tema é fundamental, uma vez que, mesmo com o crescente número de novas áreas e profissões, aproximadamente 11% dos matriculados no ensino superior brasileiro cursam Administração (INEP, 2014). Além disso, a área de administração tem uma dimensão que nenhuma outra possui. Dela surgiram diversas subáreas como marketing, finanças, recursos humanos, entre outras, além de se aplicar a todos os setores da economia e ramos de atividades (BERTERO, 2006).

Dada à dimensão que essa área de formação possui no país, este artigo tem como objetivo expor reflexões sobre o ensino da administração no Brasil, procurando contribuir para o debate sobre a temática.

Para isso, é apresentada na revisão bibliográfica, uma perspectiva histórica do ensino em administração no Brasil, enfatizando críticas e características a partir de diferentes aspectos do ensino.

2. METODOLOGIA

A pesquisa aqui relatada pode ser classificada como bibliográfica, pois foram consultados livros e artigos acadêmicos sobre o tema exposto. Sob a perspectiva do objetivo apresentado, o presente trabalho pode ser classificado como pesquisa exploratória, pois se pretende conhecer com maior profundidade a temática estudada, além de permitir a familiarização do pesquisador com o assunto abordado (SAMPIERE; COLLADO; LUCIO, 2006).

3. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

O resgate da evolução do ensino em administração no Brasil é importante para o entendimento de muitas heranças preservadas nos cursos na atualidade. De acordo com Oliveira, Lourenço e Castro (2015, p.12), dois aspectos podem ser destacados em relação ao ensino da administração no Brasil: “a influência do capitalismo na definição da profissão do administrador e a influência norte-americana na constituição dos cursos de administração brasileiros”.

Apesar de a função do administrador ser uma atividade muito antiga, o início do ensino de administração só aconteceu no final do século XIX, em universidades dos Estados Unidos e da França, mesmo com a resistência da academia em inserir essa área de conhecimento como campo de estudo na universidade. O crescimento da área coincide com o aumento da importância dos EUA ao se tornar uma superpotência após a II Guerra Mundial, período em que o otimismo de um mundo melhor pós-guerra estabelecido em toda a humanidade fez com que outros países começassem a perceber que a Administração precisava ser profissionalizada e deixar de ser uma atividade intuitiva, contribuindo, assim, para a criação e disseminação de um curso específico (BERTERO, 2006).

No Brasil, o ensino da administração iniciou-se em 1944, com o foco na Administração Pública, com o intuito de reformar o serviço público federal brasileiro, já que a administração estava associada à “modernização”, o que mais tarde resultaria na implantação da meritocracia no serviço público brasileiro (NICOLINI, 2003).

O ensino da administração de empresas ou negócios começou em São Paulo, no final da década de 1940. Entretanto, somente em 1954 foi criado o primeiro curso de administração de empresas no Brasil. Inicialmente, este curso era frequentado apenas por herdeiros de empresas (BERTERO, 2006). Segundo o Conselho Federal de Administração (2015), a influência norte-americana no currículo e na bibliografia utilizada no ensino da Administração iniciou-se com os intercâmbios entre alunos e professores com escolas norte-americanas para a criação deste curso. De acordo com Nicolini (2003), atualmente, o ensino e emprego da administração ainda são fortemente influenciados pela reprodução da tecnologia gerencial norte-americana.

Bertero (2006), destaca que a formação do administrador tem dois eixos: o

embasamento nas ciências sociais e a administração como profissão modernizadora. De acordo com o autor, as ciências sociais chegaram ao Brasil por volta de 1930 para que se pudesse entender o país e levá-lo a se desenvolver, tendo como referência a Europa e os EUA, o que contribuiu para a escolarização da administração no país. A profissionalização da administração foi um desafio, pois a administração das empresas por não proprietários ainda não era uma prática bem aceita naquela época. A ideia de as empresas não serem dirigidas por seus acionistas, mas por administradores, devido à fragmentação de capital, surgiu nos Estados Unidos por volta de 1930, justificando-se, desta forma, a escolarização da Administração, além da justificativa de que seria inviável dirigir as empresas sem profissionalização em algum nível de seu crescimento. Desta forma, o estudo da administração surge da necessidade de se manter a empresa viva e rentável, sendo que a preocupação com outros fatores sociais vão surgir bem mais tarde.

O Conselho Federal de Administração (CFA) relata que o desenvolvimento do ensino de administração no país ocorreu de forma gradual, mas que foi acentuado após a regulamentação da profissão, ocorrida por meio da Lei nº 4.769, de 09 de setembro de 1965. Esse fato garantiu o exercício da profissão apenas àqueles que possuíam o título de bacharel em Administração. A Tabela 1 mostra a evolução do número de cursos oferecidos no país.

Tabela 1 – Evolução do número de cursos de administração no Brasil

Décadas	Número de cursos	Crescimento por período
Antes de 1960	2	
1960	31	1450%
1970	247	697%
1980	305	24%
1990	823	170%
2000	1.462	78%
2010	1.805	24%
2015	2.649	47%

Fonte: Conselho Federal de Administração (2015); e-MEC (2015). Dados compilados e adaptados pelos autores.

As décadas de 1960, 1970 e 1990 são as que mais se destacam em variação percentual. Entretanto, percebe-se um crescimento acentuado no século XXI em quantidade absoluta do número de cursos se comparado ao século anterior. Nos primeiros 40 anos foram criados 1.462 cursos, enquanto que nos últimos 14 anos foram criados 1.187 (45% dos cursos existentes). Este crescimento acelerado justifica muitas das lacunas existentes no ensino de administração no país.

A massificação do estudo em administração no país, tanto em oferta de cursos quanto na demanda por eles, aconteceu devido aos seus baixos custos de implantação e operação, o que resulta em altas taxas de retorno financeiro às IES (SARAIVA, 2011). De acordo com Bertero (2006), essa popularização fez com que o curso passasse a ser caracterizado como um curso de educação geral, não formando mais o capital intelectual e social requerido. O autor aponta ainda que,

diferentemente do que ocorre em outros países, no Brasil, a maioria dos egressos não ocupa cargos de gestão, de modo que profissionais de outras áreas de conhecimento exercem essa função nas organizações. Este apontamento é confirmado por meio dos dados da pesquisa realizada por Mello, Melo Junior e Mattar (2011), publicada pelo CFA, segundo a qual apenas 49% dos administradores exercem alguma função de gestão.

Outro fator importante que permeia o processo de formação do administrador é a qualidade do ensino e a sua relação com a pesquisa. De acordo com Bertero (2006), a pesquisa é a geradora ou produtora do conhecimento, transmitido pelo ensino. Para ele, ensino e pesquisa devem estar associados para que sejam formados cidadãos críticos e não somente profissionais técnicos, meros executores de atividades. Segundo Nicolini (2003), a expansão do curso de administração ocorreu desvinculada da pesquisa, o que compromete a formação crítica defendida por Bertero (2006).

Sobre a qualidade do ensino, Oliveira, Lourenço e Castro (2015, p.16) mostram que, historicamente, “os cursos de administração têm apresentado um resultado mediano nas avaliações do ensino superior”. Segundo os autores, os cursos da área obtiveram conceito médio de 2,3 e moda de 2,8 (numa escala crescente de 1 a 5) no Exame Nacional de Avaliação do Desempenho de Estudante (ENADE) de 2010.

Sobre as críticas acumuladas à formação do administrador no país, Saraiva (2011) as atribui à atual estruturação e concepção do ensino superior brasileiro em Administração pelo motivo de não cumprir integralmente o papel original a que foi destinado. Outro fato significativo, de acordo com Fischer (2006), consiste no fato de os currículos na área de administração apresentarem poucas mudanças ao longo de mais de seis décadas de existência no país.

A questão da estruturação e formação dos cursos no Brasil está fundamentada nas Diretrizes Curriculares Nacionais (2005). De acordo com Saraiva (2011, p. 45) “as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração sugerem um perfil para o administrador voltado para: (a) valorização da responsabilidade social, da ética e do aperfeiçoamento profissional contínuo; (b) uma visão humana, interdisciplinar e global; (c) uma formação técnica e científica; e (d) uma capacidade empreendedora e crítica”. Entretanto, o autor argumenta que o item c é o único que está sendo parcialmente cumprido.

De acordo com Saraiva (2011), o modelo atual de administração tem como principal premissa a alocação de seus profissionais no mercado de trabalho. Essa característica é positiva para o desenvolvimento dos indivíduos e da sociedade, no entanto, estes profissionais são formados apenas para reproduzir técnicas e identificar problemas já conhecidos, o que vai à contramão do desenvolvimento humano e da premissa básica da educação: a emancipação dos indivíduos.

Lemos e Pinto (2011) destacam que os esforços direcionados para a reformulação dos currículos dos cursos estão baseados no debate entre docentes e dirigentes das IES e que carecem de estudos empíricos que demonstrem necessidades e demandas regionais para o ensino da administração. Estes autores

ênfatizam que o mercado de trabalho está num processo de constante reestruturao, motivado por fatores como desemprego e precarizao do trabalho. Segundo Lemos e Pinto, a qualificao deficiente para assumir os postos de trabalho contribuem para esse processo. Ressaltam ainda que o mercado tem valorizado profissionais com qualificao social (experiecias de vida) em detrimento da qualificao formal, isto porque o conhecimento adquirido na universidade tem prazo de validade.

Outro autor que faz críticas  área de administrao  Aktouf (2005). Ele questiona se a formao do administrador deve ter como fim a reproduo de conceitos, modelos e modos de pensar ou se deveriam ser formados administradores para atender  mudanças. Assim como Bertero (2006), ele defende a administrao como uma profissão modernizadora e baseada nas ciências sociais. Entretanto, Aktouf ressalta que a estrutura de formao do administrador não permite que isso aconteça, uma vez que são formados profissionais para repetir ideias e conceitos e não para modernizar e produzir novas formas de administrar.

Aktouf alerta que a pensamento lógico e matemático do administrador ensinado nos cursos não favorece o desenvolvimento da inteligência, da sensibilidade e da intuio (habilidades sociais como diz Bertero). “Ele conduz  busca cega do lucro e da rentabilidade que são indiferentes ao sofrimento humano, ao desemprego,  miséria,  poluio e a outros problemas causados pela lógica economicista e maximizadora dominantes” (AKTOUF, 2005, p.153).

Entretanto, Lemos e Pinto (2008), enfatizam que o administrador precisa desenvolver um pensamento crítico e analítico para ser capaz de relacionar e conectar situaoes e informaoes de forma que seja capaz de sugerir mudanças e soluoes inovadoras. Assim, o desenvolvimento de pensamento lógico e matemático contribui para o desenvolvimento deste pensamento analítico e lógico.

Outra crítica diz respeito  imagem do profissional de administrao. Para Saraiva e Souza (2012) ela está associada às atividades relacionadas ao “executar, fazer”, vinculando-a ao trabalho técnico e operacional, que  característica do trabalho no capitalismo, em detrimento do “pensar”. Isto vai de encontro ao perfil proposto pelas Diretrizes Curriculares apresentadas anteriormente.

Quanto  influência do capitalismo na definio do papel do administrador, Aktouf (2005) critica a posio ocupada pelo capital na vida das pessoas e das organizaoes como se fosse o único fator importante. Para ele, não tem sentido destruir a natureza, prejudicar a vida do próprio homem com produtos e serviços inúteis e de má qualidade, somente pelo acúmulo de riquezas. Ele critica a visão do administrador e do economista de considerarem o capital como o único fator que corre riscos e depositam toda atenoo sobre ele. Para o autor, o capital  o fator de produo (recursos naturais, trabalho e capital) que menos corre risco, uma vez que os recursos naturais estão cada vez mais escassos, e o nível de desemprego e miséria no mundo  elevado.

Segundo o autor, cabe ao ensino da administrao explorar criticamente os diferentes interesses que recaem sobre os fatores de produo. Neste sentido,

Aktouf acredita que a deficiência de cultura geral na formação do administrador contribui com a atual visão desse profissional. Assim, cabe à administração integrar-se a um projeto social mais amplo, como afirma Aktouf (2005, p.157), “a administração deve estar a serviço de objetivos coletivos, de uma maior igualdade social, e não mais visar exclusivamente o aumento indefinido de rentabilidade”.

O autor também critica o tratamento dispensado aos estudantes de administração como elite da sociedade e seus futuros líderes. Entretanto, nem todos os graduados estão devidamente capacitados, e muitas vezes nem sequer exercem a profissão, além do fato de não se formarem líderes no curso, como destacam alguns estudiosos do assunto aqui citados.

No que se refere à percepção dos estudantes, Carrão e Montebelo (2009) concluíram, por meio de um de seus estudos com egressos, que os alunos recém-formados tendem a não valorizar o conhecimento adquirido durante o curso. Para as autoras, uma possível razão para isso reside na insatisfação com a formação que recém-graduados consideram insuficiente sob o ponto de vista prático e técnico. A pesquisa dessas autoras identificou, porém, que à medida que os egressos do curso adquirem experiência profissional, eles tendem a valorizar mais o conhecimento teórico adquirido no curso. Em contraposição a essa realidade, a pesquisa publicada pelo CFA em 2011 revela que 85% dos graduados têm percepção positiva do curso após a conclusão e apenas 15% não ficaram satisfeitos. A divergência de resultado pode residir no fato de o estudo de Carrão e Montebelo (2009) ter focalizado uma realidade específica, enquanto a pesquisa do CFA ter uma abrangência nacional.

O desejo dos estudantes de uma carga maior de formação técnica confirma a imagem do administrador como executor de tarefas (SARAIVA; SOUZA, 2012; BERTERO, 2006), que não busca desenvolver o raciocínio e o desenvolvimento de ideias, e sim aprender apenas a executar sua função. Esses dados reforçam a crítica de Aktouf (2005) sobre a formação de repetidores de teorias e métodos.

Outra questão bastante discutida na formação de profissionais desta área trata da transformação do ensino em negócio. Segundo Saraiva e Souza (2012) e Rio-Branco e Helal (2012), boa parte das faculdades tem se tornado centros de negócios, e assim, estão fracassando como instituições de ensino e pesquisa, pois estão centradas mais em interesses instrumentais e de mercado do que em objetivos pedagógicos. Para Saraiva e Souza (2012), a educação está deixando de exercer seu princípio básico, a emancipação dos indivíduos.

Tendo em vista a elevada oferta de cursos de administração e a correspondente demanda por eles, a preocupação de muitas instituições de ensino está na capitalização ou nos resultados financeiros gerados por esse “negócio”. Sobre essa questão, Aktouf (2005) destaca que o estilo adotado por alguns cursos e o mundo empresarial estimulam o conformismo, o conservadorismo e a formação de clones, embora afirmem que buscam mudança.

Por outro lado, a maioria dos estudantes está assumindo o papel de clientes na sua formação. Frequentam um curso apenas pela obrigatoriedade de obter um diploma de ensino superior para o acesso a uma posição melhor no mercado de trabalho (SARAIVA; SOUZA, 2013).

A esse respeito, vale citar o trabalho de Mello, Melo Junior e Mattar (2011), que também traçaram o perfil do profissional de administração por meio da Pesquisa Nacional: Perfil, Formação, Atuação e Oportunidades de Trabalho do Administrador. O estudo aponta que 25% dos estudantes escolheram o curso de administração por proporcionar formação generalista e abrangente e 21% pela existência de amplo mercado de trabalho. Estes dados recentes revelam que a escolha do curso está centrada, na maioria das vezes, em fatores secundários à formação profissional, de forma que muitas vezes o propósito da profissão estudada nem sequer é conhecido no processo de formação dos administradores.

A partir das ideias expostas, é importante refletir sobre o papel do administrador na sociedade. Kanitz (2014) descarta a antiga concepção do administrador responsável exclusivamente pela maximização do lucro. Para ele, o administrador é o profissional que deve garantir que todos os interesses envolvidos no negócio sejam satisfeitos. Deve atender aos interesses dos acionistas, dos empregados, da sociedade, dos clientes, do governo, dos fornecedores, em torno de um objetivo comum a todos eles.

Kanitz (2004) defende o que ele denomina “Administração Socialmente Responsável”, ou seja, aquela que transforma as empresas capitalistas tradicionais (que buscam somente o próprio desenvolvimento) em empresas de capital aberto e democrático, que ao se desenvolver todas se desenvolvem junto com ela. Nestas, o administrador é o responsável por enriquecer o capital social, e não o lucro, satisfazendo, assim, a todos os stakeholders. Para isso, o autor destaca como habilidade fundamental do administrador a capacidade de colocar ideias em prática, ou seja, de finalizar aquilo que é iniciado por alguém ou por própria iniciativa. Isso significa que o administrador, deve realizar o sonho de outras pessoas, impedindo, por exemplo, que 80% das empresas fechem em até cinco anos. O administrador cumprirá essa atribuição fazendo uso de seu conhecimento e habilidades. O autor alerta, porém, que é necessário desapegar-se de si mesmo e servir aos outros ao investir nessa profissão, viver uma vida como coadjuvante, fazendo deste mundo um lugar melhor. Kanitz enfatiza, por fim, que o sucesso do administrador consiste em tornar a empresa autossustentável.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo foi orientado pelo objetivo de contribuir para o debate sobre a formação do administrador, reunindo críticas e reflexões relevantes para a temática.

Ficou evidente na literatura consultada que o modelo vigente de ensino em administração sofre críticas como: formação de profissionais reprodutores de conceitos, modelos e modo de pensar norte-americano; expansão do ensino desvinculado da pesquisa, além de questionamentos sobre a qualidade das pesquisas nacionais no campo de conhecimento da administração; qualidade questionável de cursos, evidenciada pelo fraco desempenho dos estudantes nas avaliações nacionais; falta de inovação nos currículos dos cursos; preocupação

excessiva com as exigências do mercado, deixando a formação humana em segundo plano; a não promoção da emancipação dos indivíduos pelos cursos, papel primordial da educação; supervalorização do capital; deficiência de cultura geral na formação de administradores; transformação do ensino em negócio.

A partir dessa síntese, percebe-se que a massificação do curso de administração no país vem afetando a qualidade do ensino, resultando na formação de profissionais sem senso crítico e habilidades humanas imprescindíveis para que este profissional exerça seu papel, como foi discutido por meio da concepção de administração socialmente responsável apresentada por Kanitz (2014).

Assim, é fundamental que as IES reflitam sobre o papel do administrador e das empresas na sociedade de forma que possam contribuir para a formação de administradores que defendam interesses sociais e coletivos. Além disso, cabe as IES a busca por atender ao perfil proposto pelas Diretrizes Curriculares e às demandas regionais do mercado, ultrapassando a discussão teórica e realizando pesquisas empíricas para melhorar o ensino desta importante e abrangente área do conhecimento.

REFERÊNCIAS

AKTOUF, O. **Ensino de Administração: por uma pedagogia para a mudança.** Organização & Sociedade, Salvador, v.12, n.35, p.151-159, out./dez. 2005. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/10810>>.

BERTERO, C. O. **Ensino e Pesquisa em Administração.** São Paulo: Thomson Learning, 2006. (Coleção Debates em Administração).

BRASIL. Ministério da Educação. **Diretrizes Curriculares dos Cursos de Administração.** Resolução n. 4 de 13/07/2005. Brasília, DF, 2005. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces004_05.pdf>.

CARRÃO, A. M. R.; MONTEBELO, M. I. L. **Os conceitos de teoria e prática na percepção de egressos do curso de administração.** Revista ANGRAD, Rio de Janeiro, v.10, n.3, p.33-57, jul./set. 2009. Disponível em: <<https://raep.emnuvens.com.br/raep/article/view/185>>.

COLARES, J. C. S. **A contribuição behaviorista para a administração.** Saber Científico, Porto Velho, v.1, n. 2, p. 19-31, jul./dez. 2008. Disponível em: <<http://revista.saolucas.edu.br/index.php/resc/article/view/19>>.

CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO. Disponível em: <<http://www.cfa.org.br>>.

FISCHER, T.; WAIANDT, C.; SILVA, M. R. **Estudos organizacionais e curriculares: uma**

agenda de convergência entre o passado e o futuro de campos paralelos. Organizações & Sociedade, Salvador, v.15, n.47, p.175-193, out./dez. 2008. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1984-92302008000400010>.

INEP. Censo da Educação Superior 2013. Brasília, DF, 2014. Disponível em: <http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/apresentacao/2014/coletiva_censo_superior_2013.pdf>.

KANITZ, S. **A missão do administrador**. 2014. [e-book]. Disponível em: <<https://administrador.pressbooks.com/front-matter/introducao-2/>>.

LEMOS, A. H. C; PINTO, M. C. S. **Empregabilidade dos administradores: quais os perfis profissionais demandados pelas empresas?** Cadernos EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 6, n. 4, dez. 2008. Disponível em: <http://www.ufjf.br/angelo_esther/files/2012/04/Forma%C3%A7%C3%A3o-de-admn-e-empregabilidade.pdf>.

MELLO, S. L. de; MELO JÚNIOR, J. S. M.; MATTAR, F. N. **Pesquisa Nacional: Perfil, Formação, Atuação e Oportunidades de Trabalho do Administrador**. 5. ed. Brasília: CFA, 2011. Disponível em: <<http://www.cfa.org.br/acoes-cfa/pesquisa-nacional/PesquisaPerfil20111.pdf>>

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Sistema e-MEC. Relatório de Consulta Avançada. Dados extraídos em: 23 fev. 2015, 19:24:03. Disponível em: <<http://emec.mec.gov.br/>>.

NICOLINI, A. **Qual será o futuro das fábricas de administradores?**. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v.43, n.2, p.44-54, abr./jun. 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v43n2/v43n2a03.pdf>>.

OLIVEIRA, A. L; LOURENÇO, C. D. S; CASTRO, C. C. de. **Ensino de Administração nos EUA e no Brasil: uma análise histórica**. Pretexto, Belo Horizonte, v.16, n.1, p. 11-22, jan./mar. 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.21714/pretexto.v16i1.1830>.

RIO-BRANCO, R.; HELAL, D. H. **Mercado de trabalho e a formação do administrador em uma IES pública em Recife-PE**. Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, Rio de Janeiro, v.6, n.2, p. 50-66, abr./jun. 2012. DOI: <http://dx.doi.org/10.12712/rpca.v6i2.121>

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C.; LUCIO, P. B. **Metodologia de pesquisa**. 3 ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

SANTOS, A. C. B. et al. **“Novos” discursos sobre o trabalho?** Reflexões sobre as concepções de graduandos em administração. Revista Eletrônica Gestão e

Sociedade, Belo Horizonte, v.7, n.17, p. 138-166, maio/ago. 2013. DOI: <http://dx.doi.org/10.21171/ges.v7i17.1625>.

SARAIVA, L. A. S. **A educação superior em administração no Brasil e a questão da emancipação: um túnel no fim da luz?**. Revista Gestão e Planejamento, Salvador, v.12, n.1, p.41-60, jan./jun. 2011. Disponível em: <http://www.revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/1296>.

SARAIVA, L. A. S.; SOUZA, C. J. de. **A formação do administrador e a moral do super-homem: um estudo com docentes e discentes do curso de administração**. Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, Rio de Janeiro, v.6, n.1, p. 41-54, jan./mar. 2012. DOI: <http://dx.doi.org/10.12712/rpca.v6i1.107>.

SOUZA-SILVA, J. C.; DAVEL, E. **Concepções, práticas e desafios na formação do professor: examinando o caso do ensino superior de administração no Brasil**. Organizações & Sociedade, Salvador, v. 12, n. 35, p. 113-134, out./dez. 2005. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1984-92302005000400007>.

ABSTRACT: The education of business students has been criticized in recent decades, which emphasizes the need to rethink the contemporary teaching model. In this way, this study aims to expose reflections about the teaching of the administration in Brazil in order to contribute with the debate on the subject. This study was carried out through a bibliographical research, addressing themes about the development of the administration in the country. It emphasizes the criticisms gathered during this process. Taking as reference ideas collected from the literature consulted it is of utmost importance that educational institutions that offer this course reflect on the role of the administrator and the companies in the society. It is crucial that they contribute to the formation of critical professionals, aware of their role in society. So they will be able to mediate different interests, defending collective interests, without being restricted to specific interests.

KEYWORDS Education of business students; Higher education; Socially responsible administration.

CAPÍTULO II

A INSUSTENTABILIDADE URBANA NUM CONTEXTO DE MEDO DO CRIME: PERCEPÇÕES DOS ADOLESCENTES DA PERIFERIA DE BELÉM-PA

**Jane Farias Ferreira
Rosália do Socorro da Silva Corrêa**

A INSUSTENTABILIDADE URBANA NUM CONTEXTO DE MEDO DO CRIME: PERCEPÇÕES DOS ADOLESCENTES DA PERIFERIA DE BELÉM-PA

Jane Farias Ferreira

Mestranda do Programa de Mestrando em Desenvolvimento Meio Ambiente Urbano da Universidade da Amazônia – UNAMA, Belém- PA
janeffarias@yahoo.com.br

Rosália do Socorro da Silva Corrêa

Professora Doutora da Universidade da Amazônia – UNAMA, Programa de Mestrando em Desenvolvimento Meio Ambiente Urbano - Belém- PA
rosallyaco@gmail.com

RESUMO: A insustentabilidade urbana se opõe a ideia de um espaço urbano estruturado com base na garantia de direitos, relativos à vida na cidade, para as atuais e futuras gerações. Esta perspectiva não admite a presença do sentimento de medo do crime, o que eliminaria qualquer possibilidade de vida social saudável e bem estar dos moradores. Com base nesse ideal de sustentabilidade o artigo apresenta uma discussão sobre criminalidade e o medo na percepção de adolescentes, moradores da periferia de Belém-PA, área onde a criminalidade se apresenta de forma mais intensa e provoca o sentimento de medo, ao mesmo tempo em que estimula diferentes estratégias preventivas.

PALAVRAS-CHAVE: Insustentabilidade urbana. Medo do crime. Percepção dos Adolescentes.

INTRODUÇÃO

Existe muita polêmica em torno da noção de sustentabilidade porque envolve o emprego de ideologias, motivações, funcionalidade, demandas e os alvos de uma vida sustentável. E quando se pensa na sustentabilidade de um espaço que experimenta um movimento constante de criação e recriação, não consensual e nem uniforme, e menos ainda derivado de decisões planejadas ou programadas, as divergências em torno da questão se ampliam.

Enquanto criação social, no espaço urbano há uma “[...] indissociabilidade entre espaço e sociedade, na medida em que as relações sociais se materializam em um território real e concreto” (CARLOS, 2007, p. 20). Há, portanto, uma contínua produção e reprodução dessas relações e desse espaço, que se transforma e revela determinado contexto.

Com base nessa perspectiva, a criminalidade urbana brasileira é um subproduto da (re)produção social que promoveu cidades caóticas, do ponto de vista social, originadas do rápido e intenso processo de urbanização, que foi motivado pelo desenvolvimento econômico, na segunda metade do século XX. Trata-se de um problema social que revela as desigualdades internas das cidades e se tornou um

aspecto visível de problemas muito mais amplos, que indicam ausência de planejamento e de gestão do espaço urbano.

Estudos indicam que a criminalidade urbana não se distribui de forma homogênea, podendo variar nas áreas de ocupações humanas, de uma região para outra, de um município para outro e de uma localidade para outra. Beato e Peixoto (2005) defendem que a criminalidade ocorre de maneira diferenciada nas diferentes regiões, e isso pressupõe a utilização de soluções e recursos específicos. Nos centros urbanos podem ser adequadas as estratégias de redução de oportunidade por meio de técnicas de autoproteção e de prevenção situacional do crime. Enquanto os programas de natureza assistencialista podem ser mais exitosos nas áreas desagregadas.

Do fenômeno da criminalidade urbana deriva o sentimento de medo, que altera as relações humanas, ao mesmo tempo em que produz reflexos nos hábitos dos moradores das cidades. Para Koury (2008, p.14) “as relações entre indivíduos ou grupos se encontram sempre permeadas e se configuram e reconfiguram sob a presença direta ou indireta do medo”. Por isso o sentimento de medo influencia a maneira como são estabelecidas as relações entre as pessoas.

Bauman (2008) acredita que a insegurança pessoal é a manifestação individual do próprio modelo das sociedades atuais. Usa como base para esta afirmação o que denominou de “insegurança existencial”, e afirma que o medo da morte é um medo inato, endêmico, do qual não se pode fugir.

O tema em questão nos aproxima da realidade vivenciada pelos moradores dos centros urbanos, onde a criminalidade e a violência se tornaram fatores de profundas transformações nos hábitos cotidianos. Nesse sentido também é capaz de apontar os de que forma a criminalidade e o medo colaboram para a insustentabilidade da cidade.

O estudo teve como principal motivação os recorrentes discursos entre grupos de adolescentes, sobre as limitações de suas atividades sociais, em decorrência do medo da criminalidade, e de como esse sentimento está prejudicando a qualidade de vida e afetando as suas condições emocionais.

O objetivo é compreender em que medida o medo do crime prejudica a qualidade de vida dos adolescentes, moradores da periferia e, num plano mais amplo, obstaculiza a proposta de sustentabilidade da cidade de Belém, capital do Pará.

RESULTADOS

A pesquisa levantou, no conjunto dos bairros periféricos da cidade de Belém, os dez bairros que somaram os maiores números de homicídios durante os anos de 2013, 2014 e 2015. A intenção foi selecionar, dentre esses, os dois bairros, a ser pesquisados. A Tabela 1 apresenta a composição dos bairros que concentraram o maior número de homicídios, acrescentando a variação entre os anos pesquisados.

A coluna referente ao ano de 2013 apresenta os bairros numa ordem

decrecente do número de homicídios, mas nos anos seguintes, apenas o bairro que ocupava a primeira posição se mantém, os demais oscilam em suas posições e demonstram importantes variações para mais ou para menos, num curto período. Neste aspecto chama a atenção o bairro da Terra Firme, que variou significativamente entre os anos 2013 e 2014, e o bairro do Benguí que também sofreu uma variação expressiva entre 2014 e 2015.

Tabela 1 - Bairros periféricos de Belém com os maiores números de homicídio, nos anos 2013, 2014 e 2015, e variações entre os anos

Bairros	Ano			Variação (%)	
	2013	2014	2015	2013/2014	2014/2015
Guamá	57	64	55	12,28%	-14,06%
Sacramenta	44	42	28	-4,55%	-33,33%
Bengui	41	22	41	-46,34%	86,36%
Tapanã	39	56	43	43,59%	-23,21%
Jurunas	36	35	40	-2,78%	14,29%
Cabanagem	34	32	53	-5,88%	65,63%
Marambaia	27	20	35	-25,93%	75,00%
Pedreira	24	23	28	-4,17%	21,74%
Parque Verde	19	20	27	5,26%	35,00%
Terra Firme	13	32	20	146,15%	-37,50%

Fonte: A autora com base nos dados da Secretaria Adjunta de Inteligência e Análise Criminal- SIAC

Comparativamente aos bairros periféricos, os números de homicídios nos bairros centrais, apresentados na Tabela 2 indicam importante inferioridade, destacando o bairro Umarizal que em 2014 não registrou nenhum homicídio e os bairros de Nazaré, Batista Campos e Reduto que registraram 1 (um) homicídio em diferentes anos. Entretanto, há uma semelhança entre as duas categorias de bairros (periféricos e centrais) quanto à permanência, nos anos 2014 e 2015, do bairro que ocupava a primeira posição em 2013, indicando certa regularidade do crime nessas áreas. O bairro do Marco, que aparece na liderança em todos os anos, também revela uma substantiva diferença em relação aos números dos demais bairros, e manteve essa condição no período estudado. Os demais bairros aparecem com números aproximados, e também oscilaram entre 2013 e 2014. As variações acompanharam o ritmo dessas oscilações e revelaram aumentos de até 300%.

Tabela 2 - Bairros centrais de Belém com os maiores números de homicídio, nos anos 2013, 2014 e 2015, e variações entre os anos

Bairro	Ano			Variação (%)	
	2013	2014	2015	2013-2014	2014-2015
Marco	23	23	24	0,00%	4,35%
Canudos	7	3	11	-57,14%	266,67%
Campina	6	5	4	-16,67%	-20,00%
Umarizal	6	0	4	-100,00%	100,00%
Cidade Velha	5	5	2	0,00%	-60,00%
São Brás	4	7	8	75,00%	14,29%

Nazaré	3	4	1	33,33%	-75,00%
Fátima	2	6	4	200,00%	-33,33%
Batista Campos	1	4	2	300,00%	-50,00%
Reduto	1	3	1	200,00%	-66,67%

Fonte: A autora com base nos dados da Secretaria Adjunta de Inteligência e Análise Criminal- SIAC

É a partir desse contexto de criminalidade no espaço urbano que se chega à percepção da criminalidade e do sentimento de medo entre os adolescentes moradores da periferia. Parte do resultado obtido no primeiro bairro pesquisado (Tapanã) referente às reações dos adolescentes vítimas da criminalidade está sintetizado no Quadro 1.

Quadro 1 – Reações dos adolescentes vítimas da criminalidade.

Reação dos adolescentes vítimas de violências	Sexo feminino	Sexo masculino	Entre 15 e 16 anos	Mais de 16 até 17 anos
Não reagiu ou não reagiria porque foi orientado (a) pelos pais ou responsáveis, mas se sente frágil e impotente.	88,2%	72,7%	81,2%	83,3%
Não reagiu ou não reagiria porque foi orientado(a) pelos pais ou responsáveis, mas fica indignado(a) e se revolta contra a impunidade dos criminosos.	88,2%	90,9%	87,5%	91,7%
Não reagiu ou não reagiria porque se sente impotente, mas se pudesse reagiria com violência.	70,6%	90,9%	62,5	75%
Reagiu ou reagiria se perceber que pode enfrentar o opositor.	0%	90,9%	50%	75%

Fonte: Dados da pesquisa de campo- 2015-2016

Diante das situações concretas de criminalidade ou de ameaças, os adolescentes, de modo geral, não costumam reagir, em especial do sexo feminino e aqueles com idade entre 15 a 16 anos, os quais a maioria é mulher. Isso ocorre devido à orientação que muitos recebem, dos pais ou responsáveis, de não enfrentar os criminosos. O sentido é a preservação da vida em detrimentos dos bens materiais. Entretanto, não reagir ao ato, mas ficar indignado é uma forma de reação emocional, e esse tipo de reação alcançou de forma abrangente as diferentes categorias, com destaque para adolescentes do sexo masculino, os quais se mostraram mais intolerantes com a perda dos seus pertences.

A possibilidade de agir com violência, diante de uma investida criminosa, só indicou pouca participação do sexo feminino, os adolescentes do sexo masculino e os mais velhos demonstraram mais ousadia e revolta, assinalando a intolerância à vitimização. Entre aqueles que podem reagir se perceberem a fraqueza do opositor, não constam adolescentes do sexo feminino, sobressaíram-se os adolescentes mais velhos do sexo masculino, que avaliam a possibilidade de reagir diante da aparente

fragilidade física do criminoso e da ausência de armas.

Quando se trata das mudanças na rotina, por causa do medo do crime, as adolescentes do sexo feminino são mais flexíveis. A renúncia da liberdade em favor da segurança inclui a necessidade da companhia de pessoas que supostamente possam protegê-las de situações perigosas. Também estão mais propensas a abdicar da própria vaidade, quando adotam uma vestimenta básica e eliminam ou camuflam os acessórios para não despertar o interesse de criminosos sobre os seus pertences (Quadro 2).

Quadro 2 – Efeitos do medo do crime na rotina dos adolescentes

Efeitos na rotina dos adolescentes	Sexo feminino	Sexo masculino	Entre 15 e 16 anos	Mais de 16 até 17 anos
Redução do ritmo de circulação nas ruas do bairro.	76,4%	45,4%	62,5%	50%
Necessidade de companhia para sair em determinados horários.	82,3%	45,4%	75%	58,3%
Redução dos encontros com os amigos, em especial à noite.	70,6%	36,3%	62,5%	41,7
Uso de roupas básicas, poucos ou nenhum acessório, em especial relógios e Joias.	82,3%	72,7%	81,2%	75%

Fonte: Dados da pesquisa de campo- 2015-2016

Os efeitos do medo do crime na saúde mental foram considerados por quase todos os adolescentes, mesmo quando não há uma relação objetiva com a realidade. A ansiedade e o stress provocam nas mulheres o sentimento de auto piedade e fertilizam as suas imaginações sobre a possibilidade de serem vítimas dos mais variados tipos de crimes. Enquanto nos homens estimulam a raiva, a revolta e desejo de vingança, sentimentos impelidos pelo descrédito no sistema de justiça e nas demais instituições, responsáveis pela segurança do cidadão, como demonstrado no Quadro 3.

Quadro 3 – Efeitos do medo do crime na saúde mental dos adolescentes

Efeitos na saúde mental dos adolescentes	Sexo feminino	Sexo masculino	Entre 15 e 16 anos	Mais de 16 até 17 anos
Ansiedade e stress quando percebem pessoas suspeitas.	82,3%	63,3%	75%	58,3%
Imaginação de cenários violentos estando na condição de vítima.	88,2%	36,3%	68,75%	41,7%
Sentimento de raiva, por causa das limitações impostas pela violência.	88,2%	100%	87,5%	100%
Desejo de vingança contra aqueles que subtraíram seus objetos ou lhe causaram dano físico.	41,2%	90,9%	56,2%	83,3%
Sentimento de auto piedade.	76,4%	27,2%	43,75%	33,3%

Fonte: Dados da pesquisa de campo- 2015-2016

Os dados apresentados expressam as formas de lidar com o aumento da criminalidade e o medo do crime, que os adolescentes da periferia estão experimentando. Também indicam mudanças na maneira de viver e no comportamento dos adolescentes, que buscam ajustar suas ações às circunstâncias impostas pelo crescimento da criminalidade nos bairros.

DISCUSSÃO

A cidade de Belém se destaca por apresentar elevados índices de criminalidade e, no que se refere aos homicídios, os dados indicam que esse tipo de crime é responsável por muitas mudanças na rotina social e afeta, de forma negativa, a saúde e bem estar dos moradores. A criminalidade percorre diferentes áreas, se concentrando muito mais nas áreas periféricas, onde a precariedade dos serviços urbanos, a ausência de planejamento e a desorganização tornam-se seus aliados e juntos compõem um quadro de insustentabilidade fragmentada, se for considerado que na área central da cidade, condições de vida mais favoráveis limitam, até certo ponto, as ações criminosas.

Essa afirmação se sustenta na comparação entre os dados sobre as ocorrências dos homicídios nos bairros centrais e periféricos de Belém, a qual indicou uma diferença significativa, que colocou os números de homicídios dos bairros periféricos muito acima dos números verificados nos bairros centrais.

Deriva desse cenário o fenômeno do medo urbano, especialmente entre os moradores das periferias, os quais buscam alternativas para evitar situações que se configuram como risco. Os adolescentes, que costumam circular pelas ruas do bairro à procura de opções de lazer e de contato social, pela necessidade de formar grupos de amizade e compartilhar suas expectativas, já se mostram mais atentos e preventivos, em relação à criminalidade.

Foi constatado que, embora alguns adolescentes, entre os que foram

entrevistados, não tenham sofrido qualquer tipo de investida criminosa, o sentimento de medo faz parte dos seus cotidianos, e estes também buscam meios para se protegerem. Durante as conversas com os adolescentes percebemos a formação do que Eckert (2002) chamou de “cultura do medo”.

Os dados também indicaram que enquanto os bairros da periferia de Belém se mantêm sem a cobertura de políticas públicas efetivas, os adolescentes tentam se esquivar dos riscos concretos ou imaginários, criando estratégias para as suas seguranças. Neste ponto a discussão se concentrou na frustração dos adolescentes pela perda da liberdade, e nos limites que o crime e o medo impõem. A principal questão se refere à oscilação entre preservar a segurança ou manter a liberdade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nos resultados obtidos por meio da pesquisa infere-se que a criminalidade, aqui representada pelas ocorrências de homicídios da cidade de Belém, com maior número nos bairros periféricos colabora para um cenário de insustentabilidade urbana, na medida em que obstaculiza a produção e reprodução de um espaço seguro, do ponto de vista da preservação da vida e do patrimônio, capaz de garantir a proteção dos direitos das atuais e futuras gerações de viverem na cidade de forma salutar. Dessa condição de criminalidade resulta o sentimento de medo que afeta, de forma negativa, a rotina das pessoas e causa prejuízos sociais e emocionais.

Os adolescentes pesquisados já incorporaram a criminalidade como um aspecto que faz parte da rotina do bairro do Tapanã, embora reconheçam que se tornou um limite para a liberdade que desejariam experimentar, se vivessem num ambiente com mais segurança.

Destacaram os efeitos do medo sobre suas saúdes mental, por que alguns já identificam reações físicas frente à expectativa de vitimização. E aqueles que passaram por experiências violentas assumiram que desenvolveram alguns sintomas que indicam ansiedade e stress. Outros potencializaram sentimentos como a raiva e o desejo de vingança.

Para enfrentar o medo e as ameaças de violências, os adolescentes buscam diferentes estratégias preventivas, mas que também limitam e inibem as ações próprias dessa fase da vida do ser humano. Os adolescentes estão cientes dessa limitação, mas acreditam que só haverá mudanças reais quando as instituições de controle social se tornarem confiáveis e com capacidade para conter a desordem social.

Por fim, um ponto que chamou a atenção diz respeito à falta de crédito dos adolescentes no poder público, de modo geral, e não apenas na área da segurança. Ressaltaram que os bairros da periferia são abandonados, bem como as pessoas que residem nesses locais, e esse é um aspecto que contribui para o aumento da violência e do crime

REFERÊNCIAS

ACSELRAD, Henri. Vigiar e unir: a agenda da sustentabilidade urbana? In: _____. (Org.). A duração das cidades: sustentabilidade e risco nas políticas urbanas. Rio de Janeiro: Lamparina, 2009.

BAUMAN, Zygmunt. Medo Líquido. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008.

BEATO, Cláudio C; PEIXOTO, Betânia Totino. Há nada certo. Políticas sociais e crime em espaços urbanos. In: SENTO-SÉ, João Trajano (org.). Prevenção da violência: o papel das cidades. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005. (Segurança e Cidadania, 3).

CARLOS, Ana Fani Alessandri. O espaço urbano: novos escritos sobre a cidade. São Paulo: Labur Edições, 2007.

ECKERT, Cornélia. A cultura do medo e tensões do viver a cidade: narrativa e trajetória de velhos moradores de Porto Alegre. In: MINAYO, Maria Cecília de Souza; COIMBRA, Carlos Everaldo Álvares.(orgs.). Antropologia, saúde e envelhecimento. RJ: Editora FIOCRUZ, 2002.

KOURY, Mauro Guilherme Pinheiro. Medos Corriqueiros e Sociabilidade. João Pessoa: GREM /Ed. UFPB. 2005.

CAPÍTULO III

ANÁLISE DA GESTÃO DO PROCESSO LICITATÓRIO: CONTRATAÇÃO DE EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS DE LIMPEZA NA GERÊNCIA REGIONAL DO INSS DE IMPERATRIZ

**Karita Lanaya Silva Costa
Walter Saraiva Lopes
Antonia Francisca da Silva Saraiva
Fabrício Alves de Sousa**

ANÁLISE DA GESTÃO DO PROCESSO LICITATÓRIO: CONTRATAÇÃO DE EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS DE LIMPEZA NA GERÊNCIA REGIONAL DO INSS DE IMPERATRIZ

Karita Lanaya Silva Costa

Universidade Federal do Maranhão - Maranhão

Walter Saraiva Lopes

Universidade Federal do Maranhão - Maranhão

Antonia Francisca da Silva Saraiva

Universidade Federal do Tocantins - Tocantins

Fabrcio Alves de Sousa

Faculdade de Educaçao Santa Terezinha - Maranhão

RESUMO: A licitação é um mecanismo que a administração pública utiliza para contratação de serviços ou compras, buscando por meio desta a melhor oportunidade de contratação. Esta pesquisa retrata o procedimento administrativo no processo de licitação contratual entre uma empresa prestadora de serviço de limpeza com a Gerencia Regional do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) de Imperatriz. O presente estudo tem como objetivo analisar a execução do processo de contratação por meio de licitação da Gerência Regional do INSS de Imperatriz com uma empresa prestadora de serviços de limpeza na vigência do contrato. A pesquisa foi realizada na Gerência Regional do INSS de Imperatriz/MA que abrangem 14 agências, sendo classificada como exploratória e descritiva, utilizando-se de pesquisa documental e de campo com duas entrevistas. Os resultados apresentados na pesquisa foram que a empresa prestadora de serviços de limpeza não cumpriu o contrato conforme a sua vigência, acarretando em penalidades em valores. Apresentando ainda, problemas práticos encontrados no cotidiano da contratante e os possíveis motivos que ocasionaram as dificuldades durante a validade do contrato, tanto pela parte da contratada e da contratante. Pode concluir-se que a empresa prestadora de serviços de limpeza apresentou dados financeiros não adequado a sua realidade econômica no período, assim na primeira situação de atraso de pagamento por parte da Gerência Regional do INSS de Imperatriz, enfrentou dificuldades em cumprir com suas obrigações, pois não possuía recursos próprios para arcar com seus gastos.

Palavras-chave: Contratação de terceirizada; empresa de limpeza; Gerencia Regional do INSS; Administração pública; Licitação pública.

1. INTRODUÇÃO

Considerando a otimização dos recursos públicos na busca pela eficiência e eficácia nos resultados, uma estratégia usada pelas instituições públicas é a terceirização da prestação de serviços. Na busca por resultados econômicos nas instituições, para Marcelino (2007) a terceirização tornou um importante recurso estratégico na gestão de custos com a terceirização da prestação de serviços. Outro

motivo relevante é que as instituições podem focalizar seus esforços nas atividades essenciais (Bernstorff e Cunha, 1999), com isto, os setores públicos podem atingir seus objetivos esperados (redução de custo e melhorar no atendimento).

Em busca por estes objetivos, a Gerência Regional do Instituto Nacional do Seguro Social de Imperatriz (GRINSSimp) terceirizou a prestação de serviços de limpeza em geral, onde abrangem 14 agências de vários municípios do estado do Maranhão, na primeira coluna do Quadro 2 tem a relação destas agências. A proposta do estudo é analisar a execução do contrato entre o GRINSSimp e uma empresa prestadora de serviços de limpeza (EPSL) na vigência contratual que teve duração de dois anos, por meio de licitação pública.

A principal justificativa que motivou essa pesquisa, foram os problemas enfrentados pela GRINSSimp (contratante) com a EPSL (contratada), pois a contratada não teve comprometimento mínimo previsto no edital de licitação. Para identificar estes fatores que foram considerados desencadeadores dos conflitos gerados durante a gestão contratual entre ambas.

Para tanto, foi elaborado um problema de pesquisa, que busca: Como transcorreu a execução do processo licitatório entre a Gerência Regional do INSS de Imperatriz e a Empresa Prestadora de Serviços de Limpeza durante sua vigência?

Em virtude de várias incidências de irregularidades constatados na vigência do contrato, tendo necessidade de tomadas de decisões pela Gerência Regional do INSS de Imperatriz para garantir o cumprimento estabelecido pelo contrato. Desta forma, na busca por resposta para solucionar o problema de pesquisa, para este estudo foi elaborado o objetivo geral, a seguir: Tem como objetivo analisar a execução do processo de contratação por meio de licitação da Gerência Regional do INSS de Imperatriz com uma empresa prestadora de serviços de limpeza na vigência do contrato. Para atender o objetivo geral formulado, foi sistematizado o seguinte objetivo específico: Identificar e analisar os principais motivos vinculados a vigência do contrato entre a Gerência Regional do INSS de Imperatriz e a empresa prestadora de Serviços de limpeza.

2 LICITAÇÃO PÚBLICA E TERCEIRIZAÇÃO

Neste momento apresenta breve revisão teórica sobre licitação pública e terceirização.

2.1 LICITAÇÃO PÚBLICA

Na Lei n° 8.666/93 em seu art. 22 e com fundamento também na Lei n° 10.520/02, são identificadas as modalidades de licitação composta em seus textos, como as modalidades de dispensa de licitação, convite, tomada de preços, concorrência e o pregão. As quais serão exemplificadas e apresentadas, os limites de valores para a definição de modalidade que será utilizada ao processo de

contratação ou compra (Brasil, 1993 e 2002). Conforme Metzner et al. (2014) as modalidades da licitação e como cada uma funciona:

- **Convite** - Convidados em número mínimo de três, pela unidade administrativa.
- **Concorrência** - Em qualquer que seja o valor de seu objeto, na compra ou alienação de bens imóveis.
- **Pregão** - Apresenta-se as propostas de preço por escrito, e serão oferecidos durante a disputa novos valores.
- **Concurso** - É a modalidade utilizada para a escolha de trabalho técnico, científico ou artístico, mediante instituição de prêmio ou remuneração ao vencedor.
- **Leilão** - É a modalidade utilizada para venda de qualquer bem móvel.

Os tipos de Licitação foram estabelecidos no art. 45 da Lei n° 8.666/93, ao qual descreve que o processo de licitação é constituído por quatro tipos de licitação: menor preço, melhor técnica, técnica e preço e a de maior lance ou ofertam, onde somente a modalidade de concurso não entraria nessa classificação (Brasil, 1993).

2.2 TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO

Conforme Kian (2006), afirma que um dos motivos que desencadeou a prática da terceirização foi a Segunda Guerra Mundial, que causou uma crise no setor público, tornando caro atender as necessidades da sociedade, passando a ser pouco eficiente, o Estado tendo que manter sua economia e a competitividade, assim introduzindo a terceirização como saída da crise.

A prática da terceirização, somente foi oficializada no Brasil por lei, no ano de 1967 com o Decreto n° 200, uma estratégia do governo de desburocratizar o sistema público (Brasil, 1967).

Em 1997, o Decreto n° 200 foi substituído pelo Decreto-Lei n° 2.271, que descrevia diversas formas de contratação de serviços que poderiam ser feitas por meio da terceirização, como atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações serão, de preferência, objeto de execução indireta (Brasil, 1997).

Para definir o que é a terceirização, Marcelino (2007), traz a explicação de que a terceirização é o processo que busca a contratação de mão de obra por meio de outras empresas, por tempo definido, com obrigações e direitos firmados em contrato. O conceito é o mesmo para as empresas privadas, públicas ou órgãos do estado.

Um empresa que vai prestar serviços na modalidade de terceirização ela tem inúmeras obrigações que deve ser observadas antes e durante a execução do contrato. Somente empresas que estejam com suas obrigações tributárias e trabalhistas em dias, e depois que começa a prestação do serviço o poder público tem a responsabilidade de exigir documentos para comprovar se a terceirizada esta cumprido com a lei (Kian, 2006).

3 METODOLOGIA

O INSS do estado do Maranhão, está dividido em duas Gerenciais Regionais, uma em São Luís e a outra em Imperatriz, por motivos políticos interno as agências que formam as Gerências Regionais, cada uma com grande número de agências, sendo que algumas delas atendem vários municípios.

A pesquisa se deu na Gerência Regional do Instituto Nacional de Seguro Social na cidade de Imperatriz (GRINSSimp) no estado do Maranhão, que é integrada por 14 agências, onde as agências são distantes da Gerência Regional de Imperatriz (sede), ainda em fase de ampliação de novas agências.

Estas agencias têm uma grande demanda de atendimento de pessoas das regiões que a Regional de Imperatriz abrangem, pois ainda é carente de agências, e dando assistência no atendimento na maioria das vezes para vários municípios próximo.

Os elementos que envolvem esta pesquisa estão divididos em dois grupos: a) a GRINSSimp e a empresa prestadora de serviços de limpeza (EPSL); b) dois servidores da GRINSSimp responsáveis pelo contrato entre a Gerência Regional do INSS de Imperatriz e a empresa prestadora de serviços de limpeza.

Para realização da pesquisa, a amostra foi composta por dados secundários disponível na GRINSSimp sobre a EPSL, Fez parte da amostra da pesquisa dois servidores responsáveis pelo contrato.

Esta pesquisa é classifica como descritiva e exploratória. Pesquisa descritiva por apresentar as situações ocorridas entre a EPSL e GRINSSimp (GIL, 2008), para descrever o fenômeno foi necessário a observação das especificidades e depoimentos por meio de entrevistas (Marconi e Lakatos, 2017). Na pesquisa exploratória buscou identificar os fatores surgidos das práticas que a contratada prestadora de serviços de limpeza apresentou, que para as autoras, é a ocorrência dos fenômenos.

Na busca para identificar e entender os fenômenos ocorridos entre a EPSL e as agências da GRINSSimp, está pesquisa tem uma abordagem qualitativa (Marconi e Lakatos, 2017), pois sem a pretensão de mensurar, somente a informação da realidade do processo licitatório da EPSL a terceirizada e AGRINSSimp a contratante (Severino, 2007).

Quanto aos procedimentos técnicos de coleta de dados da pesquisa foram documental e entrevista. Para pesquisa documental foi o levantamento dos dados contratual disponível entre a GRINSSimp e a EPSL, notificações e multas feitas pela GRINSSimp, recursos de defesa pela EPSL e avaliação da pelo prestação serviços, que para Gil (2008) são documentos arquivados, neste caso são gerados desde do edital de licitação e durante a vigência do contrato.

A pesquisa por entrevista foram dados coletados por meio de um questionário estruturada com 13 perguntas, que para Marconi e Lakatos (2017) e o momento que o sujeito tem a liberdade de expressar sobre o assunto.

Como as entrevistas foram gravadas, foi necessário transcrever na íntegra as respostas. Os documentos foram selecionados digitalizados e salvos em um Pen drive, para análise posterior. Estes dados envolvem documentos contratuais, notificações e avaliações.

A análise foi elaborada com base nos dados coletados no processo (documentos) e juntamente com as entrevistas feitas. Para garantir o sigilo requisitado pela Gerência Regional do INSS de Imperatriz, não foi divulgado neste trabalho o nome da empresa prestadora de serviços de limpeza e nem os nomes dos participantes nas entrevistas.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo serão apresentados os dados da pesquisa das fontes documentais e as entrevistas obtidas com dois servidores responsáveis pelo contrato da Gerência Regional do INSS de Imperatriz, onde também discorreremos as análises dos resultados com as discussões pertinentes a cada assunto abordado.

4.1 ANÁLISES DOS PAGAMENTOS

Com base nos dados coletados na Gerência Regional do INSS de Imperatriz (GRINSSimp) da empresa prestadora de serviço de limpeza (EPSL) em março de 2017, foi elaborado mecanismo para facilitar a apresentação e explicação do que foram observados na pesquisa. Para relatar os resultados encontrados sobre a EPSL contratada e da GRINSSimp contratante, onde foram levantados os dados gerados desde do processo licitatório e todos os documentos gerados durante a vigência do processo de contratação, que deu início em 18/11/2014.

Para compreender os dados que serão demonstrados neste capítulo, primeiramente deve-se entender o funcionamento do processo de pagamento com as terceirizadas. Ao se contratar uma terceirizada, todos os meses a empresa deverá encaminhar a GRINSSimp as documentações exigidas pelo contrato como condição para autorização do pagamento e o efetivo pagamento.

Ao receber as documentações, a GRINSSimp lança no sistema as notas fiscais, gerando uma autorização de pagamento, onde o setor irá requisitar ao financeiro o valor para pagamento, gerando um Empenho do valor devido e a Ordem de Pagamento que será enviada para o banco, para autorizar a transferência do valor referente ao pagamento a EPSL.

A partir disso, os dados a seguir apresentarão os seguintes elementos: a competência do pagamento que se destina, a data em que foi gerado a Autorização de Pagamento (AP), juntamente com o seu número de identificação, o número de Empenho que foi gerado e Ordem de Pagamento que foi enviada ao Banco. Por fim, a data em que foi efetuado o pagamento da AP. Na Tabela 1, será demonstrado como ocorreu no início do contrato.

Ainda em 2014, com o início da vigência do Contrato, foram recebidas as documentações referentes a parte de novembro e dezembro de 2014, que foi elaborado pela GRISNSSimp (gestora do contrato), sendo a autorização de pagamento em 26 de dezembro de 2014, onde o primeiro pagamento foi realizado no dia 30 de dezembro de 2014, sendo efetuado um pagamento referente as duas competências de novembro e dezembro.

Tabela 1: Processo de pagamento do Contrato em 2014

Competência	Autorização de Pagamento	Número da AP	Número de Empenho	Ordem de Pagamento	Pagamento
Novembro/ Dezembro	26/12/2014	00406137	289	801468	30/12/2017

Fonte: Elaborada pelos autores, com base na pesquisa.

No período do ano de 2015, foram efetuados vários pagamentos durante o ano, que poderá ser analisado na Tabela 2.

Tabela 2: Processo de pagamento do Contrato em 2015

Competência	Autorização de Pagamento	Número da AP	Número de Empenho	Ordem de Pagamento	Pagamento
Janeiro	04/02/2015	00023803	23	800087	16/03/2015
Fevereiro	04/03/2015	00046855	23	800083	16/03/2015
Março	01/04/2015	00069585	108	800225	29/05/2015
Abril	13/05/2015	00102289	108	800256	03/06/2015
Mai	05/06/2015	00119203	137	800377	02/07/2015
Junho	08/07/2015	00145558	800292	800481	19/08/2015
Julho	07/08/2015	00165869	300	800132	19/08/2015
Agosto	02/09/2015	00182227	800320	800573	18/09/2015
Setembro	07/10/2015	00208620	800292	800682	09/10/2015
Outubro	11/11/2015	00238744	800362	800775	18/11/2015
Novembro	03/12/2015	00264220	800424	800886	08/12/2015
Dezembro	18/01/2016	00009098	800424	800037	03/02/2016

Fonte: Elaborada pelos autores, com base na pesquisa.

Como pode ser observado, na Tabela 2, foi feita a relação dos pagamentos efetuados e os atrasos que ocorreram durante o ano de 2015. A competência do mês de janeiro, que teve sua AP gerada em 04 de fevereiro de 2015, mas somente paga em 16 de março de 2015, com um atraso de 40 dias em seu pagamento, com base na data da AP.

No mês de fevereiro, teve autorização de pagamento no mês subsequente e pago em março com 12 dias de atraso. Para a competência do mês de março, a AP foi no dia 01/04/15, mas um atraso de 58 dias. Os meses de abril e maio tiveram 21 e 27 dias de atrasos nos pagamentos, respectivamente.

Para competência de junho à contratante atrasou no pagamento da contratada 42 dias, após a autorização do pagamento. No mês de julho o pagamento

foi de 12 dias após autorização de pagamento. O mês de agosto foi pago com 16 dias de atraso.

Na sequência os meses com menor tempo de atraso foram setembro com 2 dias, outubro com 7 dias e novembro com 5 dias. Já a competência de dezembro foi paga 16 dias após autorização de pagamento, em 03/02/16.

Conforme a Tabela 2, o mês de março foi que teve maior atraso no pagamento, seguido dos meses de janeiro e junho. Com menores tempo em dias de atraso foram os meses de setembro, outubro e novembro.

Ainda na vigência do contrato em 2016, que vigorou até 18 de novembro de 2016, serão apresentados os dados de janeiro a outubro, onde foi o fim do contrato, conforme a Tabela 3.

Tabela 3: Processo de pagamento do Contrato em 2016

Competência	Autorização de Pagamento	Número da AP	Número de Empenho	Ordem de Pagamento	Pagamento
Janeiro	16/02/2016	00032295	800034	800062	25/02/2016
Fevereiro	07/03/2016	00057855	800034	800166	06/04/2016
Março	28/04/2016	00117167	800034	800274	19/05/2016
Abril	03/05/2016	00123158	800175	800272	19/05/2016
Maio	03/06/2016	00164591	800190	800358	04/07/2016
Junho	06/07/2016	00202708	-	800510	11/08/2016
Julho	01/08/2016	00229443	-	800591	12/09/2016
Agosto	14/09/2016	00280286	800323	800692	24/10/2016
Setembro	04/10/2016	00302330	800190	800686	24/10/2016
Outubro	03/11/2016	00337716	800175	800775	18/11/2016

Fonte: Elaborada pelos autores, com base na pesquisa.

Conforme pode ser observado na Tabela 3, as movimentações de autorizações de pagamentos e os efetivos pagamentos em 2016.

O mês de janeiro a contratante pagou após 9 dias da autorização do pagamento. Em fevereiro, foram 30 dias de atraso. O pagamento pelo serviço prestado referente a competência de março, foram de 21 dias de atraso. A competência de abril com 16 dias de atraso após autorização do pagamento.

O pagamento pelos serviços prestados em maio com atraso de 31 dias. A competência de junho com atraso de 36 dias no pagamento após data de autorização do pagamento. Com a competência de julho o pagamento somente 42 dias de atraso. Já a competência de agosto, após 40 dias da autorização do pagamento pela contratante, é que foi efetuado o pagamento.

A competência do mês de setembro teve atraso de 20 dias, para pagamento após a autorização de pagamento. Enfim, o mês de outubro, após autorização de pagamento teve 15 dias para pagar pelo serviço, findando o contrato sem renovação em 18 de novembro de 2016.

A Figura 1 ilustram as variações em dias da autorização de pagamento e a realização do pagamento, em média de 21,67 dias. Nos primeiros meses de 2015 tiveram os maiores atrasos durante toda a vigência do contrato entre a GRINSSimp e a EPSL, mas no segundo semestre, houve uma queda nos atrasos de pagamentos.

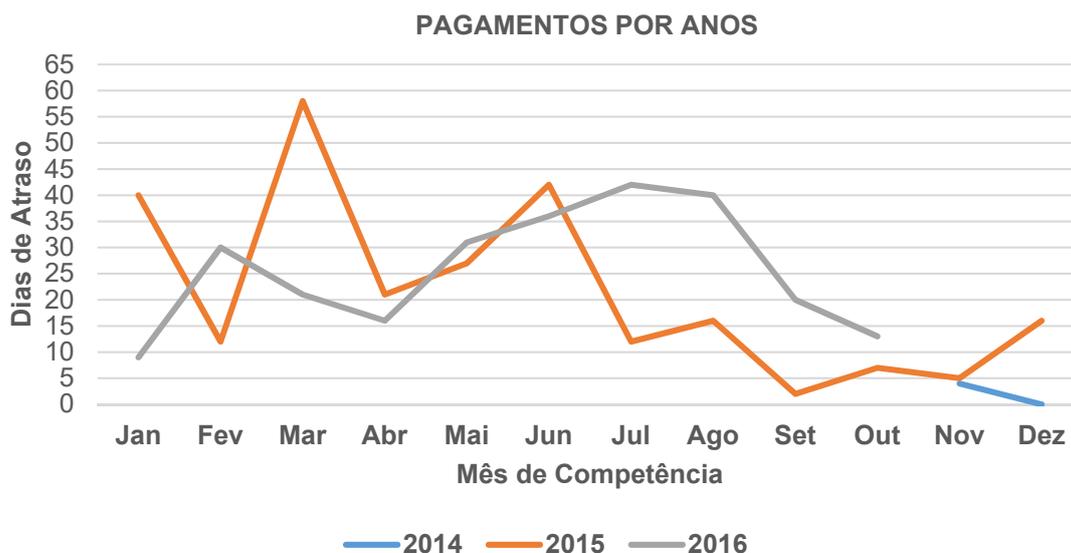


Figura 1: Atrasos de pagamentos, após autorização do pagamento.
 Fonte: Elaborada pelos autores, com base na pesquisa.

Pode-se observar que em 2016, as ocorrências de atrasos nos pagamentos em grandes períodos continuaram, pois as principais justificativas conforme as entrevistas foram a crise econômica que o governo federal vinha passando em 2015, e continuou refletindo no ano seguinte.

Sendo, que muitos desses atrasos aconteceram por causa do procedimento burocráticos que a EPSL já tinha conhecimento no edital de licitação, por conta do processo que deve ser seguido para que possa efetuar o pagamento.

Por causa desses atrasos ocorridos em 2015 e 2016, a empresa prestadora de serviços de limpeza, passou por dificuldades, deixando de pagar suas obrigações e fornecer os materiais necessários para a limpeza dos prédios, causando transtornos que levaram a GRINSSimp a não querer renovar o contrato com a EPSL.

4.2 NOTIFICAÇÕES A EPSL

A GRINSSimp seguindo o princípio da legalidade, que diz que somente podem fazer ou deixar de fazer aquilo que está descrito em lei. Teve que notificar a EPSL sobre suas irregularidades tanto com a GRINSSimp nos atendimentos com as agências e com os seus funcionários terceirizados da EPSL. No Quadro 1, apresentado as notificações e suas justificativas, assim como os recursos interpostos pela EPSL para se defender contra as acusações e com a decisão tomada em relação na execução do contrato.

N°	MOTIVO	RECURSO	DECISAO
1°	16/03/2015 Falta de pagamento dos salários dos terceirizados, vales transportes, tíquete-refeição nas datas legalmente prevista, competência de fevereiro de 2015.	30/03/2015 A contratada relata que o INSS não efetuou o pagamento das faturas pelos serviços prestados, onde a nota de fevereiro de 2015 se encontra em aberta.	08/04/2015 Acatado os argumentos.
2°	15/04/2015 Até a presente data não foi efetuado o pagamento da remuneração dos terceirizados, com competência de março de 2015.	25/05/2015 Destacou a contratada que a fatura referente ao mês de fevereiro de 2015, ainda se encontra em aberto.	03/06/2015 Decisão de Aplicação da Pena de Advertência e Multa correspondente a 0,16% do valor mensal do contrato.
3°	22/05/2017 Até a presente data não foi efetuado o pagamento da remuneração dos terceirizados, com competência de abril de 2015.	01/07/2015 A contratada relata que o INSS não efetuou o pagamento das faturas pelos serviços prestados. Onde a fatura de abril até a presente data do recurso se encontrava em aberto.	31/07/2015 Aplicação da Pena de Advertência e Multa correspondente a 0,2% do valor mensal do contrato.

Quadro 1: Notificações de Inadimplimento da Empresa Prestadora de Serviço de Limpeza

Fonte: Elaborada pelos autores, com base na pesquisa.

No Quadro 1, de acordo com a 1° Notificação de inadimplência, a falta de pagamento da EPSL com os contratados como terceirizados (funcionários), se deu por conta dos atrasos nas competências de janeiro e fevereiro, cujo o pagamento aconteceu somente em 16/03/2015, mas não ferido o princípio da exceção do contrato pelo não cumprido, como contestado pela contratada.

Sendo acatado parcialmente os argumentos do recurso feito pela EPSL, que devido a conjuntura econômica do país no período, que não havia sido aprovada a Lei Orçamentária Anual, acarretando atrasos nos pagamentos, Tabela 2.

Na 2° Notificação no Quadro 1, a empresa foi comunicada das inadimplências de pagamentos de remuneração salarial com seus terceirizados (funcionários), ferindo o art. 459 da Consolidação das Leis Trabalhistas-CLT, que ordena o pagamento do salário dos trabalhadores que estiverem vinculados, nesse caso a EPSL, quando estipulado pagamento mensal, deve-se efetuar o mais tardar até o quinto dia útil do mês (BRASIL, 1943).

A EPSL entrou com Recurso a 2° Notificação, apresentando argumentação de que a GRINSSimp efetuou o pagamento com atraso as faturas pelos serviços prestados pela mesma (Tabela 2), onde até a presente data do recurso, se encontrava em aberto a fatura de fevereiro de 2015. Alegando ainda, que a GRINSSimp (contratante) encontra-se em atraso o pagamento de aproximadamente 60 dias.

Fundamentando no art.78, XIV, da Lei Geral de Licitações e Contratos Administrativos, que permite a Administração Pública atrasar pagamentos em até 90

dias, assegurando ao contratado (EPSL) o direito de optar pela suspensão do cumprimento do contrato (BRASIL, 1993).

A GRINSSimp, em sua decisão a 2º Notificação, destacou que se encontra em aberto a competência de abril 2015, pois não foram apresentadas as documentações necessárias para a efetuação do pagamento, que conforme as Cláusulas do Contrato entre a GRINSSimp e a EPSL, é condição de pagamento das faturas contestadas.

A contratada (EPSL) justificou que não foram feitos os pagamentos aos terceirizados devido ao atraso nos pagamentos por parte da GRINSSimp, de acordo com a Gerência Regional do INSS de Imperatriz este relato não tem fundamentação, pois conforme o Edital do INSS do Pregão Eletrônico é composto de um subitem que apresenta as Qualificações Econômica - Financeira que a EPSL tem que preencher para se qualificar para a contratação. A EPSL teve que apresentar comprovação de patrimônio líquido de no mínimo de 10% do valor estimado da contratação, assim podendo garantir o pagamento de seus compromissos (BRASIL, 2014).

Ainda destacando, que a GRINSSimp não inferiu o art.78 da Lei 8.666/93, pois não teve atraso superior a 90 dias, visto que o contrato se deu em 18 de novembro de 2014, sendo o primeiro pagamento efetuado em 30/12/2014, atrasando as competências de janeiro e fevereiro, cujo o pagamento só foi efetuado em 16/03/2015.

Tendo assim, prazo inferior a 90 dias, a empresa não poderá se abster de suas responsabilidades com fundamento no princípio da exceção do contrato não cumprido. Tendo a GRINSSimp aplicado a decisão a empresa prestadora de serviço de Limpeza uma penalidade de advertência e multa correspondente a 0,16% do valor mensal do contrato.

No Quadro 1, na 3º Notificação, voltou a ser cobrando uma terceira inadimplência no pagamento da remuneração dos terceirizados, com competência de abril de 2015. Demonstrando a regularidade que o problema se instalou, consecutivamente se repetindo as inflações as cláusulas do Contrato. A EPSL se justificou com um recurso, alegando não terem sido pagas as faturas correspondentes a cobrança, assim impossibilitando o pagamento de seus funcionários, ressaltando novamente a inflação ao art.78 da Lei 8.666/93, que lhe dar liberdade de rescindir o contrato pela GRINSSimp.

A GRINSSimp em sua decisão, sentenciou a contratada com pena de Advertência e Multa correspondente a 0,20% do valor mensal do contrato, visto que o problema assim como ocorreu na 2º Notificação não se fundamentava, pois nas cláusulas do Contrato é previsto a Qualificações Econômica- Financeira, pré-requisito fundamental para a sua aprovação no processo de licitação com a GRINSSimp.

Apesar dos atrasos que foram expostos nas Tabelas 1, 2 e 3 e as notificações do Quadro 1, a GRINSSimp se resguarda no Contrato, pois de acordo com ele, o processo em destaque, está constituído obrigação da contratada, apresentar mensalmente: prova de regularidade para com a Seguridade Social, em observância ao art.195, §3º da Constituição Federal, sob pena de rescisão contratual; recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), referente ao mês

anterior ; pagamento de salários no prazo previsto em Lei, referente ao mês anterior, fornecimento de vale-transporte e auxílio alimentação quando cabível, pagamento de 13° salário; concessão de férias e correspondente pagamento do adicional de férias, na forma da Lei (BRASIL, 1988).

Como observado, as notificações tiveram incidência no período decorrido ao ano de 2015, onde o governo federal encontrava desfavorável financeiramente, uma consequência da crise econômica que o país vinha passando, atrasando seus pagamentos e gerando problemas diversos. Onde no ano subsequente, 2016, não ocorreram notificações da GRINSSimp para a EPSL, porem as reclamações da prestação dos serviços continuaram rotineiros.

4.3 AVALIAÇÃO DOS SERVIÇOS PRESTADOS PELA EPSL

Os gerentes de cada uma das 14 agências vinculadas a Gerência Regional do INSS de Imperatriz elaboraram e encaminharam um relatório de avaliação dos serviços prestados de limpeza pela EPSL, onde a partir dos relatórios é construído uma avaliação geral formada pelas variáveis de todas as agências da GRINSSimp, que compõem uma única avaliação.

No Quadro 2, serão apresentadas as informações que constam na avaliação, produzida com base nas informações coletadas nas avaliações das agências vinculadas a GRINSSipm. O desempenho nos serviços avaliando assiduidade, pontualidade, higiene pessoal, relacionamento com os servidores. Os serviços prestados com qualidade na execução, tratamento ao público, produtividade e qualidade do uniforme. O material e limpeza onde foram avaliados o material de limpeza utilizados, qualidade dos materiais de uso geral e entrega dos materiais.

O Quadro 2, é constatado que a prestação de serviços por parte da EPSL tem sido insatisfatória, exercendo os serviços de forma irregular. Foi observado na pesquisa que faltou responsabilidade e comprometimento por parte da EPSL, mais na avaliação geral de alguns quesitos teve uma média aceitável. De forma geral, houve a falta de utensílios para execução da limpeza do prédio, atraso da entrega de matérias de limpeza, ou a entrega em quantidades inferiores a demanda e com queixas ainda de matérias com qualidade inferior. Muitos outros serviços que deixaram de executar previsto em contrato, principalmente falta de alguns serviços de limpezas específicos, como a caixa d'água, outras limpezas internas.

AGÊNCIAS	DESEMPENHO NOS SERVIÇOS	SERVIÇOS PRESTADOS	MATERIAL E LIMPEZA	OBSERVAÇÕES
Açailândia	Bom	Bom	Ruim	Faltam escada, tesoura para poda, enxada e enceradeira para piso.
Amarante	—	—	—	Não enviou o relatório.
Arame	Bom	Regular	Bom	Falta de utensílios necessários: aspirador de pó, jateador, etc. Não realizou capinagem, poda e lavagem de cortinas.
Balsas	—	—	—	Não enviou o relatório.
Barra do Corda	—	—	—	Não enviou o relatório.
Carolina	Ótimo	Ótimo	Ótimo	Quantidade de material insuficiente, falta de utensílios.
Estreito	Bom	Bom	Bom	Quantidade de material insuficiente, falta de utensílios. Não realiza capinagem, lavagem de cortinas, poda, limpeza da caixa d'água.
Governador Nunes Freire	Bom	Regular	Bom	Quantidade de material insuficiente, falta de utensílios. Não realiza capinagem, lavagem de cortinas, poda, limpeza da caixa d'água.
Grajaú	—	—	—	Não enviou o relatório.
Itinga	Bom	Bom	Bom	Limpeza na caixa d'água não foi realizada.
Imperatriz	Bom	Ruim	Regular	Insuficiência de material para a demanda da Agência.
Presidente Dutra	Bom	Bom	Regular	Quantidade de material insuficiente e de má qualidade, falta de utensílios. Não realizou capinagem e poda, lavagem de cortinas e caixa d'água.
Santa Inês	—	—	—	Não enviou o relatório.
Santa Luzia do Paruá	Ótimo	Bom	Regular	Quantidade de material insuficiente, falta de utensílios. Não realizou capinagem, poda, lavagem de cortinas, portas e caixa d'água.

Quadro 2: Avaliação dos serviços prestados de Limpeza

Fonte: Elaborada pelos autores, com base na pesquisa.

4.3 ANÁLISE DA VIGÊNCIA DO CONTRATO

Com o objetivo de uma viabilidade financeira a GRINSSimp para diminuição dos gastos públicos, terceirizou os serviços de limpeza. Com a contratação EPSL podendo focar nas atividades principais das agências que é o atendimento à população.

Decorrente das irregularidades ocorridas durante a permanência do contrato. Primeiramente, atrasos nos pagamentos, por parte da GRINSSimp e em seguida vários problemas por parte da EPSL contratada. Com as inúmeras falhas durante o período de vigência do contrato de ambas as partes. Conforme as entrevistas, estas situações geraram desgastes, eles como responsáveis pela Gerência da Regional do INSS de Imperatriz tiveram que cobrar com mais frequências da EPSL para cumprir com suas obrigações contratuais e a EPSL principalmente pelos constantes atrasos no vigência contrato, Figura 1.

Conforme já demonstrados nas Tabelas 1, 2 e 3 a GRINSSimp, teve sua parcela de culpa ao atrasar os pagamentos. Conforme o decorrer da entrevista, ficou claro que a EPSL não apresentou as demonstrações contábeis reais, pois não tendo condições financeiros para cumprir o contrato, no primeiro impasse por falta de pagamento.

Podemos observar, neste caso também, que nos primeiros meses do contrato houve um atraso maior, mas no decorrer do restante do contrato os atrasos mantiveram média que fosse possível planejar os recursos. Que foi identificado com a pesquisa que a empresa não estava comprometida em executar o contrato, simplesmente fazendo o básico. Atendendo o mínimo para que a GRINSSimp, não transforme em notificações, que viessem onerar ainda mais.

Durante a entrevista, deixaram claro a complexidade de acompanhamento dos responsáveis da GRINSSimp ao contrato e tiveram vários fatores que contribuíram para insucesso. A distância entre as agências, quantidade de agências vinculadas a GRINSSimp, a sede da EPSL é em São Luís e os gestores da empresa não mantinham comunicação com a GRINSSimp. Muitas das cobranças eram feitas aos encarregados da EPSL nas agências, que muitas das vezes dependiam de recursos vindo da sede.

O sistema de terceirização é um mecanismo eficiente e eficaz, que pode ser útil para quem contrata ou quem é contratado, mas a empresa precisa estar preparada para momentos difíceis como aconteceu nesta pesquisa e cumprir os acordos selados em contrato, assim todos ganham.

5 CONCLUSÕES

O estudo abordou sobre a relação contratual entre a Gerência Regional do INSS de Imperatriz (GRINSSimp) e uma empresa prestadora de serviço de limpeza (EPSL). Tem como objetivo analisar a execução do processo de contratação por meio de licitação da GRINSSimp com uma EPSL, os resultados obtidos na pesquisa, pode-

se observar algumas respostas encontradas, que estão relacionadas por falhas de ambas partes.

No decorrer deste estudo, na busca em responder a questão proposta por meio dos objetivos, ficou evidente que a pesquisa atingiu seus propósitos. Apresentando os elementos que causou as vulnerabilidades no cumprimento do contrato pela GRINSSimo e a EPSL. Falta de comprometimento e veracidade da EPSL (contratada) resultou nos transtornos ocorridos durante a vigência do contrato. Apesar que a EPSL afirma que os ocorridos estão relacionados com os atrasos nos pagamentos pelos serviços prestados mensalmente a Gerência Regional do INSS de Imperatriz. Enfim, a capacidade e qualidade esperada pela GRINSSimp na prestação do serviço pela empresa foi abaixo da exigência conforme o edital (Brasil, 2014), pois muitas vezes este não era seguido. O principal problema da empresa contratada é a falta de recursos para executar como estabelecido em contrato e na legislação do processo licitatório.

Os acontecimentos relatados na pesquisa, acabam colocando a empresa prestadora do serviços de limpeza em situações delicadas, tendo por obrigação de lei cumprir seus pagamentos trabalhistas e de fornecimento do serviços e matérias especificados em contrato, pois o descumprimento acarretaria em multa a mesma, ainda que esta não esteja recebendo o pagamento da GRINSSimp, o que ocasionou em ônus, aumentando seus gastos, que não é bom para a “saúde financeira” da empresa.

Assim, a relação com a terceirizada durante toda a vigência do contrato, foi difícil, tornando a relação EPSL e GRINSSimp gestora do contrato desgastante, para ambas partes. A prestação dos serviços da empresa (contratada) foi muito criticada, como relatado no Quadro 2, faltando matérias adequados para a execução dos serviços por seus funcionários. Conforme a literatura os tipos de licitações entre elas são o preço e técnica, faltou neste caso uma especificação melhor, sendo esperado da empresa que ganhar a concorrência (preço, técnica, qualidade no serviço e produtos, entre outros), ficou evidente nas entrevistas, que GRINSSimp buscava somente o preço com viabilidade financeira.

Na elaboração de editais, falta conhecimento e comprometimento dos servidores da GRINSSimp responsáveis pela elaboração, com requisitos que vão atender as necessidades das agências. Ainda no processo de licitação, com servidores qualificados nas análises das demonstrações contábeis para evitar dados “maquiados” pelas empresas participantes, evitando-as seguir nas etapas seguintes.

A Gerência Regional do INSS de Imperatriz, deve usar estratégias ao para contratar pequena empresa local ou da região para atender somente uma única agência, onde entra uma boa elaboração do edital garantido a essência do edital. Podendo promover uma empresa de menor porte local e seus custos mensais sendo mais acessível para o gestor e que possa ter certo domínio gerencial.

Um fator de vulnerabilidade da Gerência do Contrato Regional do INSS de Imperatriz é ser responsável por 14 agências, apesar dos gestores das agências contribuírem com avaliações das suas unidades, mas tudo reporta a GRINSSimp. Outro fator que a EPSL contratada não é da região que a Regional abrange,

dificultando a fiscalização da GRINSSimp na empresa e a interação dos responsáveis do contrato (GRINSSimp) com a administração da terceirizada.

A contribuição deste trabalho, está focado principalmente na administração pública, que deve ser reestruturada, com uma equipe qualificada, podendo ser composta de administradores, contadores, advogados, outros específicos dependendo da demanda da licitação, que possam elaborar um edital de licitação que sigam as exigências da lei, traçando metas e um planejamento estratégico para sua elaboração. Para que venha atender os requisitos com eficiências e eficácias, em específico da Gerência Regional do INSS de Imperatriz. Além da contribuição gerencial, este estudo pode ser uma fonte de pesquisa acadêmica para pesquisadores que tenham interesse sobre o assunto.

Algumas das limitações deste trabalho, decorrente da distância entre as 14 agências, não foi possível fazer uma entrevista com os gestores das agências locais e ter também a percepção dos gestores da empresa prestadora de serviços de limpeza. Ainda outros limitadores, entre eles: um único caso estudado e por ser um período que o governo federal estava passando por momento de crise econômica.

A partir dessas limitações surgem novas sugestões de pesquisas. Podendo estender a análise em outros contratos em períodos antes de 2015, podendo ser pesquisado mais terceirizadas do INSS em um período que a situação econômica esteja mais favorável. Também comparar com outros órgãos federais, para que assim possa ser analisado se os problemas ocorridos foram específicos do período ou de má administração das entidades (GRINSSimp e EPSL) em estudo. Ter posicionamento dos gestores das agências, as suas opiniões sobre a empresa prestadora de serviço de limpeza e ainda outra prestação de serviço como segurança da GRINSSimp.

REFERÊNCIAS

BERNSTORFF, V. H.; CUNHA, J. C. **O que as organizações buscam e alcançam com a terceirização em tecnologia da informação.** In: XXIII ENANPAD, Foz do Iguaçu PR, v. 1, p. 1-15, 1999.

BRASIL. **Constituição Federal nº 2, de 05 de Outubro de 1988.** Constituição da República Federativa do Brasil, 1988.

BRASIL. **Decreto nº 2271, de 07 de julho de 1997.** A Contratação de Serviços Pela Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional e Dá Outras Providências, 1997.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 200, de 25 de Fevereiro de 1967.** Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências, 1967.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.** Consolidação das Leis Trabalhistas-CLT, 1943.

BRASIL. **Lei nº 10.520, de 17 de julho de 2002.** Modalidade de licitação denominada pregão, para aquisição de bens e serviços comuns, e dá outras providências, 2002.

BRASIL. **Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993.** Normas Para Licitações e Contratos da Administração Pública e Dá Outras Providência, 1993.

BRASIL. **Minuta Edital do Pregão Eletrônico nº 07 de 2014.** Gerência Executiva em Imperatriz/MA, 2014.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2008.

KIAN, T. **Terceirização na administração pública.** Revista de direito público, v. 1, n. 2, 2006.

MARCELINO, P. **Afinal, o que é terceirização? Em busca de ferramentas de análise de ação política.** Revista Pegada, v. 8, n.2, 2007.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia do trabalho científico.** São Paulo: Atlas, 2017.

METZNER, C. M.; BRAUM, L. M. S.; TORMEM, D. S.; BERTOLINI, G. R. F. **Licitações e transparência na contabilidade pública.** Revista Gestão Pública: práticas e desafios, v. 6, n. 2, 2014.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico.** Cortez, São Paulo, 2007.

CAPÍTULO IV

AS CARACTERÍSTICAS E CONFLITOS ENTRE AS GERAÇÕES BABY BOOMERS, X e Y NO AMBIENTE DE TRABALHO

**Maria Eduarda Azuma Rodrigues
Francine dos Santos Galvão
Márcia Regina de Oliveira
Elaine Fialho Ventura**

AS CARACTERÍSTICAS E CONFLITOS ENTRE AS GERAÇÕES BABY BOOMERS, X e Y NO AMBIENTE DE TRABALHO

Maria Eduarda Azuma Rodrigues

Universidade de Taubaté – Departamento de Gestão e Negócio
Taubaté – SP

Francine dos Santos Galvão

Universidade de Taubaté – Departamento de Gestão e Negócio
Taubaté – SP

Márcia Regina de Oliveira

Universidade de Taubaté – Departamento de Gestão e Negócio
Taubaté – SP

Elaine Fialho Ventura

Universidade Cruzeiro do Sul – Departamento de Educação à Distância
Sorocaba – SP

RESUMO: Este trabalho teve como objetivo descrever as gerações Baby Boomer, X e Y, conceituando, situando-as em relação a períodos, descrevendo suas características e verificando a ocorrência de conflitos entre elas. Para tanto, utilizou-se de uma pesquisa exploratória, bibliográfica e de campo. A pesquisa de campo foi realizada em uma pequena organização no Município de Taubaté, com 17 empregados. Pela pesquisa realizada, observa-se que os conflitos existentes na organização não deixam o ambiente de trabalho sem harmonia ou ruim, pois apesar de os trabalhadores serem de diferentes gerações existe um respeito muito grande entre eles. Os principais pontos de destaque são que cada uma das gerações possui características diferentes, mas complementares umas as outras, que existem alguns conflitos entre as gerações e que as organizações de maneira geral precisam detectar estes conflitos e trabalhá-los para que não interfiram no resultado esperado pela mesma.

PALAVRAS-CHAVE: Gerações Baby Bommer, X e Y. Conflitos de gerações. Organizações.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, com o surgimento das novas tecnologias e as mudanças causadas no mundo, as organizações lidam com um ambiente de trabalho turbulento. Os trabalhadores, de diferentes gerações, exigem e esperam mais e assim os mais antigos, se sentem capacitados para trabalhar por mais tempo, e os mais novos tender a começar sua carreira mais cedo, procurando novas oportunidades.

Os Baby Boomers nasceram nos anos de 1946 a 1964, após a Segunda Guerra Mundial, destacam-se pelo autodesenvolvimento, valorização do trabalho e compromisso com a família. É uma geração compromissada com a estabilidade no

serviço, com a responsabilidade de sustentar a família.

A Geração X surge entre os anos 1965 a 1979, que pela ausência dos pais tornaram-se independentes mais cedo, dificultando seu trabalho em equipe na organização. Uma geração que marcada por fatos históricos e movimentos revolucionários. Valorizam a estabilidade e o bom emprego.

Já a geração Y, surgiu entre 1980 e 1995, em meio ao desenvolvimento tecnológico, é mais ágil e capacitada, sempre procurando oportunidades de crescimento. Uma geração que veio para fazer mudanças no ambiente de trabalho, não aceita a hierarquia e não tem medo de mostrar suas idéias, procura por crescimento profissional e pessoal constante, não se preocupa em trocar de empresa, desde que encontre novas oportunidades. Tem como objetivo a realização profissional e sempre superar seus próprios conhecimentos.

Então, verificar-se-á quais os reais problemas e limitações nas organizações. E também se essas diferenças tem causado conflitos e diferenças pela dificuldade de convivência entre os empregados, portanto com uma pesquisa bibliográfica, exploratória e de campo, pode-se avaliar quais as medidas tomadas, e as melhores formas de para melhorar o ambiente de trabalho.

2 REFERENCIAL TEORICO

2.1. Baby Boomers

Baby Boomers, nascidos nas décadas de 1946 a 1964, é uma geração pós-guerra, relata (BARBOSA, 2009), uma expressão nascida nos Estados Unidos, uma geração que nasceu graças à volta dos soldados da guerra, onde muitas mulheres engravidaram e tiveram uma explosão de bebês. Uma era considera de paz e amor, pois tiveram muita aversão dos conflitos armados, e procuraram como saída por uma era de paz e amor (BRITO, 2013).

Os Boomers valorizavam a estabilidade, sempre respeitando as ordens superiores. Nessa época eles tinham como visão de sustentar o lar, não permitindo que suas mulheres trabalhassem fora.

Na geração deles a preferência era trabalhar em indústrias, porém não tinham habilidade com trabalho em equipe, optavam sempre por fazerem o mesmo serviço no qual não precisava de treinamentos e não aceitavam receber ordens, principalmente de superiores de menor idade.

Atualmente, devido às mudanças, os Baby Boomers estão em bastante conflito com as novas gerações, graças às divergências de idéias. Tendo várias rejeições como cita LIMA (2012, p. 164) “Não gostam de buscas constantes de satisfação imediata de desejos, atitudes impulsivas no trabalho e vida pessoal, entre outros”.

Um fato que se chama a atenção, como cita Lima (2012) é que os Baby Boomers costumam não acompanhar os processos de transição de uma

organização, eles além de serem autoritários, arrogantes e covardes, sempre atribuem a culpa a seus subordinados por qualquer ato errado ou mal sucedido que tenha sido cometido por eles próprios.

Esta geração tem grandes dificuldades em a tecnologia no seu dia-a-dia, pois não estão acostumados a utiliza-las o tempo todo, alguns deles nem ao menos se esforçam para aprender, já outros desejam se manter sempre atualizados e a aprender as novas tecnologias. Muitas vezes a geração Y, não tem paciência de ensinar o que para eles parece simples e acabam por perder a paciência.

Na época que os indivíduos da geração dos Baby Boomers eram crianças, e cresceram sob alguns preceitos fundamentais que pautaram suas vidas, como: “o trabalho pesado dignifica o homem”, “o sofrimento traz experiência e aprendizado”, “a vida é difícil para todos”, “precisamos uns dos outros para sobreviver” etc. Foram educados com rigidez e seguiam regras padronizadas em relação à disciplina e a obediência.

Por exercerem funções de chefia, e muitas vezes em nível estratégico, chocam-se diretamente contra as gerações mais jovens no que diz respeito aos seus ideais, o que ocasiona um contraste de comportamento e valores considerável, que já é apreciado com grande cuidado nos setores de recursos humanos e estratégico das organizações, que por sua vez tentam administrar positivamente os conflitos e reverter às diferenças em potenciais de atuação (LIMA, 2012).

2.2. Geração X

As gerações X nasceram por volta dos anos de 1965 a 1979. Nessa época a liberdade de escolha passou a ser algo marcante, presenciaram a guerra fria, a queda do muro de Berlim e o surgimento da AIDS. Por esses motivos passaram a não ser tão fiéis às organizações no qual trabalham. Procuram mais informalidade e menos hierarquia. Preocupam-se em manter um equilíbrio em relação ao trabalho e a família.

De acordo com Oliveira (2010) é uma geração influenciada pelos acontecimentos oriundos de programas de televisão, tanto que diz respeito à educação, quanto à rotina da família. Os pais passaram a castigar seus filhos quando necessário, proibindo o acesso aos programas de TV favoritos (OLIVEIRA, 2008 apud ANDRADE, 2012, et al). No período das gerações X, a taxa de natalidade era baixa, sendo que os divorciados apresentavam grande quantidades. Por isso a maioria de pessoas nascidas nessa época são filhos de pais divorciados e que trabalham fora.

No geral, as pessoas da geração X são independentes e optam por estabilidade na empresa, desejam crescer profissionalmente, porém, privilegiam um bem estar na vida pessoal. Não trocam o lazer e momentos com a família, por uma promoção. Mesmo procurando estabilidade, eles não demonstram medo de procurar uma nova organização, caso necessário. Já nasceram no início das novas tecnologias, gostam de trabalhar em lugares éticos e honestos pelo fato de não serem tão rígidos com as normas, porém, respeitadores.

Eles também são pessoas “[...] conservadoras, materialistas e possuem aversão a supervisão. Desconfiam de verdades absolutas, são positivistas, autoconfiantes, cumprem objetivos e não os prazos além de serem criativos”. Como coloca o autor, Lombardia (2008, p.4).

2.3. Geração Y

A Geração Y nasceu por volta de 1980 a 1995, na fase das inovações tecnológicas, tendo então certo conhecimento maior que as gerações anteriores.

A Geração Y realiza tudo da maneira mais rápida e prática, sem precisar sair de casa, tudo por meio da tecnologia. Tem como características próprias, às necessidades de satisfação imediata, pouca tolerância diante de frustrações, e necessidade de estar sempre conectada ao mundo virtual, deseja participar mais e ter mais posição dentro da organização, não apenas receber ordens. São criativos e buscam sempre por desafios. Estes jovens buscam sempre a integridade, valorizando a transparência e a coerência, não se preocupam com percepções diferentes, conforme afirma Oliveira (2011).

Essa geração, com tantas diferenças das demais, foi classificada por Oliveira (2010), como a geração multitarefas, pelo fato de conseguirem desenvolver várias atividades ao mesmo tempo, por exemplo estar no trabalho mexendo no celular, fazendo pesquisas para a escola, e fazendo o seu serviço, coisa que as gerações anteriores como a Baby Boomers e Geração X, não conseguiriam e até consideram desrespeitoso, pois aparenta não estar fazendo corretamente sua função.

Com tantas mudanças, muitas pessoas falam e escrevem sobre essa nova geração, algumas delas tiram conclusões precipitadas, e passam a influenciar gestores a não realizar mudanças adequadas para que sua organização não esteja nas expectativas esperadas pela geração Y (OLIVEIRA, 2011).

A Geração Y é composta de jovens que procuram desafios e satisfação imediata. É uma geração muito vaidosa, preocupada com a aparência e a imagem estética, seu objetivo é conquistar carreira e sucesso imediato por isso não se preocupam com o dia de amanhã, mais sim na experiência adquirida hoje. Mostram que estão sempre dispostos às novas oportunidades de trabalho, são dinâmicos e cheios de idéias, valorizam a flexibilidade de horário. Eles se preocupam com a própria carreira, e acabam por misturar a vida profissional e pessoal, são mais individualistas e sempre procuram por novas oportunidades, não se importando de mudar de empresa com frequência diz Andrade, (2012).

São considerados espontâneos porque não buscam estabilidade no trabalho, quando não estão satisfeitos não permanecem por mais de três anos exercendo a mesma função, são versáteis e sempre buscam inovação, desejam crescimento de pequenos passos porém constantemente e rápido.

Além disso, a geração Y lida com cargas de angústias pessoais e cobranças sem precedentes na história, cobranças que vem tanto dos pais, amigos e familiares, como da sociedade como um todo e, acima de tudo dos próprios indivíduos dessa

geração, diz Lima (2012).

2.4. Diferenças x semelhanças

Estamos vivendo em uma era da qual as últimas 3 gerações estão atuando no mercado de trabalho, causando assim novos ambientes e novas turbulências, agora os profissionais mais antigos não desejam sair tão cedo da empresa, optam por continuar trabalhando ao em vez de aposentar, mesmo sendo produtivos sentem que seus cargos estão sendo ameaçados graças às novas tecnologias, das quais eles não tem domínio, e são cada vez mais exigidas, já os profissionais mais novos, quais estão totalmente ligados às tecnologias, cada vez com mais certificados e formações, pouco intimidados pela quantidade de desafios que é lhe cobrado e pela falta de experiência.

Estas situações são as principais causadoras dos conflitos encontradas dentro das organizações conforme diz Oliveira (2011). As gerações dentro da organização criam situações difíceis, pois uma não sabe que tem cabeça diferente, educação e história diferente (KULLOCK, 2010).

As diferenças entre as gerações são claras e cada vez mais explícitas, porém mesmo que diferentes todas as gerações tem suas semelhanças, pontos que em qualquer que seja a geração todos irão buscar. As diferenças de valores são as que ocasionam mais conflitos por ideias diferentes colocadas por um grupo, das quais, às vezes, outros não aceitam (ANDRADE, 2012). A geração Baby Boomers é a que mais se diferencia das demais. As pessoas desta geração acreditam que quanto mais velha mais experiência e mais conhecimento.

A geração X, mais envolvida com as tecnologias, não se preocupa apenas com a organização na qual trabalha, mas valoriza a vida pessoal. As pessoas desta geração são mais tranquilas, diferentes do Y que são mais agitadas e prefere movimento (CARVALHO, 2012). Já as pessoas da geração Y, são bem diferentes, uma geração com muita inovação, individualistas, os quais se preocupam mais com a vida pessoal do que com a organização, com a formação e habilidade de conhecimento, não valorizam a organização na qual trabalham, tentam ter nela o que eles precisam, como facilidade de crescimento, bom ambiente de trabalho e satisfação própria, procuram por um lugar onde sempre tenham novas oportunidades, o dia que a empresa qual eles prestam serviço não os proporcionam mais isso, eles trocam por outra organização.

Os Y ao trabalharem com a geração X mostram maior flexibilidade em receber novas ideias, e maior interesse em aprender, diferente dos BB que seguem uma conduta de regras (ANDRADE, 2012). A geração Y, sendo jovens sem medo de dar ideias, e critica-las, são dedicados e mais esforçados. Qualquer que seja a geração, todas procuram um bom ambiente de trabalho e ter uma vida financeira estável. Esses são os pontos que se destacam entre as semelhanças deles.

Atualmente o gestor de pessoas precisa saber lidar com as diferenças, e estar preparado para administrar certas situações, nas quais pessoas de diferentes idades

são colocadas a variados tipos de serviço. E se for bem administrado pode trazer sucesso à empresa (ROBBINS, 2005; SERRANO, 2010 apud ANDRADE, et al, 2012 p. 1).

São várias as diferenças que ocasionam conflitos nas organizações, como por exemplo, economia, sociedade, além de cultura. A cultura envolve vários aspectos, sendo um deles a comunicação. Isso pode atrapalhar no ambiente de trabalho, no qual os gerentes devem saber lidar para evitar as barreiras causadas pela má comunicação, ocasionadas pela miscigenação de diferentes línguas em um mesmo ambiente causando conflitos linguísticos.

As gerações mais modernas, atuantes no mercado de trabalho, têm diferentes maneiras de comportamento tanto no seu modo de pensar e agir. A geração Baby Boomers é mais disciplinada e valoriza a família, as pessoas são fiéis à organização onde atuam. As pessoas da geração X preocupam-se mais com a família do que com a organização, valorizam a flexibilidade hierárquica. E as pessoas da geração Y são totalmente envolvidos com a tecnologia, desejam reconhecimento pelo seu serviço e crescimento rápido. Não aceitam a hierarquia (ANDRADE, 2012).

Uma semelhança entre as gerações Baby Boomers, X e Y, é que homens e mulheres independentes de gerações possuem foco em crescimento e inovação dentro da organização, ambas as partes visam melhores estratégias para ganhar a auto liderança e poderem estar cada vez mais de bem com sua auto estima. A geração X consegue encontrar elementos que os ajudam na sua sobrevivência mesmo estando desprovidos de conhecimentos e os Baby Boomers encontram grandes dificuldades em se manterem (LIMA, 2012).

Uma das diferenças mais freqüentes na organização é a causa das gerações futuras terem mais influência e plano de carreira, ocasionando assim uma oportunidade imediata, já as demais gerações como os Baby Boomers e a geração X, não tem muito interesse em buscar coisas novas, não pensam muito em seu crescimento profissional, estão bem focados em seu âmbito de trabalho e naquilo que fazem, dando o máximo de si para o bem somente da organização (CARVALHO 2012)..

3. MÉTODOS

O presente estudo baseia-se em uma pesquisa bibliográfica que de acordo com Vergara (2005) caracteriza-se pelo estudo sistematizado, desenvolvido com base em material publicado em livros, teses, dissertações, revistas, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral. Ainda segundo a autora, a pesquisa bibliográfica fornece instrumental analítico para qualquer outro tipo de pesquisa, mas também pode esgotar-se em si mesma, como no caso do presente estudo.

Também utilizou-se de uma pesquisa exploratória que segundo Gil (2008) é um tipo de pesquisa que visa proporcionar maior familiaridade com o problema (explicitá-lo). Pode envolver levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas

experientes no problema pesquisado. Geralmente, assume a forma de pesquisa bibliográfica e estudo de caso. Além disso, utilizou-se uma pesquisa de campo que segundo Vergara (2005) é uma investigação empírica realizada por meio de entrevistas, aplicação de questionários, testes e observação participante, ou não, no local onde ocorre, ou ocorreu um fenômeno.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta pesquisa teve a participação de 17 empregados de uma determinada organização de pequeno porte, 12 responderam o questionário conforme solicitado, 01 funcionário não aceitou responder, pois alegou não querer se expor mesmo não precisando se identificar e 04 empregados, não estavam na organização nos períodos de aplicação da pesquisa, pois estavam em trabalhos externos.

O Gráfico 1 apresenta a divisão das gerações e sexos na empresa.

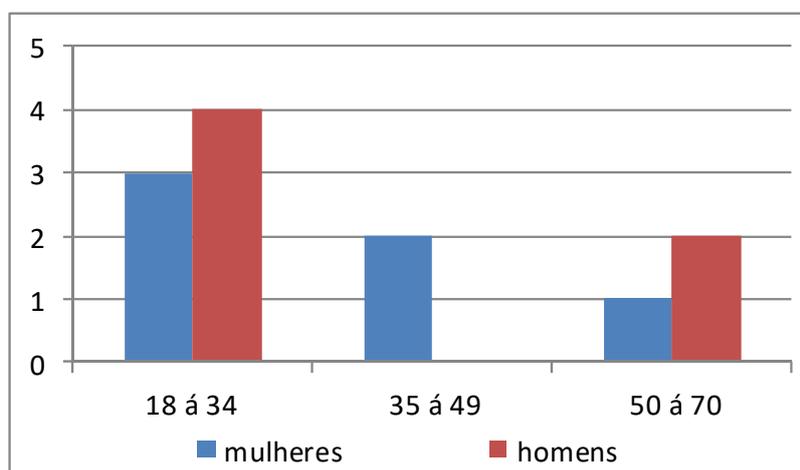


Gráfico 1 - Divisão de gerações e sexo na organização

Fonte: Autoras

Observa-se que a geração Y é predominante, A geração X possui mulheres e nessa idade não se encontra nenhum homem, e a geração BB se equo ipara à geração X.

O Gráfico 2 apresenta o nível de escolaridade na organização.

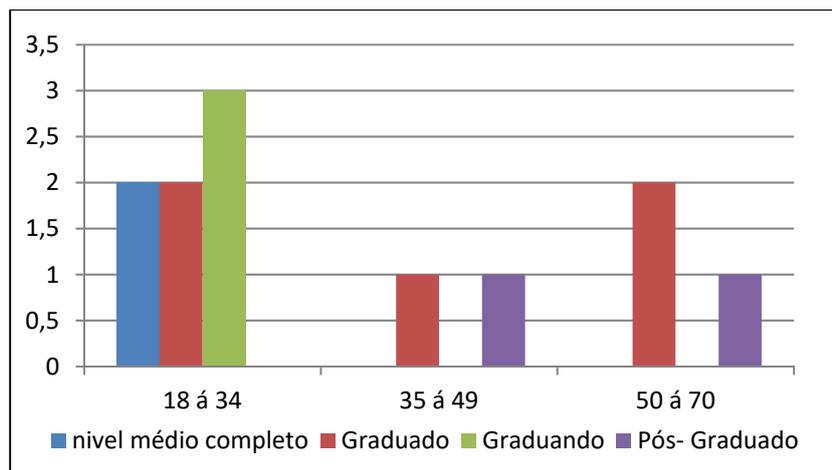


Gráfico 1 - Nível de escolaridade

Fonte: Autoras

Nota-se que o nível de escolaridade tem maior representatividade na geração Y, se compararmos a formação relativa à idade dos empregados.

O Gráfico 3 representa o nível de conflito conforme a geração.

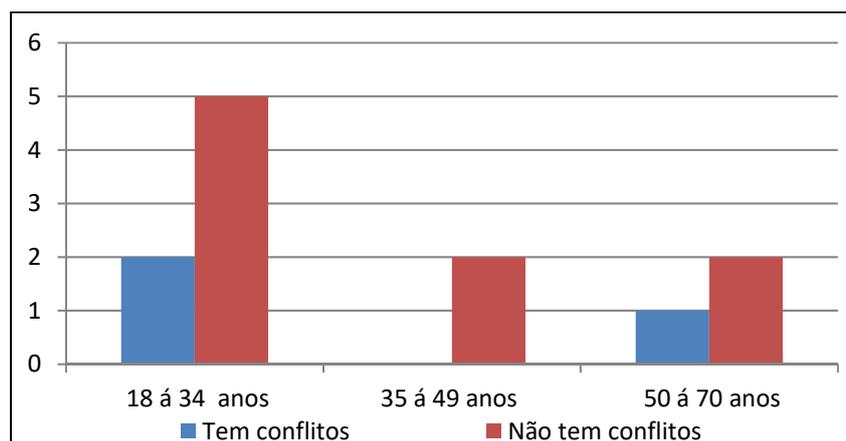


Gráfico 2 - Nível de conflito conforme a geração

Fonte: Autoras

Na pesquisa foram citados como principais problemas, a questão de diferença de pensamento, educação e diálogo, pois são pessoas com formação diferentes, então a maneira de cada uma pensar, de reagir perante a determinada situação e principalmente o diálogo são realmente pontos que diferenciam bem as gerações, por esse motivo apresentaram conflitos, principalmente entre as pessoas da geração Y e da geração BB, pois como a diferença de idade deles é muito grande, muitas coisas atualmente são diferentes no mercado de trabalho.

O Gráfico 4 representa o ponto de vista dos colaboradores com relação ao relacionamento entre eles na organização.

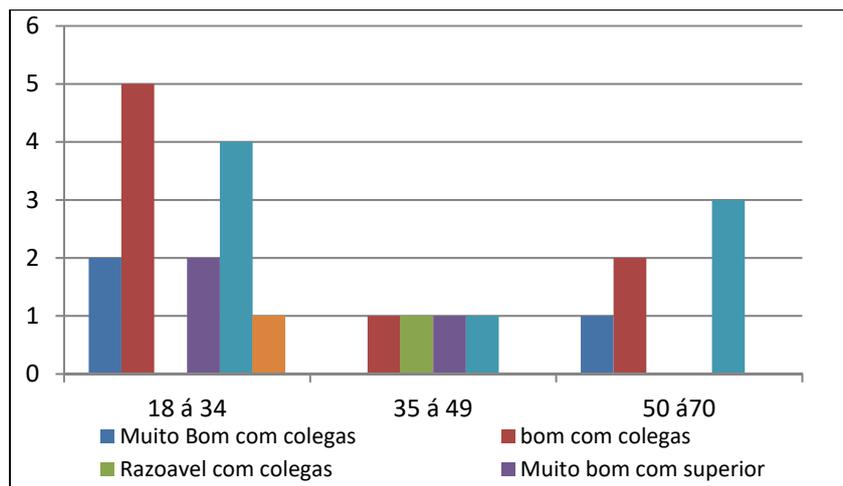


Gráfico 3 - Relacionamento entre os colaboradores

Fonte: Autoras

Percebe-se que em relação ao convívio com os colegas a geração Y em sua maior proporção demonstrou bom relacionamento, partindo para com relacionamento com superior. Já a Geração X demonstra um equilíbrio entre o relacionamento bom e razoável. Finalizando os BB se dividiram em muito bom e bom relacionamento.

Sobre o relacionamento com os superiores, os participantes da pesquisa da Geração Y, 02 foram muito bom, 04 bons e 01 razoável. Na Geração X os participantes dividiram-se, ou seja, 01 ficou com muito bom e outro com bom. Finalizando a Geração BB os respondentes responderam apenas bom.

5. CONCLUSÃO

Observa-se que a geração Y é uma geração diferenciada das demais, pois as pessoas desta geração já nasceram em meio a grande inovações tecnológicas, com diversas informações a disposição, o que pode ser visto como um diferencial competitivo, ao passo que as pessoas das Gerações X e BB devem sempre buscar atualização para acompanhar o processo de inovação tecnológica.

Pela pesquisa realizada, observa-se que os conflitos existentes na organização não deixam o ambiente de trabalho sem harmonia, pois de acordo com os respondentes, os empregados sempre procuram respeitar-se e buscar o entendimento mútuo.

Mesmo sendo poucos existem os conflitos entre funcionários na organização, e a maioria deles causados pela geração Y, por estar tomando conta do mercado de trabalho. Nota-se que todos procuram a melhor forma de convívio entre si. A cada dia mais eles percebem que um precisa do outro e todos precisam de um bom ambiente de serviço, pois é ali que passam a maior parte do seu dia, que mesmo com as diferenças todos devem se respeitar e procurar entender a visão de cada um.

Portanto, as organizações devem estimular o convívio diário de todas as gerações Baby Bombers, X e Y, para que possam melhorar o relacionamento e

consequentemente, buscar os resultados esperados pela organização.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, L. A. et al. Conflito de Gerações no Ambiente de Trabalho em Empresa pública. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 9., 2012, Resende. Artigos... Resende: SEGeT, 2012. 11 p. Disponível em: <<http://www.cpge.aedb.br/seget/artigos12/10416476.pdf>>. Acesso em 26 de outubro de 2014.

BARBOSA, C; CERBASI, G. Mais tempo, mais dinheiro. Rio de Janeiro. Thomas Nelson Brasil, 2009.

BRITO, M. P. V. B. AS GERAÇÕES BOOMER, BABY BOOMER, X, Y, Z. 2013. Disponível em < <http://advivo.com.br/blog/marco-paulo-valeriano-de-brito/as-geracoes-boomer-baby-boomer-x-y-z>>. Acesso em 27 de setembro de 2014.

CARVALHO, A. As Gerações Baby Boomer, X, Y e Z. In: Origens e conflitos das diferentes gerações no contexto profissional. Coisa & tale coisa. 2012. Disponível em <<http://www.coisaetale.com.br/2012/04/as-geracoes-baby-boomer-x-y-e-z/>>. Aces. 12/04/14.

ERICKSON, T. E agora Geração X? Elsevier/ Campus. Local: 2011.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

KULLOCK, E. Geração Baby Boomer. 2010. disponível em http://www.portaldomarketing.com.br/Artigos/Geracao_Baby_Boomer.htm. Acesso em 06/2013.

LIMA, R. Perfil das gerações no Brasil: as gerações X, Y e Z e seus perfis políticos. São Paulo: Baraúna, 2012.

LOMBARDIA, P. G. Quem é a geração Y? HSM Management, n.70, p.1-7. set./out. 2008.

OLIVEIRA, A. Veja as características que marcam as gerações Baby Boomers, X, Y e Z; 2013. Disponível em <<http://redeglobo.globo.com/globociencia/noticia/2013/10/veja-caracteristicas-que-marcam-geracoes-baby-boomer-x-y-e-z.html>> Acesso 28/09/2014.

OLIVEIRA, Sidinei. Geração Y. Ser Potencial ou ser Talentoso? Faça por merecer. São Paulo: Integrare. 2011.

- _____. Jovens para sempre, como entender o conflito de gerações. 2010. Disponível em <<http://www.sidneioliveira.com.br/samba/Livros/jovens-para-sempre-como-entender-o-conflito-de-geracoes.html>>. Acesso em 25/09/2014.

ROBBINS, S. P. Comportamento organizacional. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

VERGARA, S. C. Projetos de pesquisa em administração. São Paulo: Atlas, 2005.

CAPÍTULO V

AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS ASSISTENTES SOCIAIS NA EDUCAÇÃO BÁSICA EM SALVADOR (BA)

**Adriana Freire Pereira Férriz
Ingrid Barbosa Silva**

AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS ASSISTENTES SOCIAIS NA EDUCAÇÃO BÁSICA EM SALVADOR (BA)

Adriana Freire Pereira Férriz

Universidade Federal da Bahia

Salvador - Bahia

Ingrid Barbosa Silva

Universidade Federal da Bahia

Salvador - Bahia

RESUMO: O artigo apresenta uma análise acerca das condições de trabalho profissional do assistente social no âmbito da política de educação, especificamente na educação básica na cidade de Salvador (BA). O objetivo central da pesquisa foi conhecer e analisar as condições de trabalho dos assistentes sociais nos espaços sócio-ocupacionais vinculados à educação básica em Salvador (BA). A metodologia utilizada contemplou a realização de três entrevistas com assistentes sociais da rede pública e privada de educação básica. Os resultados apontam que há uma concentração de profissionais atuando em escolas particulares confessionais, com foco na avaliação social para concessão de bolsas de estudo. Na rede pública de ensino é quase inexistente a atuação do profissional de Serviço Social e, por isso, podemos afirmar que há uma ausência de assistentes sociais na educação básica em instituições públicas na cidade de Salvador (BA).

PALAVRAS-CHAVE: Serviço Social. Educação básica. Condições de trabalho. Trabalho profissional.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo é parte da pesquisa O Trabalho do Assistente Social em Salvador: contribuições para o debate atual vinculada ao grupo de pesquisa Desigualdades Sociais, Políticas Públicas e Serviço Social, da Universidade Federal da Bahia (UFBA) e financiada pela Chamada Universal CNPq/CAPES n. 43/2013 do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). Para efeito deste artigo, focalizamos a discussão acerca da atuação do assistente social na política de educação, mais especificamente, na educação básica na cidade de Salvador. Para a construção do presente artigo, tomamos como base os resultados finais da pesquisa, destacando o levantamento de dados quantitativos e das análises do formulário autoaplicável destinado ao conjunto de profissionais, disponível na página web do Conselho Regional de Serviço Social (BA) 5º Região (CRESS-BA), que correspondeu à primeira fase da pesquisa, bem como, três entrevistas realizadas com os profissionais que atuam na política de educação básica em Salvador (BA).

A literatura básica que fundamenta o trabalho baseia-se em estudos sobre a educação (SAVIANI, 2015), sobre o trabalho e formação profissional (IAMAMOTO,

2015) e sobre o Serviço Social na educação e os subsídios para sua atuação na Política de Educação (CFESS, 2001; 2011; 2013).

A pesquisa foi realizada em duas fases: a primeira correspondeu ao período 2014/2015, quando foi realizado um levantamento bibliográfico que nos permitiu identificar um acervo significativo sobre a temática em estudo. Por conseguinte, foi feita uma pesquisa exploratória para identificação dos espaços sócio ocupacionais dos assistentes sociais da política de educação em Salvador. Em seguida, foi feita uma investigação de natureza quanti-qualitativa, que contemplou a utilização de um formulário autoaplicável com questões diversas sobre o perfil, a formação profissional e as condições de trabalho, disponibilizado na página web do CRESS-BA para o conjunto de assistentes sociais que atuam na cidade de Salvador.

Já a segunda fase da pesquisa compreendeu o período 2015/2016, em que foi feita a atualização do levantamento bibliográfico e do quantitativo de instituições e assistentes sociais que atuam na política de educação, com o direcionamento voltado para três planos de trabalhos, a saber, a educação básica, a educação superior e a educação profissional e tecnológica. Nesta etapa, foi possível ampliar, tanto o acervo bibliográfico quanto o quantitativo de profissionais que atuam em cada área da educação. No caso específico da educação básica, identificamos um total de dezoito assistentes sociais distribuídos em dezessete instituições de caráter confessional, evangélica e pública.

A análise, aqui apresentada, se centra no conteúdo de três entrevistas realizadas com assistentes sociais que atuam na política de educação básica em Salvador. Assim sendo, foi elaborado um roteiro semiestruturado, com oito pautas, que abordava desde a trajetória de formação e de trabalho, o trabalho profissional na instituição, as condições objetivas de realização do trabalho e infraestrutura, os impactos de trabalho na saúde, as formas de violação de direitos no trabalho, a participação política e análise de sua função/papel na instituição em que trabalha diante a realidade atual da sociedade capitalista. Entretanto, para efeito deste artigo focalizamos na discussão da pauta sobre as condições de trabalho do assistente social que atua na política de educação, especificamente, na educação básica.

2. A INSERÇÃO DOS/AS ASSISTENTES SOCIAIS NA POLÍTICA DE EDUCAÇÃO: Breve análise

Nesse tópico iremos fazer uma breve discussão sobre a inserção dos/as assistentes sociais na política de educação no Brasil, contextualizando as particularidades do seu trabalho e suas ações profissionais nessa política pública. As principais referências teóricas que fundamentam este trabalho são os documentos publicados pelo Conselho Federal de Serviço Social (CFESS): 1] Subsídios para a atuação de Assistentes Sociais na Política de Educação e, 2] Subsídios para o Debate sobre Serviço Social na Educação.

Ao longo dos anos, a educação passou a ser interesse do capital em prol da expansão dos seus lucros. Com isso, a luta da classe trabalhadora, dos movimentos

sociais no campo educacional, em busca de acesso e de uma educação pública de qualidade se intensificaram, exigindo do Estado¹ formulação de políticas públicas voltadas ao acesso e à defesa da universalização da educação pública e de qualidade.

Portanto, entendendo a necessidade do acesso, da permanência, da viabilização do direito à educação escolarizada e a luta pela ampliação das políticas públicas voltadas para a área educacional, a inserção dos/as assistentes sociais na política de educação torna-se necessária, principalmente pela possibilidade de atuar na análise crítica das diversas expressões da questão social no espaço educacional. Explicar a importância do profissional de Serviço Social na educação é refletir sua atuação nesse campo, relacionar os objetivos da sua atuação dotada de princípios, competências e atribuições profissionais que envolve os seus usuários desde o início da vida, na família, na política e na escola.

Falar sobre Serviço Social e a educação nos remete a contextualizar essa ligação que desde a origem dos processos sócio históricos constitutivos da profissão e do surgimento das primeiras escolas de Serviço Social no Brasil, já era algo pertinente sua presença na área educacional, conforme afirma o CFESS (2013),

[...] a vinculação do Serviço Social com a Política de Educação foi sendo forjada desde os primórdios da profissão como parte de um processo de requisições postas pelas classes dominantes quanto à formação técnica, intelectual e moral da classe trabalhadora, a partir de um padrão de escolarização necessário às condições de reprodução do capital em diferentes ciclos de expansão e de crise. (CFESS, 2013, p.15)

No entanto, como reforça o documento Subsídios para a atuação do assistente social na educação (CFESS, 2013) foi a partir da década de 1990, com os avanços da profissão, principalmente, pela maturidade do projeto ético-político profissional, que se tornou visível uma inserção bem mais avançada do Serviço Social na área da educação, sobretudo pelo aumento do número de produções nos congressos, encontros e seminários no final da década de 1990. De tal modo, pensar o Serviço Social e Educação é necessário compreender as requisições que são postas a esses profissionais, ainda “diante de um cenário em que a realidade local encontra-se cada vez mais imbricada com a dinâmica de mundialização do capital”. (CFESS, 2011, p. 25).

De acordo com o documento do CFESS (2011), os fenômenos que incidem sobre as requisições de atuação do assistente social na educação, são:

- Os discursos e as práticas de valorização de uma educação inclusiva e as consequentes demandas de articulação com as instituições e serviços assistenciais; - O processo de descentralização da educação básica e a maior autonomia da esfera municipal no desenvolvimento de programas

¹ “A própria Lei de Diretrizes e Bases da Educação, aprovada em 1996, em seu artigo 4º afirma que a responsabilidade do Estado com a educação escolar pública será efetivada mediante a garantia da gratuidade da educação apenas na educação infantil e no ensino fundamental. A referência à universalização do acesso é feita apenas em relação ao ensino médio, enquanto que o acesso aos níveis superiores de educação se fará segundo a capacidade de cada um/a.” (CFESS, 2011, p. 50)

de ampliação do acesso e garantia de permanência na educação escolarizada; - A ampliação e a interiorização da rede de Institutos de Educação Profissional, Ciência e Tecnologia e as demandas por programas e ações de assistência estudantil; - A expansão do setor privado de educação e a demanda por ações de assistência estudantil e de trabalho comunitário como forma de justificar a isenção de impostos; - A aprovação da Política Nacional de Assistência Estudantil e a ampliação das formas de acesso à educação superior pública; - A afirmação do direito à educação de largos contingentes populacionais que se encontravam fora da escola e o acionamento de diferentes instituições do Poder Judiciário e do Executivo para assegurar e acompanhar as condições de acesso a esse direito; - A organização de programas de qualificação e de conclusão da educação escolarizada de jovens com forte caráter compensatório; - A expansão dual da rede de educação infantil (pública e comunitária) com recursos públicos e as requisições de gerenciamento da desproporcionalidade entre oferta e demanda de vagas; - O aumento das ações e programas sociais dirigidos às famílias e das demandas de sua operacionalização no âmbito das organizações não governamentais que atuam no campo educacional; - A disseminação de programas e projetos sociais que articulam educação, esporte e cultura como forma de “exercício da cidadania” e ampliam as ações de cunho educativo em articulação como o tempo e espaço escolar. (CFESS, 2011, p. 25-26)

Deste modo, a categoria passa a se articular, ganhando destaque as discussões sobre a área da educação, especialmente pelo conjunto CFESS-CRESS, o que ocasionou a criação de Comissões Temáticas de Educação nos CRESSs e no CFESS. Além disso, os encontros realizados pelas entidades representativas da categoria (CFESS-CRESS) tiveram como objetivo principal aprofundar o debate sobre a importância da inclusão do/a assistente social na educação. Desde suas contribuições para a garantia do direito à educação e à permanência, como também discussões sobre os projetos de lei que regulamentam a inserção do/da assistente social na educação básica e as legislações existentes a respeito do Serviço Social na Educação. Outra ação do CFESS que merece destaque foi o levantamento dos profissionais no Brasil, através de uma ficha de identificação com o objetivo de mapear os eixos/modalidades de educação que os/as assistentes sociais estão inseridos. (CFESS, 2011)

Referente a esse mapeamento, o Grupo de Trabalho (GT) de educação do CFESS, no ano de 2010-2011, encaminhou as fichas e os questionários para os Conselhos Regionais, porém o retorno dessa pesquisa foi muito baixo, totalizando 116 (cento e dezesseis) fichas foram devolvidas. Como resultados referentes ao nível/modalidades da política educacional, foram identificados assistentes sociais atuando na educação infantil, no ensino fundamental, na educação especial, no ensino médio, na educação de jovens e adultos, na educação profissional e tecnológica, na educação superior e na educação indígena. (CFESS, 2011). Vale ressaltar que, atualmente, não há registros exatos sobre a inserção dos/das assistentes sociais na educação por eixo/modalidade nos CRESSs e no CFESS. Entretanto, o documento do CFESS (2011) aponta que a maioria dos profissionais estava inserida no âmbito do ensino fundamental.

Vale destacar que, a pesquisa mostrou que não existe um consenso entre os profissionais sobre a concepção de educação que orienta seu trabalho profissional.

Porém, de acordo com o documento do CFESS (2011) fica evidente que, “a tradição teórica, política e profissional no âmbito das políticas sociais contribui para um olhar particular no exame da educação e de seu entrelaçamento com as demais políticas públicas e com os direitos sociais e humanos”. (CFESS, 2011, p. 38). Diante disso, é valido apresentar a atual concepção de educação que as entidades representativas do Serviço Social (ABEPSS/CFESS/CRESS/ENESSO) adotada e defendida nas discussões sobre a área. De acordo com o documento, Subsídios para a atuação de assistentes sociais na Política de Educação²,

[...] a concepção de educação em tela não se dissocia das estratégias de luta pela ampliação e consolidação dos direitos sociais e humanos, da constituição de uma seguridade social não formal e restrita, mas constitutiva desse amplo processo de formação de autoconsciência que desvela, denuncia e busca superar as desigualdades sociais que fundam a sociedade do capital e que se agudizam de forma violenta na realidade brasileira. A concepção de emancipação que fundamenta esta concepção de educação para ser realizada depende também da garantia do respeito à diversidade humana, da afirmação incondicional dos direitos humanos, considerando a livre orientação e expressão sexual, livre identidade de gênero, sem as quais não se viabiliza uma educação não sexista, não racista, não homofóbica/lesbofóbica/transfóbica. (CFESS, 2013, p. 22)

Ainda referente a pesquisa realizada pelo GT de educação, o trabalho dos/as assistentes sociais no Brasil está voltado para os seguintes eixos: 1) garantia do acesso da população a educação formal; 2) garantia da permanência da população nas instituições de educação formal³; 3) garantia da qualidade dos serviços prestados no sistema educacional; 4) garantia da gestão democrática e participativa na política de educação, e, 5) o Serviço Social como integrante das equipes multidisciplinares e ou interdisciplinares, nesse caso, na grande maioria das equipes são formadas por pedagogos/as e psicólogos/as.

Desse modo, não podemos deixar de falar sobre as expressões da “questão social”⁴ no cotidiano educacional brasileiro, principalmente porque é o objeto de intervenção profissional. De acordo com a pesquisa referida, foram identificadas as seguintes expressões voltadas para o campo dos problemas sociais e educacionais: “[...] drogas, diferentes manifestações da violência, bullying, evasão escolar,

² O Conjunto CFESS-CRESS apresenta o documento “Subsídios para a Atuação de Assistentes Sociais na Política de Educação”, que tem como objetivo contribuir para que a atuação profissional na Política de Educação se efetive em consonância com os processos de fortalecimento do projeto ético-político do serviço social e de luta por uma educação pública, laica, gratuita, presencial e de qualidade, que, enquanto um efetivo direito social, potencialize formas de socializabilidade humanizadoras. (CFESS, 2013, p. 07)

³ “[...] é possível observar que as respostas apontam para procedimentos que se localizam no circuito ‘escola/família/instituições garantidoras de direitos’. Prevalecem ações profissionais em torno da identificação das condições de vulnerabilidade social, da realização de estudos socioeconômicos e da mobilização das instâncias, que visem assegurar a permanência na educação escolarizada por meio de medidas judiciais.” (CFESS, 2011, p. 43)

⁴ “A *questão social* não é senão as expressões do processo de formação e desenvolvimento da classe operária e de seu ingresso no cenário político da sociedade, exigindo seu reconhecimento como classe por parte do empresariado e do Estado. É a manifestação, no cotidiano da vida social, da contradição entre o proletariado e a burguesia, a qual passa a exigir outros tipos de intervenção, mais além da caridade e repressão”. (IAMAMOTO; CARVALHO 2014, p. 83-84)

‘dificuldades de aprendizagem’, ‘fracasso escolar’, pobreza e falta de acesso aos serviços sociais”. (CFESS, 2011, p. 47). Evidentemente, todas as manifestações da questão social são pertinentes e cada uma tem suas especificidades, mas a pesquisa evidencia que para além dessas expressões existem demandas que não são atribuições do Serviço Social, muitas vezes são demandas de natureza pedagógica ou até mesmo comportamental.

No que se refere aos Projetos de Lei (PL) que regulamentam a inserção dos/as assistentes sociais na educação básica é notória a lentidão na tramitação dos mesmos. Apesar do elo entre Serviço Social e educação não ser algo recente, a inserção desses profissionais na área da educação não é algo que tenha alcançado grande visibilidade do ponto de vista político.

De acordo Ferriz e Oliveira (2017) o quantitativo dos documentos legais que regulamentam a inserção dos/as assistentes sociais na Política de Educação no Brasil corresponde há mais de cinquenta documentos, sendo leis, projetos de lei e decretos municipais, estaduais e federais.

Em pesquisa recente (FÉRRIZ; OLIVEIRA, 2017) foi possível identificar na esfera municipal um total de 22 (vinte e dois) documentos, em que: dez eram Leis já implementadas e em regime de regulação vigente, sendo que uma se referia a estrutura administrativa geral da prefeitura, e não especificamente à educação ou da inserção dos profissionais do Serviço Social. Vale destacar que a maioria dos documentos encontrados se refere a Projetos de Lei municipais em tramitação nas Câmaras Municipais (Legislativas). Além disso, foram encontrados Planos de Cargos, Carreira e Remuneração da Educação (PCCR) que colocam o assistente social como profissional da educação. Na esfera estadual foram encontrados 16 (dezesesseis) arquivos com o mesmo perfil da esfera municipal, a saber, leis, projetos de lei e PCCR.

Em federal foram encontrados 17 (dezessete) documentos: decretos, leis (Plano de Cargos e Carreiras de Técnico-administrativos em educação no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação), projetos de lei sobre a inserção de assistentes sociais e psicólogos na educação básica, com destaque para o PL n. 3.688/2000, documento normativo, que se tratava do IFBA, que apesar de não regulamentar a inserção profissional do assistente social, menciona a presença deste profissional ao se referir à Política de Assistência Estudantil.

No caso específico do estado da Bahia, a referida pesquisa identificou documentos legais, sendo um no nível do Estado e quatro no nível municipal. E em Salvador, foram encontrados dois projetos de indicação do legislativo, com o objetivo de efetivar o trabalho dos/as assistentes sociais na política educacional local, a saber, o PL n. 108/2009 e o PL n. 109/2009 do Vereador Antônio Palhinha com objetivo de “criar condições para o efetivo exercício da cidadania nas escolas e que sem dúvida este serviço contribuirá para a inclusão social das nossas crianças e

adolescentes”⁵. Entretanto, os projetos de lei não avançaram para se tornarem leis e este vem sendo um tema de destaque da agenda da comissão de educação do CRESS-BA no sentido de reivindicar a retomada da discussão no âmbito do legislativo municipal.

As mobilizações dos profissionais de Serviço Social pela aprovação do Projeto de Lei n. 3.688/2000 que dispõe sobre a inserção do assistente social e do psicólogo no conjunto de profissionais da educação básica vem sendo pauta constante das entidades da categoria, principalmente das comissões de educação dos CRESSs e do CFESS. O PL foi aprovado em julho de 2013 na Comissão de Educação da Câmara dos Deputados, porém encontra-se parado, podendo passar a ser mais uma ferramenta que amplie os espaços de atuação desse profissional no âmbito da educação básica na esfera pública.

2.1 ATRIBUIÇÕES DO ASSISTENTE SOCIAL NA EDUCAÇÃO BÁSICA

A Constituição de 1988, no seu artigo 205 também afirma que, “a educação, direito de todos e dever do Estado e da família, [...], visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”. (BRASIL, 2017, p. 123). Nessa mesma perspectiva, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), no seu artigo 4º, afirma que é dever do Estado garantir o atendimento de todo cidadão brasileiro em escola pública, de qualidade. Porém, o percurso da educação brasileira é marcado por diversas disputas societárias, principalmente pela lógica antagônica de pensar e conduzir os direitos sociais e os direitos humanos não universalizados. Nesse sentido, pensar a educação diante da conjuntura histórica revela os entraves e os desafios de consolidação das políticas sociais e dos direitos universais, principalmente, porque a maioria dessas políticas mantem o caráter seletista e focalizador, fugindo do que está preconizado na Constituição de 1988 e na LDB.

De acordo com Moreira (2013), as diversas mediações que configuram o contexto da educação básica pública, em específico, no Rio de Janeiro, mas que traz reflexões que abrangem uma realidade, de forma geral, nas escolas brasileiras, impondo aos trabalhadores da política de educação, inclusive o assistente social, condições precárias e inferiores para garantir o ensino e aprendizagem. O autor aborda que “[...] a escola assim como a Igreja e os meios de comunicação, ocupa um lugar estratégico no que concerne aos processos de difusão de ideologias funcionais ao sistema vigente”. (MOREIRA, 2013, p. 151), ou seja, a ideologia se manifesta em diversas formas, seja na vida individual ou coletiva, e ela fortalece a dimensão da vida social.

O Serviço Social tem como uma importante tarefa política e acadêmica lutar por uma educação de qualidade, com acesso democrático, garantindo a

⁵ BAHIA. Assembleia Legislativa da Bahia. Projeto de Lei n. 109/09. De autoria do Vereador Orlando Palhinha sala das sessões, em 18 maior de 2009.

permanência do aluno na escola, e, para além disso, propor/desenvolver intervenções para as diversas expressões da questão social. Porém, sendo o assistente social trabalhador assalariado, imerso na realidade baseada em contrarreforma dos direitos sociais, na individualização dos problemas sociais, no crescimento do Estado neoliberal, tendo a educação como fonte para expansão da acumulação capitalista, o profissional busca atuar,

[...] nas lacunas do sistema e utilizando-se de sua autonomia relativa e criatividade profissional as formas possíveis de se intervir a favor dos interesses das classes subalternas. As maneiras para buscar este objetivo são, felizmente, variadas e sem receitas preestabelecidas. (MOREIRA, 2013, p. 153)

Dessa maneira, o trabalho do assistente social e suas atribuições e competências na educação perpassam pelas questões históricas da profissão. O profissional vem sendo requisitado para atuar na educação básica, tendo como demanda as diversas expressões da questão social, sendo elas: a evasão escolar, os diversos tipos de violência, precarização das condições socioeconômicas e culturais das famílias, drogas, entre outras. Como consequência disso, houve um aumento significativo, principalmente na última década, da inserção desses profissionais na área educacional, além do aumento do número dos projetos de lei para garantir a inserção de assistentes sociais na política de educação.

Assim, refletir sobre a contribuição do Serviço Social na educação básica, onde há predominância das desigualdades sociais, econômicas, culturais, requer um olhar apurado sobre a lógica capitalista, sedimentada e individualizante dos direitos sociais. O assistente social deve efetivar um trabalho na busca da totalidade e criticidade, dando vez e voz aos usuários, além de discutir temas transversais, incentivar a participação política e utilizando estratégia para fortalecer o Projeto Ético-Político da profissão.

2.2 AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS ASSISTENTES SOCIAIS QUE ATUAM NA POLÍTICA DE EDUCAÇÃO EM SALVADOR

Discutir sobre educação principalmente vinculada ao Serviço Social é construir cada vez mais a articulação existente entre o Serviço Social e a Educação, até porque nos últimos anos percebe-se uma procura maior dos assistentes sociais por essa área, para fins de pesquisa e como campo interventivo através de muitas contratações para integrar ao corpo de educação escolar.

O Serviço Social no âmbito educacional tem a possibilidade de contribuir com a realização de diagnósticos sociais, indicando possíveis alternativas a problemática social vivida por muitas crianças e adolescentes, o que refletirá na melhoria das suas condições de enfrentamento da vida escolar. [...] (CFESS, 2001, p.10).

As atribuições e competências do profissional que atua na educação são

orientadas pelos princípios inscritos no Código de Ética (1993), na Lei de Regulamentação da Profissão (1993) e nas Diretrizes Curriculares para os cursos de Serviço Social (1996) da Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social. Para tanto, o profissional precisa reconhecer a questão social como objetivo de sua intervenção, e como são essas expressões no cotidiano do profissional. “As competências permitem ao/a profissional realizar e análise crítica da realidade e construir as estratégias necessárias para responder as demandas sociais que estão normatizadas na Lei de Regulamentação da Profissão (Lei n. 8.662/1993) [...]” (CFESS, 1993, p. 29). A partir disso, essas reflexões mostram os desafios para o assistente social tanto na educação, quanto nos diferentes espaços sócio-ocupacionais:

As competências e atribuições profissionais não se dissociam de uma direção ético-política e sua tradução em procedimentos técnicos no cotidiano dos estabelecimentos educacionais implica, necessariamente, no reconhecimento das condições objetivas a partir das quais se desenvolve o trabalho profissional. Para tanto, é fundamental a apreensão dos processos que hoje mediatizam a inserção e as formas de atuação de assistentes sociais na Política de Educação e os embates presentes neste campo sócio-ocupacional. (CFESS, 1993, p. 35-36)

Os resultados da pesquisa realizada com o intuito de mapear as instituições e profissionais vinculados à política de educação na cidade de Salvador apontam para um quantitativo de aproximadamente 27 (vinte e sete) instituições de educação que contam com o profissional do Serviço Social. Conforme a tabela a seguir.

Tabela 1: Quantitativo de instituições/profissionais na educação em Salvador

Nível da educação	Número de instituições	Número de profissionais
Educação básica	17	18
Educação profissional e tecnológica	02	06
Educação superior	08	27
Total	27	51

Fonte: Férriz e Silva (2016).

No que se refere ao trabalho do assistente social na educação básica foi constatada uma concentração de profissionais atuando nas escolas confessionais católicas e evangélicas em Salvador, das 17 (dezessete) instituições identificadas apenas duas são públicas, com um profissional em cada instituição. A atuação do profissional do Serviço Social na educação profissional e tecnológica se concentra nos Institutos Federais (Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia e Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano). Já a educação superior foi constatado a atuação de profissionais nas redes privadas e públicas, das oito instituições seis são privadas e duas públicas, vale ressaltar que nas instituições públicas a perspectiva de atuação dos profissionais é na assistência estudantil.

A tabela a seguir traz o quadro de instituições e profissionais que atuam na

educação básica na cidade de Salvador. Do total de 17 (dezesete) instituições, treze instituições de caráter confessional católica, três instituições públicas e uma instituição confessional evangélica, totalizando 18 (dezoito) profissionais, apenas uma escola conta com dois profissionais, as demais contam com apenas um profissional por instituição.

Tabela 2: Quantitativo de assistentes sociais na educação básica em Salvador

INSTITUIÇÃO	CARÁTER DA INSTITUIÇÃO	QUANT. de PROFISSIONAIS
Colégio Adventista	Confessional evangélica	01
Colégio Antonio Vieira	Confessional católica	02
Colégio Salesiano	Confessional católica	01
Colégio Marista	Confessional católica	01
Colégio Mercês	Confessional católica	01
Colégio 2 de Julho	Confessional católica	01
Colégio Soledade	Confessional católica	01
Colégio Sacramentinas	Confessional católica	01
Colégio Militar	Pública	01
Escola Providência	Confessional católica	01
Escola São José	Confessional católica	01
Escola Parque	Pública/estadual	01
Escola Nossa Senhora da Conceição	Confessional católica	01
Nossa Senhora da Luz	Confessional católica	01
Nossa Senhora da Assunção	Confessional católica	01
Secretaria Municipal de Educação	Pública	01
Salesiano Dom Bosco	Confessional católica	01
Total: 17		18

Fonte: Férriz e Silva (2016).

A análise das entrevistas realizadas com as assistentes sociais que atuam nas escolas de educação básica em Salvador revela que duas atuam em colégios confessionais e a outra em uma escola pública/estadual. Para efeito deste trabalho focalizaremos a análise no eixo das condições de trabalho: as condições objetivas de realização de trabalho e infra-estrutura dos assistentes sociais, os impactos do trabalho na saúde e as formas de violação de direitos como trabalhador.

No que tange ao eixo que aborda o trabalho profissional, mais especificamente, sobre as demandas profissionais identificamos que, a principal demanda entre as três entrevistadas tem vínculo entre os usuários e suas famílias. As profissionais que atuam em colégios confessionais, trabalham basicamente na mesma linha e segmento profissional, tomando como base a Lei da Filantropia (Lei n. 12.101).

Nesse sentido, entendemos que o trabalho desses profissionais está voltado para a execução da política de concessão de bolsas de estudos. Segundo Fernandes

(1994), as entidades filantrópicas que fazem parte do chamado terceiro setor compõem um conjunto de iniciativas privadas com o sentido público. Nesse sentido, as escolas confessionais são instituições filantrópicas tem como finalidade garantir um certificado de isenção de contribuições previdenciárias patronais, além de outros benefícios fiscais, que fazem uma diferença significativa para a reserva dessas organizações. Portanto, a maioria das assistentes sociais das escolas confessionais utiliza a Lei da Filantropia para fundamentar sua atuação profissional.

Na escola pública analisada a demanda maior se refere à temática da inclusão social ou a reinserção de crianças, jovens, adultos, idosos, pessoas com deficiência nas oficinas oferecidas pela escola. E, além disso, as diversas demandas de orientação e encaminhamento psicopedagógico são mediadas por instituições que compõe a rede sócio-assistenciais do município.

No que diz respeito às condições de trabalho e infra-estrutura, as assistentes sociais, em grande maioria, relatam ter boas condições. Porém percebeu-se que, as melhores condições físicas são nas instituições privadas. Na escola pública, a assistente social relata que as condições de infraestrutura são adaptadas e não estão de acordo como preconiza a Lei. De acordo com o código de ética em seu Art.2º:

Constituem direitos do/a assistente social: a- garantia e defesa de suas atribuições e prerrogativas, estabelecidas na Lei de Regulamentação da Profissão e dos princípios firmados neste Código; b- livre exercício das atividades inerentes à Profissão; c- participação na elaboração e gerenciamento das políticas sociais, e na formulação e implementação de programas sociais; d- inviolabilidade do local de trabalho e respectivos arquivos e documentação, garantindo o sigilo profissional; e- desagravo público por ofensa que atinja a sua honra profissional; f- aprimoramento profissional de forma contínua, colocando-o a serviço dos princípios deste Código; g- pronunciamento em matéria de sua especialidade, sobretudo quando se tratar de assuntos de interesse da população; h- ampla autonomia no exercício da Profissão, não sendo obrigado a prestar serviços profissionais incompatíveis com as suas atribuições, cargos ou funções; i- liberdade na realização de seus estudos Código de Ética e pesquisas, resguardados os direitos de participação de indivíduos ou grupos envolvidos em seus trabalhos. (CFESS, 2012, p. 26-27).

Ainda no campo da análise do trabalho profissional/condições objetivas de trabalho, especificamente sobre a carga horária semanal de trabalho das assistentes sociais, baseando-se nos relatos das profissionais, percebe-se que as assistentes sociais vinculadas aos colégios confessionais cumprem as 30 horas semanais, já a profissional que atua na escola pública, alega que, por conta do seu vínculo da escola ser por concurso como professora licenciada, ela trabalha cumprindo a carga horária de acordo com sua categoria profissional.

Nota-se que à implementação das trinta horas reflete não apenas a garantia de boas condições de trabalho para o profissional dessa área, mas, sobretudo, configura-se como uma conquista de toda categoria que luta por seu direito ao trabalho desempenhado e prestado com qualidade.

Quando questionadas sobre os impactos do trabalho na saúde, duas assistentes sociais afirmaram que nunca se afastaram do trabalho por problemas de

saúde e uma afirma que precisou se afastar por motivo de saúde.

Em relação às condições para qualificação permanente, analisando se a instituição possibilita liberação para especialização ou participação em congressos, verificamos nas falas das assistentes sociais, predominantemente, que a instituição libera para a qualificação, porém, as maiorias das instituições não custeiam essa qualificação. Apesar dos entraves descritos por uma das entrevistadas no que se refere à liberação para qualificação profissional, devido a sua lotação de professora, porém, assistente social na instituição, isso não impossibilita o cumprimento do Art. 2º do código de ética, que constitui direitos do assistente social, “aprimoramento profissional de forma continua colocando-o a serviço dos princípios deste Código” (CFESS, 2012, p. 26).

A respeito da violação de direitos no âmbito do trabalho, quando questionadas se o fato de ser mulher já motivou alguma experiência de discriminação no espaço de trabalho, assim como, sua identidade étnico-racial, orientação sexual e por ser assistente social, verificamos que não há relatos de discriminação por ser mulher e nem por questões de orientação sexual no âmbito do seu trabalho. Entretanto, há relatos de desconforto dentro das equipes profissionais pelo fato de falta de compreensão por parte de outros profissionais acerca do trabalho do assistente social.

Portanto, a pesquisa nos possibilitou identificar um quantitativo de profissionais do Serviço Social que atua na política de educação básica pública na cidade de Salvador muito pequeno, considerando que existe um contingente de 672 (seiscentos e setenta e duas) escolas públicas, sendo 436 (quatrocentas e trinta e seis) escolas municipais e 236 (duzentos e trinta e seis) escolas estaduais. Assim, podemos afirmar que há uma ausência de assistentes sociais na educação básica pública em Salvador.

Diante das análises, reforça-se a importância do debate sobre o trabalho do assistente social na educação básica no sentido de contribuir para a construção de conhecimentos sobre a atuação profissional na educação, bem como as formas de organização e enfrentamento dos entraves e contradições inerentes ao capitalismo.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa apontou a presença de profissionais do Serviço Social na educação pública estadual e municipal na cidade de Salvador é quase inexistente. No que se refere ao trabalho do assistente social na educação básica em Salvador há uma concentração de profissionais atuando nas escolas confessionais católicas e evangélicas, das 17 (dezessete) instituições identificadas apenas três são públicas, com um profissional em cada instituição. Esta lacuna de profissionais vai de encontro com o Projeto de Lei n. 3.688/2000 que está em tramitação no Senado e na Câmara Federal desde 2000 e “dispõe sobre a prestação de serviços de psicologia e serviço social nas redes públicas de educação básica” (BRASIL, 2016, p. 1). Portanto, a atuação do assistente social na educação básica em Salvador está

concentrada na rede privada confessional católica.

A atuação dos profissionais na educação privada confessional, de acordo com a pesquisa de campo, se ampara na Lei n. 12.101/2009 (conhecida como Lei da Filantropia) e o trabalho está voltado para a execução da política de concessão de bolsas de estudos. Embasando um pouco sobre as entidades filantrópicas, que fazem parte do chamado terceiro setor, segundo Fernandes (1994), é um conjunto de iniciativas privadas com o sentido público. Nesse sentido, as escolas onde as profissionais entrevistadas trabalham, são instituições filantrópicas que se baseiam na Lei n. 12.101/2009, tem como finalidade, garantir um certificado de isenção de contribuições previdenciárias patronais, além de outros benefícios fiscais, que fazem uma diferença significativa para a reserva dessas organizações. Podemos perceber que a maioria das assistentes entrevistadas utiliza essa Lei para fundamentar sua atuação profissional nas escolas de educação básica em Salvador, onde sua atuação é vista como uma atuação mais técnica e limitada e com uma proposta de cumprir metas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988.

Disponível em

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em nov/2017.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n. 3.688/2000. Dispõe sobre a prestação de serviços de psicologia e serviço social nas redes públicas de educação básica. Brasília. Disponível em:

<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20050>.> Acesso em 16/fev/2016.

BRASIL. Lei n, 12.101. LEI DA FILANTROPIA Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12101.htm

CFESS – Conselho Federal de Serviço Social. **BROCHURA. Subsídios para a Atuação de Assistentes Sociais na Política de Educação.** 2013.

CFESS – Conselho Federal de Serviço Social. **Subsídios para o Debate sobre Serviço Social na Educação.** Brasília-DF: CFESS, 2011.

CFESS – Conselho Federal de Serviço Social. **Serviço Social na Educação.** Brasília/DF, Setembro/ 2001.

CFESS – Conselho Federal de Serviço Social. **Regulamentação da profissão de Assistente Social.** Lei nº. 8662 jun, 1993.

CFESS – Conselho Federal de Serviço Social. **Código de Ética profissional dos assistentes sociais**. Brasília-DF: CFESS, 1993.

FÉRRIZ, Adriana Freire Pereira, OLIVEIRA, Gutemberg Miranda de. A legislação brasileira que regulamenta a inserção do serviço social na política de educação. II Encontro regional de Serviço Social e educação. **Anais**. Conselho Regional de Serviço Social. Salvador (BA), 2017.

FÉRRIZ, Adriana Freire Pereira, SILVA, Ingrid Barbosa. O trabalho do assistente social na educação básica em Salvador. **Relatório Final de Pesquisa**. Universidade Federal da Bahia. Salvador (BA), 2016.

IAMAMOTO, Marilda V. **O Serviço Social na Contemporaneidade: trabalho e formação profissional**. 25ª edição. São Paulo: Cortez, 2015.

IAMAMOTO, Marilda V; CARVALHO, Raul de. **Relações sociais e serviço social no Brasil**: esboço de uma interpretação histórico-metodológica/ Marilda Vilela Iamamoto, Raúl de Carvalho. – 40. Ed. São Paulo: Cortez, 2014.

FERNANDES, Rubem César. **Privado porém Público**: o terceiro setor na América Latina. 2. ed. Rio de Janeiro: Dumará, 1994.

MOREIRA, Carlos Felipe Nunes. Serviço Social na educação básica: particulares do trabalho do assistente social no atual cenário carioca. In: PEREIRA, Larissa Dahmer, ALMEIDA, Ney Luiz Teixeira de (orgs.). **Serviço Social na educação**. Rio de Janeiro, Lumen Juris, 2012 (Coletânea Nova de Serviço Social).

SAVIANI, Dermeval. **História da história da educação no Brasil**: um balanço prévio e necessário. Disponível em: http://www.uninove.br/PDFs/Publicacoes/eccos/eccos_v10nesp/eccosv10nesp%203f09.pdf. Acesso em: 16/05/1015.

CAPÍTULO VI

FRAGMENTOS RESILIENTES DA PAISAGEM: PRAÇA E PRACIALIDADE NO MUNICÍPIO DE DUQUE DE CAXIAS NO RIO DE JANEIRO

**Paloma Ferreira
Ingrid Souza da Silva
Rafaelle Barbosa
Gustavo Izabel
Glaucineide Coelho**

FRAGMENTOS RESILIENTES DA PAISAGEM: PRAÇA E PRACIALIDADE NO MUNICÍPIO DE DUQUE DE CAXIAS NO RIO DE JANEIRO

Paloma Ferreira

UNIGRANRIO

Belford Roxo – RJ

Ingrid Souza da Silva

UNIGRANRIO

Duque de Caxias – RJ

Rafaelle Barbosa

UNIGRANRIO

Rio de Janeiro – RJ

Gustavo Izabel

UNIGRANRIO

Duque de Caxias – RJ

Glaucineide Coelho

UFRJ

Rio de Janeiro – RJ

RESUMO: Este trabalho discute brevemente a não existência de um sistema de espaços livres públicos no município de Duque de Caxias, na Baixada Fluminense do Rio de Janeiro. Para isso, destacamos as praças caxienses em suas funções cívicas e de lazer, como elemento formal de composição de tal sistema. Entendemos que a não conformação de um sistema de espaços livres públicos, indica uma infraestrutura da paisagem fragmentada, que subverte o sentido do espaço público como lugar de encontro da vida, no que tange as possibilidades de apropriação espacial, fazendo emergir intencionalidades que recriam formas e usos para os espaços, o que torna visível a resiliência num sentido que a população transforma de maneira oportuna e eficiente os espaços da cidade em praça. Nesse contexto teórico, nosso objeto de estudo, os bairros do Centro e 25 de agosto no primeiro distrito de Duque de Caxias, se colocam territórios propícios a constituição de parcialidades resilientes, o que nos convida a uma nova maneira de olhar a cidade.

PALAVRAS-CHAVE: sistema de espaços livres; resiliência; pracialidade.

1. INTRODUÇÃO

As transformações enfrentadas pelas praças ao longo do tempo são resultados de uma série de reformas políticas e comportamentais. Após a Revolução Industrial e as mudanças sociais, políticas e econômicas, os costumes, os usos, o lazer, assim como, o cotidiano da humanidade, foram também, alvo de mudanças. O crescente capitalismo, não mais permite que as pessoas tenham tempo para contemplação ou conversação, desse modo, a convivência é acometida pela

inexistência da qualidade de vida.

Segundo Santos (1997, p. 51), “o espaço é hoje um sistema de objetos cada vez mais artificiais, povoado por sistemas de ações igualmente imbuídos de artificialidade, e cada vez mais tendentes a fins estranhos ao lugar e a seus habitantes”. O que antes se tratava de um espaço de vivência das travessuras infantis, devaneios juvenis ou tagarelice entre adultos, nos dias que recorrem, as praças são vistas pela maioria das pessoas como espaços abandonados, lugares onde a prostituição é existente, tanto quanto a mendicidade, onde drogas são utilizadas e até mesmo comercializadas, tornando lugares perigosos que afetam a população, deixando-a com poucas escolhas para o lazer.

Como elemento que compõe a paisagem, as praças entram no discurso de sua valorização dentro da rede que articula espaços públicos, a partir de sua estruturação e planejamento, do contrário, tais espaços se transfiguram em mercadoria, ainda de acordo com o geógrafo Santos:

O espaço uno e múltiplo, por suas diversas parcelas, e através do seu uso, é um conjunto de mercadorias, cujo valor individual é função do valor que a sociedade, em um dado momento, atribui a cada pedaço de matéria, isto é, cada fração da paisagem. (SANTOS, 1997, p. 83).

A vida urbana se caracteriza por sua extensão de cidade, onde os espaços livres públicos a cada dia possuem maior importância para a promoção cidadã. Nesta conjuntura, o contorno pré-determinado, aponta para a análise das praças existentes nos bairros Centro e 25 de Agosto, no município de Duque de Caxias. Situada no estado do Rio de Janeiro, possui população estimada no ano de 2015, de 882.729 mil habitantes, seu território está compreendido em 467,620km², sua área é dividida em 4 distritos: Duque de Caxias, Campos Elíseos, Imbariê e Xerém. A gestão atual da Prefeitura encontra-se nas mãos do atual prefeito Alexandre Aguiar Cardoso. "Segundo dados do IBGE, Duque de Caxias possui um Produto Interno Bruto na ordem de R\$25.001.454,00, sendo o PIB per capita de R\$33.398,00, (...) é alimentada principalmente pelas altas receitas do ICMS das empresas que vêm crescendo a cada ano. O Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), indicam que o município é o 52º do estado." (Fonte: Câmara municipal D. de Caxias).

2. METODOLOGIA

Este trabalho fez uso de pesquisa exploratória, sob um olhar qualitativo. Primeiramente, a partir dos conceitos sobre sistema de espaços livres; resiliência; praça; pracialidade, efetuou-se revisão bibliográfica para delimitação temática e metodológica. A partir de então, procedeu-se levantamento de campo in loco e documental cadastral na Prefeitura da Cidade de Duque de Caxias, para construção e análise do cenário do tema pesquisado.

Para balizar nossa análise, com a espacialização do nosso discurso, dando visibilidade à praça e pracialidade, foram feitas visitas a campo, onde, a partir de

observação participantes, com obtenção de fotografias e formulação de um caderno de campo que sintetiza conversas com os usuários do lugar, pode-se constatar as reais condições do sistema de espaços livres públicos de Duque de Caxias. Os dados levantados em campo foram traduzidos no mapa síntese, “Espacialização das praças que compõem o sistema de espaços livres dos bairros Centro e 25 de Agosto, e da Feira5 de Domingo entre bairros, no município Duque de Caxias, Rio de Janeiro” (figura 1).

3. PRAÇAS E PRACIALIDADES NO COTIDIANO DE DUQUE DE CAXIAS: FRAGMENTOS DO SISTEMA DE ESPAÇOS LIVRES

A praça, segundo Macedo e Robba (2002), pode ser definida, de maneira ampla, como qualquer espaço público urbano, livre de edificações que propicie convivência e/ou recreação para os seus usuários. Reforçamos nessa pesquisa, a característica da praça ser o lugar do encontro da vida pública, tal como enunciado por Lamas (1993), “(...) o lugar intencional do encontro, da permanência, dos acontecimentos, de práticas sociais, de manifestações da vida urbana e comunitária e, conseqüentemente, de funções estruturantes e arquiteturas significativas” (LAMAS apud DE ANGELIS; DE ANGELIS NETO, 1999, p.941).

Quando pensamos a praça como lugar de sociabilidade, ponderamos primeiramente sobre a relação desta como uma estrutura física que propicia usos interacionais, caracterizando-a como lugar do encontro. No entanto, os processos socializantes são diversos conforme cada cultura e realidade cidadina, podendo se manifestar em espaços livres não predeterminados para este fim. Nesse caso, entra em cena o exercício da vida pública, através da “pracialidade” que efetiva o “estado de praça” em partes da cidade (QUEIROGA, 2001).

Neste seguimento, as praças e os estados de praças pela pracialidade, são palcos de relações diversas, que ultrapassar as atividades cotidianas, tanto dos espaços públicos como dos privados. Nestes espaços são constituídas íntimas relações, transformando estes em lugares afetivos (TUAN, 1980, 1983) dos diversos atores que interagem com o meio, privilegiando a construção do pensamento reflexivo, o desenvolvimento corporal e mental. Por conseguinte, praças e manifestações de pracialidade possuem papel importante na construção histórica da cidade.

No caso exemplar dos bairros Centro e 25 de Agosto, da cidade de Duque de Caxias, as praças são observadas apenas como espaços verdes, por vezes sem conservação, onde o convívio e as trocas, não são mais objetos metafóricos para a maior parcela da população. Os vínculos afetivos foram quebrados, e de uma forma geral, as praças não são mais apropriadas como espaços de lazer, festividades, diversão, conhecimento, dentre outras atividades a serem exercidas.

de Duque de Caxias, usam padronizações ultrapassadas, não atendendo as necessidades atuais. Como Santos (1994) bem expõe, devemos estar atentos as novas relações espaciais e sócio espaciais, se quisermos propor um desenho da paisagem contextualizados com as culturas locais.

4. FRAGMENTOS RESILIENTES DA PAISAGEM: A SUBVERSÃO DE FORMAS E USOS DAS PRAÇAS DE DUQUE DE CAXIAS

A partir das constatações sobre a deterioração das praças da cidade de Duque de Caxias, podemos destacar alguns fragmentos de espaços livres públicos resilientes, que persistem nos espaços livres da cidade não pela função de praça, mas pelo exercício da pracialidade. Entendemos estes lugares como resilientes, uma vez que se comportam como âncoras que resistem no espaço-tempo da cidade, se mostrando ainda como ambientes propícios ao encontro da vida pública. Observamos que partimos do conceito de resiliência que trata de considerar esta como uma qualidade que trata da “medida da persistência dos sistemas e de sua capacidade em absorver mudanças e perturbações e ainda manter as mesmas relações entre populações ou variáveis de estado” (HOLLING apud BALTAZAR, 2010)

Algumas alterações advindas das complexas tensões que desenham o tecido urbano da região metropolitana do Rio de Janeiro, são percebidas na forma da cidade de Duque de Caxias, uma vez que consideramos a paisagem da Baixada Fluminense como um sistema que arranja elementos variados, ou, de uma maneira muito teórica e elementar, como uma combinação de unidades que possibilita diversas morfologias no tempo. Milton Santos destaca de forma similar que a paisagem é um palimpsesto (1997, p. 70),

(...) um conjunto de formas heterogêneas, de idades diferentes, pedaços de tempos históricos representativos das diversas maneiras de produzir as coisas, de construir o espaço (SANTOS, 1997, p. 68).

Alguns usos que exercitam a pracialidade, sobreviveram ao mutável propiciado pelo tempo, como a conhecida Feira de Domingo e a tradicional Festa Nordestina, no bairro 25 de Agosto. Enquanto que as praças, ainda que mais recentes, não são apropriadas pela população, da maneira que foram projetadas, sendo ignorado os mobiliários urbanos e equipamentos, onde estes são resinificados pelos usuários.

A feira é um espaço múltiplo culturalmente, segundo Augé (1994), o “não lugar”, é um espaço rico por conta das influências da culinária, dos dialetos, das manias, das manifestações étnico-culturais entre outras. É um local onde as identidades estão em mobilidades constantes, desconfortáveis, sofrendo ao mesmo tempo um mal-estar e agregando valores de outras culturas locais e exteriores. (SILVA e SILVA, 2016, pp.836-837).

Figura 02: Festa nordestina na Feira de Domingo, nos limites dos bairros Centro e 25 de Agosto de Duque de Caxias, no Rio de Janeiro.



Fonte: Arquivo pessoal dos autores (10/07/2016).

O segundo uso que confere o estado de praça pelo exercício da pracialidade é o Espaço Black Soul Music (figura 3), que acontece nos primeiros sábados de cada mês, na praça do Pacificado, no bairro centro. Nesse caso, observamos mais uma vez a ressignificação de “não-lugares” pela apropriação cultural, onde,

A ação cultural do Hip-Hop no Brasil se manifesta no espaço da cidade no sentido de aproximação com o outro através da diferença que se faz notar pelos simbolismos. É uma relação de alteridade em que o outro ao interagir e retirar da sua cultura símbolos, re-interagem entre si na re-significação dos espaços urbanos vivenciados e resgatados como espaços de socialização da vida pública. Podemos dizer então que tal ação cultural se coloca como um dos elementos no processo que levam à urbanidade (...). (COELHO e TAKAKI, 2009,p.7).

Uma manifestação de resgate cultural que acontece em um espaço com,

(...) mil metros quadrados de área, o suficiente para o público circular, dançar e conferir o artesanato à venda. Há 13 barracas de comidas e bebidas e 520 cadeiras para quem prefere assistir sentado às atrações do palco. (...) com nova estrutura, praça de alimentação e espaço para shows, atrai milhares de visitantes nos fins de semana. Criado há 13 anos, ele ocupa a tradicional Feira de Caxias. (SEC, sd).

Figura 03 e 04: O Projeto Cultural Espaço Black, na praça do pacificador, no bairro Centro de Duque de Caxias, no Rio de Janeiro.



Fonte: Ramos e Domingos (2013).

As praças de bairros, ainda que mais recentes, não são apropriadas pela população da maneira que foram projetadas, para ser espaços de lazer ativo e

contemplativo, sendo ignorado os mobiliários urbanos e equipamentos de lazer, o que nos aponta a resignificação dos espaços para tal finalidade. Fruto de um projeto urbano que olha de fora com uma visão tecnicista de cidade, ou seja, não contextualizado. As praças de bairro implantadas pelo poder municipal, ignoram as dinâmicas do entorno e as necessidades dos atores urbanos.

Pelo exercício da pracialidade em Duque de Caxias e a constatação de que as praças “carimbadas” nos espaços das cidades, geralmente espaços residuais do traçado viário, podemos apontar que a vida pública cidadina, tal como enunciada anteriormente por Queiroga (2001), tem lugar em espaços não planejados para o encontro socializante da população, mas sim se manifesta pela necessidade da resistência e resgate cultural de parcela dos moradores que conformam o perfil populacional do município de Duque de Caxias.

Isso nos aponta ainda, que o planejamento de praças, apenas pela lógica funcionalista que exclui as dinâmicas internas que caracterizam o lugar, não convertem tais espaços em ambientes propícios ao encontro público, sendo estes relegados ou reinventados pela população.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste breve ensaio observamos as praças e a pracialidade como fragmentos que compõem o sistema de espaços livres e públicos em bairros centrais do município de Duque de Caxias no Rio de Janeiro. Podemos constatar que embora as praças existentes nas áreas do caso exemplar sejam infra estruturadas com mobiliários urbanos, arborização e iluminação, não são apropriadas de fato pela população, ao serem percebidas como lugares inseguros. A consequência é que tais espaços terminam por serem colocados à margem e tratados puramente como espaços de passagem, os “não-lugares”. No contraponto, observamos a manifestação cultural de resgate das tradições nordestinas e Black, que ocorre na feira de Domingo e na praça do Pacificador, onde, através do exercício da pracialidade, estes foram capazes de estabelecer afetividades com a população caxiense. Esses exercícios de pracialidade especificamente, transformaram a imagem do lugar, ao significá-los a ponto de a população perceber a manifestação cultural e o lugar em que ocorrem, como fonte de turismo e lazer para a cidade. Hoje, a feira, festa do forró e o Projeto Cultural Soul Music são ícones de maior importância para os moradores da região, e possui sentimento de prática espacial, específica da esfera da vida pública, ao resignificarem não-lugares em lugares de socialização.

REFERÊNCIAS

AUGÉ, Marc. **Não lugares: introdução a uma antropologia da super modernidade**. Trad.: Maria Lúcia Pereira. Campinas: Papyrus, 1994.

BALTAZAR, Ana Paula. **Sobre a resiliência dos sistemas urbanos: devem eles ser resilientes e são eles realmente sistemas?**. In: Revista VIRUS, N. 3, São Carlos: Nomads.usp, 2010. Disponível em: <<http://www.nomads.usp.br/virus/virus03/invited/layout.php?item=1&lang=pt>> Acesso em: 08 jul. 2016.

CMDC (Câmara Municipal de Duque de Caxias). **Duque de Caxias Hoje**. Disponível em: <http://www.cmdc.rj.gov.br/?page_id=1155#> Acesso em: 10 jul. 2016.

COELHO, Glauci e TAKAKI, Emika. **O resgate do espaço público como lugar de vivência: a experiência da ação cultural Hip-Hop sob o viaduto de Madureira no Rio de Janeiro**. In: XIII Encontro da associação nacional de pós-graduação e pesquisa em planejamento urbano e regional: Florianópolis - Santa Catarina - Brasil, 25 a 29 de maio de 2009. Disponível em: <<http://unuhostedagem.com.br/revista/rbeur/index.php/anais/article/view/3335/3268>> Acesso em: 10 jul. 2016.

DE ANGELIS, Bruno Luiz Domingos; DE ANGELIS NETO, Generoso. **A praça no contexto da engenharia urbana: metodologia de metodologia de avaliação**. In: Acta Scientiarum, 21(4): pp.941-948, 1999. Disponível em: <<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/ActaSciTechnol/article/view/3167>> Acesso em: 08 jul. 2016.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). **Rio de Janeiro / Duque de Caxias**. 2016. <<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?codmun=330170>> Acesso em: 10 jul. 2016.

LAMAS, José Manoel Ressano Garcia. **Morfologia urbana e desenho da cidade**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian/Junta Nacional de Investigação Científica e Tecnológica, 1993.

MACEDO, Silvio; ROBBA, Fábio. **Praças brasileiras**. São Paulo: Edusp, 2002.

QUEROGA, Eugênio. **A megalópole e a praça: O espaço entre a razão e a ação comunicativa**. São Paulo, 2001. Tese de doutorado. Faculdade de Arquitetura e Urbanismo, Universidade de São Paulo.

RAMOS, Fernando e DOMINGOS, Jesuíno. **Projeto cultural black em Duque de Caxias**. 2013. Disponível em: <<http://revistabrasilnoticias.blogspot.com.br/2013/07/projeto-cultural-black-em-duque-de.html>> Acesso em: 10 jul. 2016.

SANTOS, Milton. **Metamorfoses do espaço habitado: fundamentos teórico e**

metodológico da geografia. São Paulo: Hucitec, 5ª ed., 1997.

SEC (Secretaria de Estado e Cultura). **Mapa da cultura: forró na feira.** Disponível em: <<http://mapadecultura.rj.gov.br/manchete/forro-na-feira>> Acesso em: 10 jul. 2016.

SILVA, José Severino da e SILVA, Renato da. **Ontologia do ser nordestino na feira de Duque de Caxias.** In: Revista Philologus, Ano 22, N° 64 Supl.: Anais do VIII SINEFIL. Rio de Janeiro: CiFEFiL, jan./abr.2016, pp.836-845.

TUAN, Yi-Fu. **Topofilia: um estudo da percepção, atitudes e valores do meio ambiente.** São Paulo: Difel, 1980.

_____. **Espaço e Lugar: a perspectiva da experiência.** São Paulo: Difel, 1983.

CAPÍTULO VII

GESTÃO DE ESTOQUES EM PROCESSO: ESTUDO DE CASO NA FABRICAÇÃO DE RODAS AUTOMOTIVAS

**Wilton Antonio Machado Junior
Domingos Sávio da Silva
Jonas Henrique da Silva
Thiago Felipe Castilho Rocha
Benedita Hirene de França Heringer
Rosinei Batista Ribeiro**

GESTÃO DE ESTOQUES EM PROCESSO: ESTUDO DE CASO NA FABRICAÇÃO DE RODAS AUTOMOTIVAS

Wilton Antonio Machado Junior

Universidade Federal de Itajubá – UNIFEI – Instituto de Engenharia de Produção e Gestão

Itajubá – Minas Gerais

Domingos Sávio da Silva

Centro Universitário Salesiano de São Paulo

Lorena – São Paulo

Jonas Henrique da Silva

Centro Universitário Salesiano de São Paulo

Lorena – São Paulo

Thiago Felipe Castilho Rocha

Centro Universitário Salesiano de São Paulo

Lorena – São Paulo

Benedita Hirene de França Heringer

Centro Universitário Salesiano de São Paulo

Lorena – São Paulo

Faculdade de Tecnologia do Estado de São Paulo – FATEC

Cruzeiro – São Paulo

Rosinei Batista Ribeiro

Faculdade de Tecnologia do Estado de São Paulo – FATEC

Cruzeiro – São Paulo

Centro Universitário Teresa D'Ávila – UNIFATEA

Lorena – São Paulo

Universidade Federal de Itajubá – UNIFEI – Instituto de Engenharia de Produção e Gestão

Itajubá – Minas Gerais

RESUMO: A gestão dos estoques na cadeia de suprimentos é primordial para um nível adequado de serviço e redução de custos de estocagem. O objeto de pesquisa fundamenta-se na gestão de estoques que está ligada ao controle do fluxo e volume adequado dos materiais. O objetivo desta pesquisa foi analisar a gestão de estoques intermediários, como forma de padronizar, reduzir custos e eficiência operacional. A metodologia para o desenvolvimento consistiu nas seguintes etapas: análise e referencial teórico, visitas técnicas em campo, entrevista semiestruturada, análise do cenário encontrado e a criação da proposta de melhoria baseado na Empresa Y. Diante da aplicação da pesquisa, nos resultados foi possível identificar falhas e gargalos existentes que acarretam elevação dos custos. Neste ponto, conclui-se que a empresa não possui um gerenciamento adequado de seus estoques intermediários, que ocasiona: tempo de permanência dos estoques, ordenação e seletividade das cargas, falta de estruturas de armazenagem adequadas, falta de padronização dos estoques, inexistência de controle da movimentação dos estoques

por meio de um software adequado.

PALAVRAS-CHAVE: Estoques intermediários; Gestão de Estoques; Manufatura.

1. INTRODUÇÃO

O cenário atual apresenta-se complexo, envolvido pela gama de mudanças que ocorrem na sociedade e no mundo corporativo. Neste cenário, os estoques representam parcela substancial dos ativos das empresas, e devem ser encarados como um fator potencial de geração de negócios e lucros.

Esta pesquisa teve como lócus uma empresa do setor metalúrgico, denominada Empresa Y, localizada na sub-região 5, da Região Metropolitana do Vale do Paraíba, aplicou-se o conceito de gestão de estoque com o intuito de reduzir custos, padronizar o local de estudo e buscar a eficiência operacional. Para tanto, foi identificado as deficiências existentes e, com base nisso, elaborada uma proposta de melhoria. Assim, foi selecionado o processo de fabricação da roda sem câmara, que apresenta estoques intermediários entre dois processos essenciais, a fabricação da roda e a sua pintura.

O objetivo desta pesquisa foi analisar a gestão de estoques intermediários, como forma de padronizar, reduzir custos e eficiência operacional.

O presente estudo justifica-se pela necessidade da empresa em gerir seus estoques intermediários, para assim, evitar perdas ocasionadas pela desorganização e falta de organização.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Os estoques são materiais e suprimentos que uma organização mantém, seja para colocar no mercado ou para disponibilizar insumos ou suprimentos para o processo de produção.

Estoque é como acumulação armazenada de recursos materiais em um sistema de transformação. Algumas vezes, o estoque também é usado para descrever qualquer recurso armazenado (SLACK, CHAMBERS e JOHNSTON, 2002).

Os estoques podem estar presentes em diferentes etapas do processo de atendimento da demanda de uma organização. Existem estoques na forma de matérias-primas, semiacabados e produtos acabados (GARCIA et al, 2006).

Podem-se classificar estoques de diversas maneiras, geralmente essa classificação é feita com base no fluxo de materiais. Os estoques são tipificados como: matérias-primas, produtos em processo, estoques de distribuição, estoques de distribuição e suprimentos de distribuição (ARNOLD, 2008), sendo definidos:

- a) matérias-primas: são itens comprados e recebidos que ainda não entraram no processo de produção;
- b) produtos em processos: matérias-primas que já entraram no processo de fabricação e estão em operação ou esperando para entrar em operação;

- c) produtos acabados: são os produtos acabados e que estão prontos para serem comercializados como itens completos;
- d) estoque de distribuição: produtos acabados que se encontram no sistema de distribuição;
- e) suprimentos de manutenção, de reparo e de operação (MRO): itens utilizados na fabricação que não se tornam partes do produto.

Os estoques também podem ser classificados conforme com as funções que desempenham, sendo estoques de antecipação, de segurança, de tamanho de lote e de transporte (ARNOLD, 2008).

O de antecipação tem o objetivo de antecipar uma demanda futura. Pode-se citar como exemplo a criação de estoques antes de uma época de pico de vendas ou diante de uma ameaça de greve.

O de segurança, também conhecido como estoque de flutuação, tem como objetivo suprir flutuações aleatórias e imprevisíveis. Quando o lead time ou a demanda é mais elevada que o esperado, haverá uma diminuição dos estoques.

O de tamanho do lote ocorre quando itens são comprados ou produzidos em quantidades maiores do que o necessário. Esse procedimento acontece para se tirar proveito dos descontos sobre a quantidade, para reduzir as despesas de transporte e custos de escritório e de preparação.

O de transporte, ou de movimento, existe para suprir a necessidade devido ao tempo necessário para transportar as mercadorias de um local para outro.

Deste modo, a apropriada gestão desse ativo pode ajudar a organização a obter vantagem competitiva perante aos seus concorrentes.

Sobre a gestão de estoques intermediários, ela é a gestão dos recursos tangíveis e ociosos que têm valor econômico. Desde o início da sua história, a humanidade tem usado estoques variados, de modo a suportar o seu desenvolvimento e sobrevivência, tais como alimentos e ferramentas (GARCIA et al, 2006).

A gestão eficiente de estoques intermediários possibilita ajustes eficazes em seu processo, resultante em redução de custo e economia nas aquisições (MOURA, 2004).

A gestão de estoques tem recebido atenção nos últimos anos dos meios acadêmico e empresarial. Significativa parcela da literatura está direcionada em determinar, estabelecer ou aplicar métodos para ressuprimento dos estoques em ambientes de produção e distribuição (GOMES e WANKE, 2008).

Nesses ambientes, a demanda e o tempo de resposta tendem a ser previstos com considerável grau de certeza, bem como a maioria dos modelos ou políticas de estoques empregadas permite a tomada de decisões adequadas sobre a quantidade de cada item ou produto para manter o estoque em equilíbrio.

A gestão de estoques é ainda, apesar da sua importância, extensão e complexidade, negligenciada em muitas empresas, sendo considerada como uma questão não estratégica e limitada à tomada de decisões em níveis organizacionais mais baixos. Por outro lado, outras empresas já perceberam como a gestão de estoques pode ser utilizada ao longo de toda a cadeia de suprimentos da qual fazem parte, e de todas as vantagens competitivas que isso pode vir a trazer (GARCIA et al,

2006; MOREIRA, 2008).

O gerenciamento do estoque é um ramo da administração de empresas que está relacionado com o planejamento e o controle de estoque de materiais ou de produtos que serão utilizados na produção ou na comercialização de bens e serviços (BERTAGLIA, 2005).

Em outros termos, a gestão dos estoques é um conjunto de atividades que visam por meio de uma política de estoque o atendimento das necessidades da empresa, com o objetivo de se atingir a eficiência com o menor custo possível. (VIANA, 2009).

Desta forma, nota-se que o gerenciamento de estoques é um conceito amplamente difundido, está presente em parte significativa das organizações e até mesmo no cotidiano das pessoas. Entretanto, encontrar trade-off adequado é essencial, pois, se por um lado níveis de estoques baixos acarretam a falta de produtos, por outro, excesso de estoques elevam os custos operacionais.

A gestão dos estoques é em suma um conjunto de atividades que visam por meio de uma política de estoque o atendimento das necessidades da empresa, com o objetivo de se atingir a eficiência com o menor custo possível. (VIANA, 2009).

Sistemas informatizados de gestão são tecnologias aumentam a rapidez de resposta para tomadas de decisão, baseando-se em dados gerados pelos processos de uma organização.

Essas tecnologias são ferramentas que facilitam os negócios, diminuem o tempo das transações, pedidos, compras e promovem o fluxo de informações de forma ágil, tendo como finalidade a redução dos custos provenientes de erros humanos (MUSSETTI e VERÍSSIMO, 2003).

Tecnologias de gestão de armazenagem como carrousels, mini-loads, sistemas AS/RS (Automatic Storage e Retrieval Systems) e WMS são sistemas de controle que deslocam, armazenam e coletam produtos com alta precisão, acurácia e velocidade, dependendo do grau de automação. Esses sistemas também reduzem o tempo de movimentação do operador e equipamentos como código de barras e leitores óticos reduzem o tempo de procura e documentação (MUSSETTI e VERRÍSSIMO, 2003).

Sobre o arranjo físico de instalações, Slack, Chambers e Johnston (2002) classificam em quatro tipos básicos de layout: layout posicional, layout por processo, layout por produto e layout celular. A escolha do tipo de layout envolve uma decisão entre esses quatro tipos. Algumas características relacionadas ao volume e diversidade de uma operação reduzem as opções.

Desta forma, entende-se o arranjo físico adequado como fundamental para proporciona a organização, aumento da produtividade e economicidade, baseado na disposição dos equipamentos e otimização de processos. Para isso é necessário a realização de um planejamento adequado e caso seja identificado que o layout apresenta gargalos nas operações, acidentes, alterações nas concepções de produtos, mudanças de equipamentos também pode-se realizar a mudança de arranjo físico.

3. MATERIAIS E MÉTODOS

A proposta metodológica iniciou-se com o embasamento teórico acerca do tema aplicado na pesquisa que fornece subsídios para a observação da prática no lócus da pesquisa e, em seguida, a aplicação empírica na resolução dos problemas de gestão e controle de estoques por meio do desenvolvimento de uma proposta de melhoria.

Para a obtenção dos dados relevantes da empresa em questão, com a devida autorização, foram utilizados dois métodos, a observação do lócus e elaboração de uma entrevista semiestruturada com um colaborador com vasta experiência na empresa estudada, para identificar as características principais da empresa e dos processos de gestão de estoques.

Como o estudo teve como foco o processo de fabricação da roda sem câmara, é fundamental descrevê-lo, conforme a Figura 1.

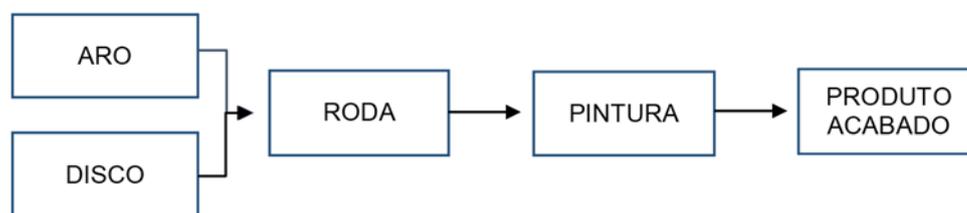


Figura 1 – Processo de fabricação da roda sem câmara

Fonte: Os autores (2017)

No processo de fabricação das rodas sem câmaras são utilizadas as técnicas de repuxamento e laminação. A roda sem câmara é composta pela junção de dois componentes, um aro e um disco.

A fabricação dessas partes é realizada em duas linhas de produção distintas e a junção de ambas ocorre em uma terceira linha. Após esse processo de fabricação ocorre a pintura (e-coating), onde entre os dois processos ocorrem os estoques intermediários.

Após a montagem do disco no aro é realizada a soldagem do produto e, em seguida, a roda sem câmara recebe um acabamento para evitar marcas e defeitos de soldagem. Estima-se que a capacidade de produção é cerca de 250 rodas por hora, em média.

4. RESULTADOS

Inicialmente foi realizada uma comparação entre as afirmações dos teóricos e a práticas que ocorrem no processo de fabricação de rodas sem câmara da Empresa Y.

Observou-se que o processo de produção é fragmentado em quatro partes. Entre o processo da roda e a pintura há o estoque intermediário destes produto, onde ocorre o principal gap deste processo. Esse estoque entre esses dois processos é

provocado por conta de uma singularidade do processo de pintura. Essa área da empresa não recebe apenas rodas sem câmara, mas também rodas com câmara e esporadicamente rodas fora de estrada. Em outras palavras, ela tem três fornecedores internos, tornando-a um gargalo de produção.

Contudo, a empresa Y tem três turnos de trabalho, o gargalo do setor de pintura atinge apenas o primeiro turno, tendo em vista que a linha de rodas com câmara tem apenas um único turno de trabalho. A prioridade do processo de pintura se dá para rodas com câmara no primeiro turno de trabalho. Isso implica que sejam feitos estoques de rodas sem câmara nesse período. Essas peças estocadas retornam ao processo nos dois turnos seguintes, tempo em que não há atividade na linha de montagem de rodas com câmara.

Constatou-se que cargas unitizadas de rodas estavam aguardando o processo de pintura por um período superior a três dias enquanto outras embalagens com período inferior estavam entrando no processo produtivo. Apurou-se, também, que há pouca organização na identificação do material em processo.

5. DISCUSSÃO

Com base no que foi constatado com a observação do ambiente de estudo e das informações colhidas por meio de um colaborador com vasta experiência na área, foi possível identificar medidas que podem ser tomadas para adequar, controlar e gerir os estoques intermediários de forma organizada e padronizada.

A técnica de armazenagem FIFO (first in – first out), o primeiro a entrar é o primeiro a sair, propõe que os estoques sejam organizados de modo que cargas com maior período de armazenagem sejam necessariamente as primeiras a seguir no processo. Este é o fator de maior relevância negativa que se pôde apurar neste processo, tendo a utilização do FIFO como a medida mais apropriada.

A forma de armazenagem reduz a seletividade das embalagens, pois uma embalagem pode ser armazenada uma frente à outra. As estruturas porta-pallets são ideais para garantir a seletividade desejada e ajudam de maneira substancial a aplicação da técnica FIFO. Nessas estruturas a armazenagem é verticalizada, desocupando espaços no chão da fábrica e também garante um visual mais agradável.

Além disso, verificou-se que aparentemente não há uma ferramenta tecnológica para gestão desse estoque, que acarreta a desordem no estoque intermediário, ressaltando-se a importância do FIFO.

6. CONCLUSÃO

Este artigo procurou apresentar a importância do gerenciamento dos estoques intermediários em processo de fabricação, salientando suas vantagens potenciais como fonte competitiva.

Em relação ao estudo de caso, a pesquisa realizada no estoque intermediário da Empresa Y atingiu os objetivos esperados, identificando os gargalos e suas possíveis soluções para gerir de forma adequada o estoque intermediário. Devido à sua característica de empresa metalúrgica de transformação de metais o seu processo é considerado pesado, é necessária manutenção de estoques intermediários para atender as variações de demandas dos clientes.

De uma maneira geral, os estoques intermediários são organizados e bem identificados, porém o estudo indicou que não há um gerenciamento dos mesmos quanto aos fatores: tempo de permanência dos estoques, ordenação e seletividade das cargas, falta de estruturas de armazenagem adequadas, falta de padronização dos estoques, inexistência de controle da movimentação dos estoques por meio de um software adequado.

Percebe-se que há um gap para oportunidades de melhorias dos estoques em processo da empresa em várias vertentes desde o próprio controle até o layout de armazenagem, melhorias que certamente reduzirão os custos desse processo.

REFERÊNCIAS

ARNOLD, J. R. T. **Administração de materiais**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

BERTAGLIA, P. R., **Logística e gerenciamento da cadeia de abastecimento**. São Paulo: Saraiva, 2005.

GARCIA, E. S. et al. **Gestão de estoques: otimizando a logística e a cadeia de suprimentos**. Rio de Janeiro: E-papers Servicos Editoriais Ltda., 2006.

GOMES, A. V. P.; WANKE, P. **Modelagem da gestão de estoques de peças de reposição através de cadeias de Markov**. 2008. Scielo. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-530X2008000100007> Acesso: 01 set.2016.

MOREIRA, D. A. **Administração da Produção e Operações**. 2. ed. São Paulo: CENGAGE Learning, 2008.

MOURA, C. E. **Gestão de Estoques**. Rio de Janeiro: Ciência Moderna Ltda., 2004.

MUSETTI, M. A; VERRÍSSIMO, N. **A Tecnologia da Informação na Gestão de Armazenagem**. In: Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 23. 2003. Ouro Preto. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2003_TR0112_0767.pdf> Acesso: 03 set.2016.

SLACK, N; CHAMBERS, S; JOHNSTON, R. **Administração da Produção**. 2. ed. São

Paulo: Atlas, 2002.

VIANA, J. J. **Administração de materiais**: um enfoque prático. São Paulo: Atlas, 2009.

CAPÍTULO VIII

GESTÃO DO CONHECIMENTO: COMUNIDADES DE PRÁTICA EM UMA INDÚSTRIA TRANSNACIONAL

**Elaine Fialho Ventura
Márcia Regina de Oliveira**

GESTÃO DO CONHECIMENTO: COMUNIDADES DE PRÁTICA EM UMA INDÚSTRIA TRANSNACIONAL

Elaine Fialho Ventura

Universidade Cruzeiro do Sul – Departamento de Educação à Distância
Sorocaba – SP

Márcia Regina de Oliveira

Universidade de Taubaté – Departamento de Gestão e Negócio
Taubaté – SP

RESUMO: A Gestão do Conhecimento tem sido um tema cada dia mais valorizado e trabalhado nas organizações, sobretudo para garantir o desenvolvimento do capital intelectual e a vantagem competitiva. As comunidades de prática têm surgido como ferramenta que propicia o aumento do conhecimento através do compartilhamento de práticas e informações, sobretudo do conhecimento tácito adquirido por profissionais e ainda não explícito. Diante deste cenário o presente estudo busca analisar como as comunidades de práticas podem contribuir para a gestão do conhecimento e se a mesma é uma opção que traz resultados organizacionais. Através da revisão bibliográfica buscará identificar a relação das comunidades de prática com a gestão do conhecimento e com o desenvolvimento organização. O estudo de caso em uma indústria transnacional que já utiliza as comunidades de prática como uma ferramenta de Gestão do Conhecimento proporcionará analisar a relação da teoria com a prática e como as mesmas têm contribuindo para o desenvolvimento organizacional e para manutenção da vantagem competitiva.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão do Conhecimento, Comunidades de Prática, Gestão de Pessoas, Desenvolvimento Organizacional, Conhecimento.

1. INTRODUÇÃO

Com o desenvolvimento global, as organizações buscam conquistar o diferencial de mercado e manter vantagem competitiva com relação aos concorrentes. Na era da informação, o grande diferencial para o desenvolvimento trata-se do capital intelectual que é gerido através da Gestão do Conhecimento, fazendo com que as organizações busquem investir e valorizar este capital.

Entende-se o conhecimento como o desenvolvimento das habilidades das pessoas fazendo com que o talento pessoal seja retido. Desta forma a busca por ferramentas para aprimorar e reter o conhecimento das pessoas nas organizações tem sido uma constante no dia a dia empresarial.

Atualmente as comunidades de práticas têm sido utilizadas como instrumentos de gestão do conhecimento, buscando através de diversas ferramentas como e-mail, internet, fóruns de discussão entre outras, promover o compartilhamento do conhecimento e conseqüentemente o aprimoramento das competências individuais e coletivas. As comunidades de práticas reúnem pessoas

com um mesmo interesse facilitando a distribuição de informações dentro da empresa e proporcionando a troca de experiências, aprendizado e formas de lidar com os problemas já encontrados por determinados grupos.

A Gestão do conhecimento ajuda a encontrar melhores práticas de desenvolver as habilidades dos empregados, e conseqüentemente colaborar com as empresas a recrutarem e reterem talentos.

1.1 Situação Problema

O mercado global encontra-se cada vez mais exigente e o desenvolvimento e aprimoramento das organizações faz-se essencial para manter vantagem competitiva das mesmas. Na Era do Conhecimento o capital intelectual tem sido uma das principais preocupações das organizações para seu desenvolvimento e manutenção da vantagem competitiva.

As pessoas ao executar suas atividades nas organizações adquirem conhecimento com suas experiências profissionais e pessoais e estas passam a ser agregadas às suas tarefas.

Tem-se então o conhecimento tácito associado às experiências pessoais dos empregados das organizações e a necessidade de compartilhar informações e formalizar procedimentos.

A formalização e compartilhamento do conhecimento tácito dos empregados, torna-se um desafio para as organizações manterem o capital intelectual, sobretudo na possível saída de pessoas nas organizações.

1.2 Objetivo

O presente estudo objetiva analisar o papel das comunidades de prática em uma organização, como as mesmas estão ligadas à gestão do conhecimento contribuindo para a formalização do conhecimento tácito e os benefícios que as organizações podem conquistar com a utilização deste método.

2. REFERENCIAL TEORICO

2.1. A evolução do conhecimento

A Gestão do Conhecimento, desde o século XIX vem sendo discutido, iniciado pelo pioneirismo de Taylor, em um período onde os autores da época discutiam a produtividade vulgarmente dividindo os trabalhadores dedicados dos trabalhadores menos comprometidos. Tal teoria vinha em contradição à afirmação de Taylor (1990), que defendia o desempenho de cada operário não necessariamente pelas suas habilidades, mas sobretudo pelo conhecimento que detinham em

determinadas tarefas, e tal premissa fundamentou a teoria que contava com a participação ativa dos trabalhadores nos processos produtivos.

Para alguns autores, a Gestão do Conhecimento tem sido mais uma moda utilizada no mundo organizacional, mas sem grande utilidade. Entende-se porém que a complexidade dos negócios aumentou muito, sendo a gestão do conhecimento uma ferramenta capaz de trazer ferramentas de sustentabilidade para as organizações conforme afirmam Davenport e Pruzak (1998, p. 28) “A única vantagem sustentável de uma empresa vem do que ela sabe e de quão rápido assimila e utiliza novos conhecimentos”.

2.2. O conhecimento

Nonaka (1997) diferencia informação do conhecimento à medida que define informação como um fluxo de mensagens, e conhecimento como a organização desse fluxo apoiado sobre as crenças e experiências de cada indivíduo. Também descreve o conhecimento como a junção de experiência, valores, informação contextual e insight experimentado, a qual conseguindo estrutura a avaliação e incorporação de novas experiências e informações.

Sabbag (2007, apud SILVA 2011), diferencia o conhecimento em duas formas: o conhecimento propositivo ou proposicional, entendido como um conjunto de crenças verdadeiras e justificadas e o conhecimento competente que não envolve crenças, mas sim aptidões, fruto de experimentação, sensações e percepções. Assim para o autor o conhecimento trata-se do conjunto do que foi percebido descoberto ou aprendido e traça essa adição para os indivíduos em uma escala de diferentes aspectos em que o conhecimento pode ser encontrado.

Para Nonaka (1997) a informação se diferencia do conhecimento à medida que a informação é definida como o fluxo de mensagem e como a organização deste fluxo apoiada em crenças e experiências de cada indivíduo. Para o autor o conhecimento reúne as experiências, valores, informação contextual e insight experimentado, a qual propicia a estrutura, avaliação e incorporação de novas experiências e informações.

Conforme Milton (2005 apud SILVA 2011) o conhecimento é algo pessoal, porém com o avanço de soluções globais, o conhecimento torna-se cada vez mais indispensável para desenvolvê-los, desta forma a absorção do conhecimento em sua totalidade por um único indivíduo passa a ser cada vez mais difícil, assim começa-se a surgir nas organizações comunidades de conhecimentos como ferramentas para a criação, para manutenção, aplicação e desenvolvimento do conhecimento em núcleos.

2.3. Dado, informação ou conhecimento

Dado, informação ou conhecimento tratam-se dos três primeiros níveis que

se relacionam com o que foi ou é conhecido, sendo a sabedoria aquela que se relaciona com o futuro. A sabedoria, além de compreender o presente e o passado, desenvolve o futuro.

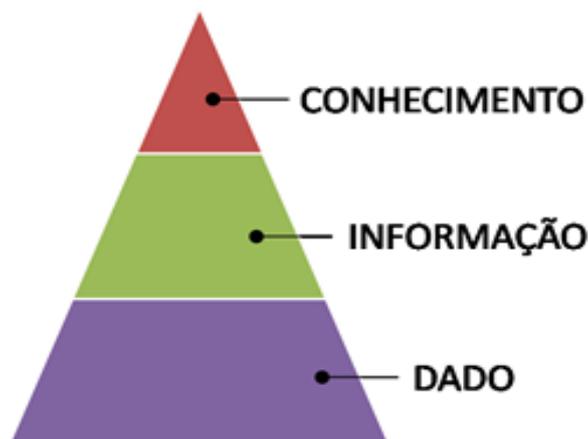


Figura 1 - Pirâmide do conhecimento
Fonte: adaptado de Silva (2011)

A sabedoria e a compreensão para Ackoff (1989 apud SILVA 2011), está dentro de um processo de interpolação entre níveis. Visto também como um processo cognitivo e analítico onde acredita que podemos conhecer e aprender mais a partir dos conhecimentos já possuídos.

As nove etapas conhecidas como 9C's, criada por Tiwana (2000 apud SILVA 2011), funcionam como um modo para a compreensão de dados, informação e conhecimento, em que as cinco primeiras etapas (contexto, categorização, cálculo, correção e condensação) são relativas à compreensão das relações de dados a informação, e as outras quatro (comparação, consequência, conexão e conversão) são relativas à compreensão dos padrões da informação ao conhecimento.

2.4. Tipos de conhecimento

O conhecimento tem várias características diferentes vistas por muitos autores, como por exemplo: Nonaka Takeuchi (1997), Davenport e Prusak (1998), que apontam o conhecimento no plano individual como origem e aplicação que ocorrem na mente das pessoas, e nas organizações assim encontradas em documentos, processos, práticas. Com isso divide-se o conhecimento em duas categorias: conhecimento tácito e conhecimento explícito.

Conhecimento tácito

O conhecimento tácito trata-se do conhecimento silencioso, calado. Tal conhecimento surge da prática sobre determinados assuntos e com ele trazem emoções, sentimentos e muitos outros fatores ligados à experiência pessoal do

indivíduo. Desta forma afirma-se que tal conhecimento não pode ser manipulado, transformado ou mudado. (NONAKA e TAKEUCHI, 1997).

Sabbag (2007 apud SILVA 2011) afirma que o conhecimento tácito se constitui dentro do contexto social e individual de cada pessoa, ou seja, não está ligada à propriedade de um grupo, mas sim aos fatos dados e capturados do ambiente no qual as pessoas se relacionam.

Conhecimento explícito

O conhecimento explícito se refere ao conhecimento que é codificado, formalizado e transmitido em linguagem formal e sistemática. (TIWANA, 2000 apud SILVA, 2011). O conhecimento explícito pode ser transmitido, decodificado e registrado em meios físicos, normalmente utilizando uma mídia ou tecnologia. Tal conhecimento é encontrado em livros, manuais, bancos de dados, entre outros.

Conhecimento tácito x conhecimento explícito

Algumas características diferem conhecimento tácito e conhecimento explícito.

Propriedades do conhecimento Tácito	Propriedades do conhecimento Explícito
<ul style="list-style-type: none">• Capacidade de saber se adaptar com situações novas e inusitadas;• Habilidade, saber como, saber por quê;• É preciso treinamento técnico para transferência de conhecimento experimental.	<ul style="list-style-type: none">• Clareza de se disseminar, reproduzir para acesso e reuso;• Agilidade de ser compartilhado, ensinado e treinado pelos métodos convencionais;• Simplicidade de ser organizado e sistematizado.

Tabela 1- Diferença entre conhecimento tácito e conhecimento explícito

Fonte: Dalkir (2005 apud SILVA 2011).

Construindo uma ligação com a definição de conhecimento feita por outros autores como Davenport e Prusak (1998), Nonaka e Takeuchi (1997) pode-se definir como sendo uma criação de natureza pessoal e totalmente influenciado pelas experiências dos indivíduos, todo conhecimento é tácito por natureza, e sempre que o conhecimento ou parte dele pode ser explicitada esta se transforma em informação, pois todo conhecimento é tácito ou tem raízes tácitas.

2.5. A Gestão do Conhecimento

Nonaka e Takeuchi (1997) criaram a “Teoria da Criação do Conhecimento

Organizacional”, que deu início à Gestão do Conhecimento, tal teoria afirma que o conhecimento, ao contrário da informação, trata das crenças e compromissos alinhados com a atitude em uma intenção específica.

Para os mesmos autores o “conhecimento humano é criado e expandido através da interação social entre conhecimento tácito e o conhecimento explícito”. É essa interação que os autores chamam de conversão do conhecimento, que é um processo social entre indivíduos que se expande em termos de qualidade e quantidade. A gestão do conhecimento como principal desafio para a aquisição e a para transferência do conhecimento pessoal do trabalhador (tácito) e do conhecimento declarativo (explícito), num processo de transformação interativa e em espiral.

2.6. Os processos de Gestão do Conhecimento

Uma orientação para processos significa alterar a visão tradicional sobre a estrutura e as relações em determinadas atividades. Davenport (1998) cita que enquanto a estrutura hierárquica representa uma visão fragmentaria e estanque das atividades e relações entre pessoas e funções, o enfoque em processos pressupõe uma visão dinâmica da forma pela qual essas pessoas e atividades produzem valor. De acordo com o autor, as atividades empresariais devem ser vistas não em termos de funções, departamentos ou produtos, mas sim como processos-chave.

O processo de Gestão do Conhecimento consiste na geração, compartilhamento, preservação e utilização do conhecimento, e são chamados de processos-chave da gestão do conhecimento, utilizando a denominação apresentada por Davenport e Prusak (1998).

2.7. Geração do conhecimento

Davenport e Prusak (1998) descrevem que um conhecimento não necessita ser recém-criado para possuir utilidade, mas precisa ser novidade para a empresa. Dessa forma, obter-lhe é a maneira mais efetiva de se conquistar conhecimento, independentemente de restrições financeiras ou estruturais.

Nonaka e Takeuchi (1997) desenvolveram um modelo de geração do conhecimento para facilitar o entendimento, composto por cinco fases. Segundo os autores, o modelo deve ser interpretado como um exemplo de como deveria ser a criação do conhecimento, para um processo que pode ter uma infinidade de variações, de acordo com as peculiaridades de cada organização.

- 1ª fase: compartilhamento do conhecimento tácito;
- 2ª fase: criação de conceitos;
- 3ª fase: justificação dos conceitos;
- 4ª fase: construção de um arquétipo;
- 5ª fase: difusão interativa do conhecimento.

Conforme Davenport e Prusak (1998), a geração de conhecimentos surge a partir da medida em que a empresa interage com seu ambiente, absorvendo informações e transformando-as em conhecimento, em combinação com suas experiências, valores e regras internas.

Grande parte das pessoas busca naturalmente aprender, dividir o que sabem ou melhorar a forma de fazer diversas atividades. No entanto, fatores estruturais, logísticos e culturais dificultam o aprendizado individual e organizacional. Estes fatores tendem a desgastar o compartilhamento do conhecimento, porém devem ser vencidos pela atuação da organização na motivação, facilitação e confiança.

As organizações buscam constantemente desenvolver esforços para criação de um ambiente favorável à geração do conhecimento e ao compartilhamento do mesmo.

O processo de preservação do conhecimento está intimamente ligado à criação de uma memória organizacional, que é descrita, segundo Probst, Raub e Romhardt (2002 apud FLORIANO, 2012, p. 07), como um sistema de conhecimentos habilidades que preserva e armazena percepções e experiências além do momento em que ocorrem, para que possam ser recuperadas posteriormente na geração de novos conhecimentos. A escolha das práticas com que se preservará o conhecimento deve estar de acordo com o tipo de conhecimento em questão.

2.8. As comunidades de práticas

Teixeira Filho (2004 apud FLORIANO, 2012) afirma que as comunidades de práticas sempre existiram nas organizações e surgem de forma espontânea à medida que as pessoas buscam se ajudar, solucionar problemas ou mesmo desenvolver novas ideias. As organizações podem ser constituídas por um alto número de comunidades que práticas que normalmente não são reconhecidas pela organização.

As comunidades são aliadas da organização na busca de inovação e melhoria. Segundo o autor os membros dessas comunidades discutem novas ideias, trabalham em conjunto na busca de soluções e monitoram o surgimento de inovações dentro e fora da organização. Quando uma comunidade decide estar à frente dos acontecimentos de sua área de atuação, seus membros distribuem responsabilidades para estar atentos ou mesmo desenvolver novas ideias para a empresa. E essa participação ocorre de maneira voluntária, motivada pela busca de uma identidade profissional e dentro do próprio grupo. (WENGER, 1998, apud FLORIANO, 2012, p. 09).

Sempre que membros das comunidades de prática compartilham conhecimento, desenvolvem uma compreensão compartilhada que resolve informações confusas e conflitantes. Tal processo expande o conhecimento organizacional que deixa de ser apenas individual e passa a cristalizar-se na rede de conhecimento da organização.

No que tange à preservação do conhecimento, Wenger (1998 apud

FLORIANO, 2012) afirma que as comunidades de prática retêm conhecimento dinâmico, diferentemente de um banco de dados ou um manual de procedimentos. Elas preservam o conhecimento tácito de uma forma que sistemas formais não conseguem capturar. Por outro lado, planejar uma infraestrutura que apoie a interação dessas comunidades com o conhecimento explícito pode ser bastante proveitoso.

De acordo com Bukowitz e Williams (2002), construir depósitos e catálogos de conhecimento ao redor das comunidades de prática torna a busca de competências no interior das organizações muito mais fácil e intuitiva. Os membros das comunidades, ao mesmo tempo em que utilizam o conhecimento armazenado nessas ferramentas, também, passa a colaborar com elas, em uma interação contínua com a organização.

2.9. As comunidades de prática e o aprendizado organizacional

O processo de aprendizagem organizacional é relativo sobre um modelo de gestão de pessoas que permite o gerenciamento do conhecimento, e proporciona a criação de novas competências. Este tipo de gestão é visto como um conjunto de políticas, práticas, ações que tem influência no comportamento humano, e com consequência o ambiente de trabalho. Organização e pessoas, unidas, ajudam a promover troca de competências, pois a empresa transfere seu conhecimento para as pessoas enriquecendo-as e preparando-as para novas situações profissionais e pessoais, dentro ou fora da organização. Já as pessoas ao desenvolver suas capacidades individuais, transferem para a organização seu aprendizado, dando-lhes condições para enfrentar novos desafios. (DUTRA, 2001).

A comunidade de prática é um grupo de pessoas que se reúne para discutir, sobre um determinado assunto, sendo sua grande vantagem o fato de encontrarem na prática e na troca de experiência uma solução para o aprendizado e para resolução de problemas, em um tempo menor do que aconteceria normalmente Wenger e Snyder (2001 apud LOPES e OLIVEIRA, 2007).

Essa troca de informação, geralmente ocorre nos espaços dentro do local de trabalho, em espaços como a sala do cafezinho, o almoço e muitas vezes no próprio posto de trabalho, quando o colaborador interrompe suas atividades para uma conversa com o colega do lado. Os participantes dessas comunidades também se beneficiam de recursos como e-mail, fóruns de discussão, Messenger e telefone para trocar informações com outros participantes dessas comunidades que não necessariamente trabalham na mesma empresa. As informações destas comunidades devem ser reconhecidas pela organização como forma de enriquecimento dos ativos intangíveis, porque são importantes para a formação de novas competências, à medida que esse conhecimento é disseminado, e utilizado pelos colaboradores no desenvolvimento de suas tarefas. Por meio das comunidades de prática, a organização pode preservar o aprendizado contínuo, pode codificar o conhecimento e estocá-lo para melhorar a sua competitividade no mercado.

Estoques de conhecimento são, portanto, resultado de aprendizagem e desempenham papel fundamental na manutenção e aprimoramento da capacidade competitiva de uma organização (Nakano e Fleury, 2005 apud LOPES e OLIVEIRA, 2007).

3. MÉTODOS

Para o estudo realizado foi utilizado o método de pesquisa bibliográfico associado a um estudo de caso.

A pesquisa bibliográfica segundo Gil (1991) é elaborada a partir de material já publicado, constituído principalmente de livros, artigos de periódicos e atualmente com material disponibilizado na Internet.

A pesquisa bibliográfica no presente estudo foi utilizada para investigar conceitos de conhecimento, gestão do conhecimento, aprendizagem organizacional e a relação das comunidades de prática com o aprendizado organizacional. Tal pesquisa forneceu elementos que serviram como base para o estudo de caso aqui analisado e a relação da teoria com a prática.

A base bibliográfica permitiu o aprofundamento do conteúdo estudado através da utilização da comunidade de prática como uma das ferramentas da Gestão do Conhecimento alinhada às estratégias da organização. Conforme Yin, 2001, o estudo de caso contribui para o entendimento de fenômenos individuais, organizacionais e políticos. Questões do tipo, “como” e “por que” são essencialmente mais explanatórias, e aumentam a probabilidade que leve ao estudo de caso, pesquisas históricas e experimentos, como estratégias de pesquisas escolhidas.

O levantamento de dados foi realizado em uma indústria transnacional com sede no Brasil. Foi analisada a estrutura da formalização das comunidades de prática na presente organização e o alinhamento da mesma com a difusão e preservação do conhecimento.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados apresentados mostram como uma organização transnacional com sede no cone leste paulista, utiliza as comunidades de prática como uma das ferramentas da gestão do conhecimento que leva trabalhadores a compartilhar conhecimentos, contribuindo com o crescimento intelectual dos membros das comunidades e conseqüentemente com o desenvolvimento da organização.

4.1. A gestão do conhecimento na organização

A Organização apresentada neste estudo trata-se de uma indústria transnacional com sede no Brasil. Composta por aproximadamente 19.000

empregados com filiais no Brasil e outros países trabalhando com a fabricação de seus produtos e serviços de suporte ao cliente pós-venda.

Como todas as organizações, a organização estudada está inserida em um mercado globalizado e competitivo que exige que as organizações se mantenham em constante desenvolvimento para garantir sua parcela de mercado.

Uma das vertentes utilizadas pela organização estudada trata-se da Gestão do Conhecimento, utilizando como base os critérios da Fundação Nacional da Qualidade.

O conhecimento é apresentado fluindo por 5 etapas, conforme é apresentado na Figura 2.



Figura 2 - Etapas da Gestão do Conhecimento
Fonte: Documentos da organização

Com a Gestão do Conhecimento a organização busca aplicar, identificar, gerar, armazenar, proteger e disseminar o conhecimento. Com tais etapas a organização possibilita transformar o conhecimento de cada empregado, adquirido seja por formação técnica, mas, sobretudo por experiência profissional, e distribuí-lo para diversas áreas da mesma através da disseminação do conhecimento.

As informações são centralizadas em um portal de Gestão de Conhecimento, através da intranet da organização onde a mesma alinha as ferramentas de gestão do conhecimento utilizadas com o programa de excelência empresarial e disponibiliza links para acesso às Comunidades de Prática existentes.

No portal de Gestão do Conhecimento as comunidades de prática são dispostas em uma lista separadas por categoria, conforme apresentadas no Quadro 1.

Comunidade	Categoria – Fluxo de valor
Qualidade – Processos de Suporte e Melhoria	Atender acionistas
MG – Modelo de Gestão	Atender acionistas
Seleção de Software	Atender acionistas
Excelência empresarial	Atender acionistas

Controladoria	Atender acionistas
PPCP – Planejamento, programação e controle da produção	Atender pedidos
FOE & ESD	Atender pedidos
Gerenciamento de montagem e entrega	Atender pedidos
Liderança	Atrair e reter pessoas
Mobile	Atrair e reter pessoas
Comunicação com os empregados	Atrair e reter pessoas
Comunidade de Cyber Security	Atrair e reter pessoas
Governança da qualidade do produto	Desenvolver produtos
Performance de fornecedores	Gerir valor para parceiros
Gestão de documentos e contratos	Gerir valor para parceiros
Programação e compras	Gerir valor para parceiros
Planejamento de materiais	Gerir valor para parceiros
Gestão de fornecedores	Gerir valor para parceiros
Custo de Manutenção	Servir Clientes
CRM	Servir Clientes

Quadro 1 - Lista de comunidades de prática
Fonte: Documentos da organização

A organização das comunidades vai sendo formada conforme demanda de forma que as pessoas juntas possam melhorar o que fazem, seja na resolução de um problema ou no aprendizado diário, através da interação regular em ambientes reais e virtuais. A medida que um só tem o conhecimento sobre um determinado assunto e compartilha com outra pessoa, no final as duas pessoas terão o conhecimento sobre aquele assunto.

Estrutura das comunidades de prática na organização

As comunidades de prática da organização são organizadas quanto aos seus membros e dispõem de recursos para compartilhar o conhecimento seja de forma presencial ou virtual.

Quanto aos membros, as comunidades são estruturadas com coordenador, moderador e membros.

- **Coordenador** – Tem por objetivo liderar a comunidade e seu crescimento bem como estimular a participação dos membros. Existe um coordenador para cada comunidade;
- **Moderador** – Tem por objetivo auxiliar os membros quanto aos processos, conceitos e ferramentas disponíveis. Podem existir um ou mais moderadores para cada comunidade;
- **Membros** – Tem por objetivo participar das discussões presenciais e virtuais, contribuindo para o crescimento da mesma.

A participação de qualquer um dos membros nas comunidades é voluntária e todos os membros devem se sentir bem e a vontade na comunidade.

Os membros podem ser inseridos na comunidade pelo coordenador, após

realizar um treinamento sobre gestão do conhecimento e as comunidades de prática disponível para todos os empregados da empresa na sua página pessoal na intranet.

Somente empregados da organização podem participar das comunidades e faz-se essencial que a comunidade possa garantir a validação e a relevância do conteúdo publicado na comunidade.

Para incentivar a participação de membros na comunidade a organização apresenta motivos de adesão dos empregados, como apresenta a Figura 3.



Figura 3 - Motivos para participação nas comunidades de prática
Fonte: Documentos da organização.

Para discussão e compartilhamento do conhecimento as comunidades contam com os seguintes recursos:

- **Reuniões presenciais** – Acontecem com periodicidade definida por cada comunidade, podendo ser quinzenais, mensais, bimestrais ou na frequência definida pelos envolvidos na comunidade;
- **Ambiente virtual** – O ambiente virtual propicia a interação dos membros das comunidades através da utilização de recursos tecnológicos. Este recurso proporciona a interação dos membros da comunidade fora das reuniões presenciais, além gerar a possibilidade de abrir debates sobre temas de interesse da comunidade que podem ser construídos em conjunto. No ambiente virtual os principais recursos são: Fóruns, Blog, Documentos, Avisos, Calendários e Wiki.

A utilização das comunidades de prática na empresa estudada possibilitam a formalização do conhecimento tácito dos profissionais, transformando-os em conhecimento explícito e possibilita, onde cabível, desenvolver procedimento e instruções de trabalho.

Para atingir os objetivos empresariais da organização em questão, as comunidades de prática atuam de forma integrada com o programa de excelência empresarial, de forma que o conhecimento discutido e compartilhado nas comunidades de prática aumente o capital intelectual da organização e possibilitem a manutenção da vantagem competitiva da mesma.

Discussão

A necessidade de manter vantagem competitiva na organização exige que as mesmas se adaptem às constantes inovações de mercado. Percebe-se então uma intensa preocupação com o crescimento do capital intelectual das pessoas, que são as únicas que podem providenciar o desenvolvimento de processos necessários para inovar e atuar em melhoria contínua.

Por um lado existem previamente procedimentos pré-definidos e formalizados na organização, onde cada novo colaborador pode adquirir conhecimento explícito específico daquela organização, por outro lado e não menos importante encontra-se o conhecimento tácito, implícito em cada profissional que o desenvolveu baseado em experiências, crenças e valores, como afirma Nonaka e Takeuchi, 1997. Este tipo de procedimento pode gerar diferencial no desenvolvimento das atividades e dos processos que talvez um novo colaborador possa não tomar conhecimento em treinamentos e instruções de trabalho.

As comunidades de prática podem trabalhar esta lacuna e transformar estes conhecimentos em procedimentos formais da empresa, de forma que o conhecimento compartilhado e estruturado gere melhorias para o desenvolvimento das atividades.

A empresa em estudo apresenta um cenário que confirma a teoria citada ao estruturar as comunidades de práticas, alinhando-as com os objetivos organizacionais e abrindo espaço para desenvolver novos documentos e procedimentos através das informações compartilhadas nestas comunidades.

5. CONCLUSÃO

Este trabalho foi desenvolvido com base na utilização das Comunidades de Prática como ferramenta da gestão do conhecimento e aprimoramento do capital intelectual das organizações.

Foi apresentado o desafio da retenção e desenvolvimento do conhecimento das pessoas, sobretudo do conhecimento prática adquirido através de experiências, crenças e outros fatores pessoais, porém ainda não formalizado nos processos.

Pode-se perceber como as comunidades de prática contribuem para compartilhamento do conhecimento, sobretudo do conhecimento informal nas organizações e como este mesmo pode ser disseminado para outros membros aumentando o capital intelectual e contribuindo para o desenvolvimento organizacional e sobretudo para manutenção da vantagem competitiva no mercado.

Foi possível ainda apresentar como esta estrutura já funciona em uma indústria transnacional, como as comunidades são organizadas e conseqüentemente os benefícios que a mesma pode trazer para esta mesma organização.

Percebe-se que o tema abordado tem grande relevância no dia a dia das organizações, pois além de permitir que o compartilhamento do conhecimento

informal proporcione o crescimento profissional de seus empregados, provê o aumento do capital intelectual e favorecimento do desenvolvimento organizacional. Tal disseminação de conhecimento mitiga os riscos de perda de informações valiosas para a organização com o possível desligamento de empregados. As pessoas tem se tornado uma das maiores preocupações das organizações, pois através delas o cumprimento dos objetivos estratégicos torna possível e na Era da Informação, gerir e aprimorar conhecimento é fator chave de sucesso.

REFERÊNCIAS

BUKOWITZ, Wendi R., WILLIAMS, Ruth L. **Manual de gestão do conhecimento: ferramentas que criam valor para a empresa.** Porto Alegre: Bookman, 2002.

DAVENPORT, Thomas H.; PRUSAK, Laurence. **Conhecimento empresarial: como as organizações gerenciam seu capital intelectual.** Rio de Janeiro: Campus, 1998.

DUTRA, J. S. **Gestão por competências.** Um novo modelo avançado para gerenciamento de pessoas. São Paulo: Gente, 2001.

FLORIANO, Paulo Roberto. **Gestão do conhecimento em comunidades de prática: a experiência da comunidade em construção.** Disponível em: <http://biblioteca.terraforum.com.br/BibliotecaArtigo/libdoc00000182v002GC%20em%20Comunidades%20de%20Pratica%20-%20a%20experienc.pdf> Acesso em: 15 mai. 2013.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 1991.

NONAKA, Ikujiro, TAKEUCHI, Hirotaca. **Criação de conhecimento na empresa.** Rio de Janeiro: Campus, 1997.

SILVA, Eduardo Ferreira de Sousa. **Aplicação de Ferramentas de Gestão do Conhecimento no Desenvolvimento de Produtos Automotivos.** Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado da Faculdade de Engenharia Mecânica da Universidade Estadual de Campinas. Campinas: 2011.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de administração científica.** São Paulo: Atlas, 1991.

YIN, R. K. **Estudo de caso – Planejamento e métodos.** São Paulo: Grupo A, 2001.

CAPÍTULO IX

INOVAÇÃO, TECNOLOGIA E VANTAGEM COMPETITIVA

**Adriana Batista Ribeiro Rosa
Edson Aparecida de Araujo Querido Oliveira**

INOVAÇÃO, TECNOLOGIA E VANTAGEM COMPETITIVA

Adriana Batista Ribeiro Rosa

UNITAU – Universidade de Taubaté

Taubaté – SP

Edson Aparecida de Araujo Querido Oliveira

UNITAU – Universidade de Taubaté

Taubaté – SP

RESUMO: O presente artigo, tem como objetivo analisar conceitos sobre Inovação, Inovação Tecnológica e Vantagem Competitiva e também tem o objetivo de entender como a busca da inovação, principalmente a inovação tecnológica das empresas podem contribuir para a obtenção de vantagem competitiva. A pesquisa utilizada será pesquisa bibliográfica exploratório-descritiva, com abordagem qualitativa por meio de consultas a fontes direta ou indiretamente relacionadas ao tema. O desenvolvimento de qualquer economia depende do sucesso do empreendedorismo e esse estudo irá mostrar que esse sucesso pode ser alcançado através da inovação. Um bom desempenho na inovação ou inovação tecnológica podem ser vistos como as chaves para o alcance de vantagem competitiva, porém isso é um dos maiores desafios para as empresas atualmente. Logo, esse é o fator que justifica esse trabalho. As conclusões apresentadas foram que nas últimas décadas a busca da inovação e das mudanças nos produtos e nos processos estão se tornando uma rotina, o que propõem aos empreendedores um olhar cada vez mais crítico sobre esse tema.

PALAVRAS-CHAVE: Inovação. Tecnologia. Inovação Tecnológica

1. INTRODUÇÃO

O empreendedorismo é responsável por impulsionar a economia que por sua vez requer uma grande competitividade do mercado. No entanto, o mercado está cada vez mais competitivo, necessitando de inovação a todo momento para que empresas consigam se manter no mercado. Nota-se que é muito comum a inovação sendo acompanhada da tecnologia, existem muitos estudos com o tema tecnologia e inovação. Esse estudo tem justamente o foco sobre os conceitos da tecnologia e inovação e um olhar de como essas atuam para obtenção de vantagem competitiva.

Nos últimos anos, observa-se mudanças muito rápidas no mercado devido a dinâmica da tecnologia mundial, logo, hoje em dia, o empreendedor deve se atentar frequentemente a entrada de novas tecnologias no mercado buscando ou sair na frente ou se adequar com as novas estruturas econômicas e com as exigências dos consumidores e do mercado. O empreendedor ou até mesmo os gestores de empresas devem ser capaz de inovar para garantir a continuidade do negócio ou da empresa. Se faz necessário um perfil de vigilante das novas tecnologias e inovação para que o mesmo não fique para trás do seu tempo.

O empreendedorismo e a inovação possuem uma forte relação com o crescimento econômico pois geram empregos, negócios e riquezas. Segundo dados divulgados pelo SEBRAE em 2013, mais de 500 mil empresas foram construídas em 2007 e a taxa de sobrevivência destas empresas com até 2 anos no Brasil foi de 76%. As empresas que não sobreviveram a este período provavelmente sofreram problemas com inovação e falta de planejamento. Em posse dessa informação, reitera-se a necessidade do perfil do empreendedor nos dias atuais, ou seja, para que um negócio se perdue e tenha competitividade e êxito, os empreendedores e dirigentes de empresas devem ser inovadores.

Os processos produtivos estão cada vez mais complexos demandando altos níveis de tecnologia, esses processos produtivos funcionam como uma dinâmica auto alimentadora onde um produto necessita de outro nos mesmos padrões de qualidade e tecnologia para que se chegue ao produto final com êxito e para que também exista uma relação onde todos os participantes desse processo ganhem fazendo parte dele. Para que isso ocorra todos devem procurar fazer seu papel com excelência buscando qualidade no trabalho para o alcance da competitividade.

No Brasil, existe um órgão da administração direta federal, que serve de apoio para assuntos de Tecnologia e Inovação, o MCTI Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação, esse órgão tem como competência assuntos de política nacional de pesquisa científica, tecnológica e inovação; planejamento, coordenação, supervisão e controle das atividades da ciência e tecnologia; política de desenvolvimento de informática e automação; política nacional de biossegurança; política espacial; política nuclear e controle da exportação de bens e serviços sensíveis. Esse ministério foi criado por meio de decreto nº 91.146 de 15 de março de 1985. O nome original era Ministério da Ciência e Tecnologia, mas em 2011 o termo “Inovação” foi incorporado expressando a prioridade que essa dimensão ganhou na política de desenvolvimento sustentável do país. (MCTI, 2012)

2. METODOLOGIA DE PESQUISA

Toda pesquisa científica requer procedimentos metodológicos e sistemáticos com o intuito de assegurar a neutralidade e cientificidade da questão pesquisada. Para Marconi e Lakatos (2009, p. 43) a pesquisa pode ser considerada “um procedimento formal, com método de pensamento reflexivo que requer um tratamento científico e se constitui num caminho para se conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais”.

Ao considerar o objetivo e a questão proposta por esse estudo, optar-se-á -se por utilizar, neste trabalho a pesquisa bibliográfica exploratório-descritiva, com abordagem qualitativa por meio de consultas a fontes direta ou indiretamente relacionadas ao tema.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 Inovação

Segundo Drucker (2002) inovação é a função específica do empreendedor; é a atividade central. Com o mercado atual, os empreendedores devem mais do que nunca trabalhar a sua capacidade inovadora. Esta capacidade serve para buscar novas oportunidades, utilizar da criatividade para criar novos produtos, necessidades, negócios ou realizar mudanças para se adequar na realidade econômica e financeira. Logo, entende-se que a inovação é uma função básica do empreendedor de sucesso, a capacidade de inovação tornou-se uma competência básica do empreendedor, sendo indispensável para obtenção do sucesso do negócio.

A inovação é o instrumento específico dos empreendedores, o meio pelo qual eles exploram a mudança como uma oportunidade para um negócio diferente ou um serviço diferente. Ela pode ser apresentada como uma disciplina, ser apreendida e ser praticada. Os empreendedores precisam buscar, com propósito deliberado, as fontes de inovação, as mudanças e seus sintomas que indicam oportunidades para que uma inovação tenha êxito. E os empreendedores precisam conhecer e pôr em prática os princípios da inovação bem-sucedida. (DRUCKER, 1986, p. 25 apud HADDAD E VALDAMBRINI 2006).

De acordo com a OECD (2005) uma inovação pode ser considerada a introdução de um bem ou serviço novo ou que tenha suas características significativamente melhoradas. Ainda de acordo com o mesmo, a inovação é a implementação de uma nova (para a empresa) solução visando melhorar sua posição competitiva, seu desempenho ou seu know-how (conhecimento).

Já para Rosemberg (1994 apud Oliveira, 2003) a principal característica da inovação é ser uma atividade envolvida em incerteza, o que dificulta o planejamento. Nota-se aqui mais uma característica do empreendedor, a de assumir um risco através de algo novo.

Para Rothwell (1992 apud Oliveira, 2003) a inovação evolui em cinco gerações:

1ª - modelo linear simples "empurrado" pela tecnologia – inicia-se com a atividade de pesquisa, após isso o desenvolvimento, passa para a produção e atinge finalmente o mercado. 2ª - modelo linear simples "puxado" pelo mercado - a demanda determina a direção e o tamanho da atividade inventiva. 3ª - modelo acoplado, que reconhece a interação entre vários elementos e o contínuo feedback entre eles - busca integrar as duas abordagens que considera tanto a base de conhecimento da ciência e tecnologia, quanto às demandas de mercado, desempenham papéis essenciais dentro da inovação. 4ª - modelo paralelo, integra a inovação interna da empresa com a inovação em parceria com seus públicos de interesse como clientes e fornecedores, com destaque nas ligações de alianças -

ênfatiza-se a integraçãõ e a parceria entre as atividades de inovaçãõ, de forma que P&D, produçãõ e marketing estãõ simultaneamente focados no processo de inovaçãõ como um time de desenvolvimento integrado.

5ª - integraçãõ sistêmica, forte atuaçãõ em rede, respostas flexíveis e personalizadas, inovaçãõ contínua - leva a integraçãõ e a parceria das atividades como importante fator, com aplicaçãõ de tecnologias de informaçãõ para acelerar o processo de desenvolvimento de produto.

Para Cassiolato & Lastres (2000) estabeleceu-se um consenso nos últimos anos que a inovaçãõ e o conhecimento sãõ os principais fatores que definem a competitividade e o desenvolvimento de nações, regiões, setores, empresas e até indivíduos. Os autores afirmam que as principais questões que contribuíram para um melhor entendimento do processo de inovaçãõ foram:

- Reconhecimento de que inovaçãõ e conhecimento (ao invés de serem considerados como fenômenos marginais) colocam-se cada vez mais visivelmente como elementos centrais da dinâmica e do crescimento de nações, regiões, setores, organizações e instituições;
- A compreensãõ de que a inovaçãõ constitui-se em processo de busca e aprendizado, o qual, enquanto dependente de interações, é socialmente determinado e fortemente influenciado por formatos institucionais e organizacionais específicos;
- A ideia de que existem marcantes diferençãs entre os agentes e suas capacidades de aprender (as quais refletem e dependem de aprendizados anteriores, assim como da própria capacidade de esquecer);
- Entendimento de que existem importantes diferençãs entre sistemas de inovaçãõ de países, regiões, setores, organizações, etc. em funçãõ de cada contexto social, político e institucional específico.
- A visãõ de que, se por um lado informações e conhecimentos codificados apresentam condições crescentes de transferênciã - dada a eficiente difusãõ das TIs - conhecimentos tácitos de caráter localizado e específico continuam tendo um papel primordial para o sucesso inovativo e permanecem difíceis (senãõ impossíveis) de serem transferidos.

Ou seja, a inovaçãõ consiste na confecçãõ e ideia de algo totalmente novo, ou ainda pode ser uma melhoria incremental, quando se ajusta e/ou melhora algo em algum produto ou serviçõ já existente.

3.2 Inovaçãõ tecnológica

Para que ocorra no mercado a introduçãõ de novas tecnologias é preciso que se busque materiais, mistura de materiais, ideias e processos diferentes dos que já existem no mercado. Para que se ocorra a inovaçãõ tecnológica se faz necessário o encontro de processos irregulares em diferentes setores de atividades econômicas. Desse modo existe uma diferençã entre setores tradicionais e dinâmicos que refletem a maior ou menor intensidade de inovaçãõ tecnológica e seus efeitos que sãõ multiplicadores. As inovações tecnológicas contribuem para o crescimento econômicos, forçãõ os investimentos e gerãõõ novos empregos. No entanto, com o passar do tempo produtos que já foram inovadores, passam a ser padronizados,

de modo que a lucratividade diminua, forçando que empreendedores e envolvidos nesse processo sempre estejam a procura por novas ideias e novos produtos. Nesse sentido, também de acordo com Schumpeter (1982 apud Amorim e Frederico, 2008), o desenvolvimento econômico depende, em última instância, da inovação tecnológica, da introdução e distribuição de novas invenções geradoras de mudança estruturais denominadas “destruição criativa”, para que se possa substituir antigos hábitos de consumo por novos. O empresário inovador passa a ser nesse contexto o herói da saga do desenvolvimento econômicos, através do qual a sociedade pode ter acesso a padrões de vida mais elevados.

Segundo Betz (1993) a inovação tecnológica é o processo de criação, desenvolvimento e colocação no mercado de produtos ou serviços que incorporam novas tecnologias. Para ele, as inovações tecnológicas podem mudar diversas características dos produtos ou dos sistemas produtivos da empresa, garantindo vantagem competitiva. As inovações envolvem atividades tecnológicas, científicas, organizacionais comerciais e financeiras.

No entanto é bom que se fique claro que a inovação no sentido puro da palavra é diferente de inovação tecnológica. Para Betz, (1987 apud Barbieri; Álvares, 2003, p. 44) “inovação é a introdução de novos produtos, processos e serviços no mercado, e inovação tecnológica é aquela na qual a introdução desses produtos, processos e serviços baseia-se em novas tecnologias”.

No Brasil, no período de 2006-2008, 38,61% das empresas implementaram algum tipo de inovação em seus produtos, dessas 61,47% tiveram inovação nos produtos, sendo 86,70% novo para a empresa e 18,64% novo para o mercado nacional. Se tratando de inovação do processo, a taxa foi de 83,02%, sendo 96,02% novo para a empresa e 7,40% novo para o mercado nacional e pôr fim a taxa de inovação tanto no produto quanto no processo foi 44,49%. A Tabela 1, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mostra o total de empresas que implementaram algum tipo de inovação

Tabela 1 – Empresas, total e as que implementaram inovações , segundo as atividade selecionadas da indústria e dos serviços – Brasil – período 2006-2008

Atividades selecionadas da indústria e dos serviços	Empresas								
	Total	Que implementaram inovações							De produto e processo
		Total	De produto			De processo			
			Total	Novo para a empresa	Novo para o mercado nacional	Total	Novo para a empresa	Novo para o mercado nacional	
Total	106 862	41 262	25 365	21 992	4 728	34 255	32 891	2 536	18 358
Indústrias extrativas	2 076	491	214	196	19	471	452	64	194
Indústrias de transformação	98 420	37 808	22 749	19 838	4 101	31 793	30 534	2 271	16 734
Serviços	6 366	2 963	2 402	1 958	608	1 991	1 906	200	1 430

Fonte: IBGE, 2008a. Nota: Foram consideradas as empresas que implementaram produto e/ou processo novo ou substancialmente aprimorado.

Ao analisar o percentual de empresas que implementaram algum tipo de inovação, percebe-se que o percentual de empresas que fizeram o depósito de patente é muito baixo. Das 38,61% das empresas que implementaram inovação, apenas 7,19% fizeram o depósito de patente, sendo a atividade com maior percentual a indústria de transformação com 7,36% e a atividade com menor percentual a indústria extrativa com apenas 2,24%. A Tabela 2, do IBGE, mostra o total de empresas que implementaram algum tipo de inovação e o total das mesmas que depositaram patentes sobre a inovação.

Tabela 2 – Empresas, total e as que implementaram inovações, com indicação de depósitos de patentes, segundo as atividades selecionadas da indústria e dos serviços – Brasil – período 2006-2008

Atividades selecionadas da indústria e dos serviços	Empresas		
	Total	Que implementaram inovações	
		Total	Com depósito de patente
Total	106 862	41 262	2 968
Indústrias extrativas	2 076	491	11
Indústrias de transformação	98 420	37 808	2 783
Serviços	6 366	2 963	174

Fonte: IBGE, 2008b. Nota: Foram consideradas as empresas que implementaram produto e/ou processo novo ou substancialmente aprimorado.

Esses indicadores sinalizam que as empresas brasileiras estão sim preocupadas em inovar e estão inovando, porém, as inovações são mais para dentro da própria empresa do que para o mercado. Os dados também mostram que a preocupação com o depósito de patentes é muito baixa, acredita-se que isso se dá devido à complexidade do processo de registro de patente.

3.3 Vantagem Competitiva através da Tecnologia e Inovação

De acordo com South (1981 apud Brito e Brito, 2012, p.3), “vantagem competitiva é aquela que oferece a oportunidade de rentabilidade sustentada em relação aos concorrentes, em vez de uma circunstância na qual os lucros são capturados por empresas com posições semelhantes lutando por volume e market-share”.

Já para Porter (1985 apud Brito e Brito, 2012, p.3):

Vantagem competitiva surge, fundamentalmente, do valor que uma empresa é capaz de criar para seus compradores, valor este que excede o custo da empresa em criá-lo. Valor é o que os compradores estão dispostos a pagar, e valor superior provém da oferta de preços inferiores aos dos

concorrentes para benefícios equivalentes ou o fornecimento de benefícios únicos que mais do que compensam um preço superior. Existem dois tipos básicos de vantagem competitiva: liderança de custos e diferenciação.

Nas últimas décadas os desafios que as empresas vêm enfrentando são muitos devido a vários fatores, como por exemplo: a lentidão no crescimento da economia, as dificuldades financeiras com altas taxas de juros e dificuldades de acesso ao crédito, alta carga tributária e principalmente, como foco desse estudo a alta competitividade. Tudo se transforma muito rapidamente e o que é novo hoje amanhã já pode se transformar em um produto obsoleto. Até mesmo os fluxos de informações e processos inovadores se transformam a cada dia, de forma acelerada e simultânea e as empresas precisam estar atentas a todo momento para serem competitivas. Ou seja, as empresas precisam estar aptas para a absorção de todas essas tecnologias, novidades do mercado através de uma cultura de mudança com flexibilidade e qualidade para obterem êxito.

Vilha (2010, p.9) explica que:

Acompanhar as mudanças que ocorrem na esfera concorrencial é uma questão desafiadora às empresas da atualidade que necessitam de capacidades para responder ao dinamismo do ambiente em que estão inseridos seus concorrentes. Nesse contexto, as inovações (especialmente as de natureza tecnológica) têm representado importantes mecanismos de diferenciação e transformação das empresas nos seus mercados.

Nesse sentido, identifica-se que a inovação ou a inovação tecnológica vem facilitando a vida das empresas cooperando como um fator imprescindível para sustentação no mercado, a mudança. Através do sacrifício das empresas na busca por novos elementos, produtos e serviços é que o traz a vantagem competitiva.

Quadros (2008) explica que a capacidade de inovação é a capacidade de adquirir e desenvolver novas tecnologias e incorporar conhecimentos de mercado e tecnológicos, ou impulsioná-los junto a seus parceiros externos, de modo a servir seus clientes com novos serviços, processos, produtos e modelos de negócio que sejam sustentavelmente diferenciados. Assim, é necessário assumir um processo de práticas de inovação tecnológica, a fim de transformar a inovação uma prática sistemática na empresa e não eventos isolados. Logo, se explica que a vantagem competitiva pode ser alcançada através da tecnologia e inovação.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi mostrar um pouco dos conceitos de inovação, inovação tecnológica e vantagens competitivas. Após isso houve um propósito de mostrar como a inovação e principalmente a inovação tecnológica contribui para a obtenção de vantagem competitiva.

Como nas últimas décadas e cada vez mais hoje em dia a concorrência no mundo empresarial está cada vez mais acirrada, a busca constante da inovação e

das mudanças nos produtos e nos processos estão se tornando um meio pelo qual as empresas conseguem se manter no mercado. A concorrência sempre existiu, porém quanto mais a tecnologia se impõem no mercado, mais ainda a importância de focar a inovação tecnológica para driblar as dificuldades apresentadas. Diante da discussão realizada, nota-se que a capacidade de explorar e gerenciar novos conhecimentos a procura de novos projetos e inovações é contínuo nos dias atuais, propondo aos empreendedores e gestores um olhar crítico sobre esse tema.

REFERÊNCIAS

AMORIM, M. C. S.; FREDERICO, R. **Criatividade, inovação e controle nas organizações**. *Revista de Ciências Humanas*, Florianópolis, EDUFSC, v.42, n. 1 e 2, p. 75-89, abril e outubro de 2008.

BARBIERI, J. C.; ÁLVARES, A. C. T. **Inovações nas organizações empresariais**. In: **BARBIERI, José Carlos (Org.). Organizações Inovadoras: estudos e casos brasileiros**. Rio de Janeiro: FGV, 2003. p. 41-63.

BETZ, F. **Strategic technology management**. New York: McGraw-Hill, 1993.

BRITO, R. P.; BRITO, L. A. L. **Vantagem Competitiva e sua Relação com o Desempenho – uma Abordagem Baseada em Valor**. *RAC*, Rio de Janeiro, v.16, n. 3, art. 2, p. 360-380, maio e junho de 2012.

CASSIOLATO, J. E.; LASTRES, M. H. M. **Sistemas de inovação: políticas e perspectivas**. *Parcerias Estratégicas – Revista do Centro de Estudos Estratégicos do Ministério de Ciência e Tecnologia*, Brasília, DF, n. 8, p.237-255, maio 2000.

DRUCKER. Peter. F. *The Discipline of Innovation*. 2002.

_____. **Empresas, total e as que implementaram inovações, com indicação de depósito de patentes, segundo as atividades selecionadas da indústria e dos serviços - Brasil - período 2006-2008**. 2008b. Disponível em: < http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/industria/pintec/2008/tabela_s_pdf/tab_1_1_06.pdf >. Acesso em: 17 mai. 2015.

HADDAD, C. M. S.; VALDAMBRINI, A. C. **Gestão de pessoas empreendedoras na organização (Intrapreneurs): Um estudo de caso do Consórcio Remaza**. XIII SIMPEP – Bauru, 2006

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Empresas, total e as que implementaram inovações e/ou com projetos, segundo as atividades selecionadas da indústria e dos serviços - Brasil - período 2006-2008**. 2008a. Disponível em <

http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/industria/pintec/2008/tabela_s_pdf/tab_1_1_02.pdf >. Acesso em: 17 mai. 2015.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragem e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO. Perguntas frequentes, 2012. Disponível em: < http://www.mct.gov.br/index.php/content/view/336742/Perguntas_Frequentes.html#titulo1 >. Acesso em 17 mai. 2015.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. OCDE. Manual de Oslo: **Diretrizes para coleta e interpretação de dados sobre inovação. Tradução por Financiadora de Estudos e Projetos**. FINEP. 3. ed. 2005. Disponível em: < <http://www.uesc.br/nucleos/nit/manualoslo.pdf> >. Acesso em: 17 mai. 2015.

OLIVEIRA, C. D. **O Papel da Inovação no Processo da estratégia: uma pesquisa qualitativa em empresas emergentes de base tecnológica, no Brasil**. 2003. 238 p. Tese (Doutorado em ciências em Engenharia de Produção) Universidade Federal do Rio de Janeiro – Rio de Janeiro, 2003.

QUADROS, R. **Padrões de Gestão Estratégica da Inovação Tecnológica em Empresas: a influência do tamanho, controle de capital e do setor**. Seminários de Doutorado do DPCT, Campinas, setembro de 2008.

VILHA, A. M. **Gestão de inovação nas empresas**. Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial (ABDI), Prefeitura de Diadema, SINDIPLAST, SINDIBOR, 2010.

ABSTRACT: This article aims to analyze concepts about Innovation, Technological Innovation and Competitive Advantage and also aims to understand the pursuit of innovation, mainly the technological innovation of companies to contribute to the achievement of competitive advantage. The research used will be exploratory-descriptive bibliographic research, with a qualitative approach through queries with sources directly or indirectly related to the theme. The development of any economy depends on the success of entrepreneurship and this study will show that success can be achieved through innovation. A good performance in innovation or technological innovation can be seen as the keys to achieving competitive advantage, but this is one of the biggest challenges for companies today. Therefore, this is the factor that justifies this work. The findings were presented that in recent decades the pursuit of innovation and change in products and processes are becoming routine, which propose to entrepreneurs an increasingly critical look at this issue.

KEYWORDS: Innovation. Technology. Technology innovation

CAPÍTULO X

O CRESCIMENTO URBANO E A VISUALIZAÇÃO DA PAISAGEM NA ENSEADA DO SUÁ, VITÓRIA - ES

Lidiane Espindula
Luana de Oliveira Gomes
Valtair Fernandes Junior

O CRESCIMENTO URBANO E A VISUALIZAÇÃO DA PAISAGEM NA ENSEADA DO SUÁ, VITÓRIA - ES

Lidiane Espindula

Mestre em Arquitetura e Urbanismo pela Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória/ES.

Luana de Oliveira Gomes

Arquiteta Urbanista pela Faculdade de Ciências Gerenciais de Manhuaçu, Manhuaçu/MG.

Valtair Fernandes Junior

Arquiteta Urbanista pela Faculdade de Ciências Gerenciais de Manhuaçu, Manhuaçu/MG.

RESUMO: Este trabalho aborda a paisagem e sua transformação diante do processo de evolução urbana, utilizando como contexto empírico o bairro Enseada do Suá em Vitória, ES. O bairro, construído sobre aterro, na década de 1970, foi escolhido pelos impactos sobre a paisagem decorrentes do processo de urbanização, por ainda manter elementos referenciais da paisagem em seu território e entorno e pela presença de terrenos vazios e extensas áreas com edificações de até dois pavimentos, passíveis, portanto, de inserção em contínua dinâmica de urbanização, dado o interesse imobiliário no sítio. O trabalho apresenta mapeamentos das zonas de visualização desses referenciais da paisagem da Enseada do Suá, comparando a situação atual com a situação apresentada em pesquisa anterior, de 1999. Percebe uma gradativa redução da relação das edificações construídas ao longo dos anos com os referenciais da paisagem da região. Busca colaborar quanto às decisões relativas à manutenção da visibilidade desses elementos.

PALAVRAS-CHAVE: Urbanização. Aterro. Memória.

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho é parte de uma pesquisa concluída (ESPINDULA, 2014) que busca identificar as perdas, os ganhos e as permanências na paisagem do bairro Enseada do Suá, localizado em Vitória, capital do Estado do Espírito Santo.

Os conceitos e as concepções sobre o tema paisagem são bastante amplos e variados, discutidos interdisciplinarmente por geógrafos, historiadores, arquitetos, urbanistas, ambientalistas, entre outros. Neste artigo, paisagem apresenta caráter de herança, conforme indica Aziz Ab'Sáber (2003).

(...) a paisagem é sempre uma herança. Na verdade, ela é uma herança em todo o sentido da palavra: herança de processos fisiográficos e biológicos, e patrimônio coletivo dos povos que historicamente as herdaram como território de atuação de suas comunidades. (AB'SÁBER, 2003, p.9)

A pesquisa partiu da premissa acerca da gradativa redução da relação das edificações construídas ao longo do tempo com os elementos paisagísticos existentes no bairro, diante da intensificação de ocupação, considerando especialmente o crescente interesse imobiliário urbano. A despeito da exuberância de alguns destes elementos, nota-se que o projeto, o porte, a implantação e o partido arquitetônico de determinadas edificações vêm criando comprometimento à percepção dos referenciais paisagísticos, identificados na pesquisa.

O objetivo geral é apresentar considerações acerca da paisagem e da relação da mesma com o processo de urbanização de Vitória, com um olhar voltado para o bairro Enseada do Suá, bem como colaborar quanto às decisões relativas à manutenção da visibilidade desses elementos.

A metodologia aplicada neste trabalho o divide em duas etapas. A primeira abrange o levantamento de informações através de pesquisas bibliográficas, exames documentais sobre a evolução da área de estudo, fotografias aéreas, além de consulta de pesquisas já realizadas na região.

A segunda etapa se dá a partir do levantamento de informações em campo, diretamente na área analisada, a partir de pontos de vista privilegiados, ao longo de percursos correspondentes às áreas de intensa circulação e permanência de pedestres, para levantamento das zonas de visualização de determinados elementos referenciais da paisagem, apoiando-se em aspectos metodológicos desenvolvidos por Kohlsdorf (1996). Os resultados obtidos foram comparados com trabalho anterior, adotado por Buffon (1999), a partir da mesma metodologia.

2. A ENSEADA DO SUÁ E A PAISAGEM DE VITÓRIA

Vitória, capital do Espírito Santo, está situada no sudeste do Brasil. O mar e o relevo montanhoso possuem papel significativo na paisagem da cidade e compõem um cenário representativo da região, contribuindo na localização e na vida dos habitantes. A cidade foi fundada em 1551, por colonos portugueses que tinham como objetivo a implantação de um novo núcleo urbano na capitania hereditária do Espírito Santo, cuja origem da ocupação remete a 1535, na então Vila do Espírito Santo, atual Vila Velha. Dentro dos objetivos de ocupação dos colonos, a configuração e a localização da ilha de Vitória eram atrativas, uma vez que proporcionavam estratégias de proteção a ataques (DERENZI, 1995).

Uma questão recorrente da época era a pequena faixa de terra firme originalmente existente na ilha. O desenvolvimento da cidade de Vitória se deu basicamente em torno do porto fundado na base do Maciço Central, correspondente ao centro atual da cidade e conhecido como Cidade Alta. Grande parte do território da capital era composta por áreas alagáveis de mangues e brejos.

A partir das características apontadas, fez-se crer, ao longo dos anos, na necessidade de uma expansão territorial devido ao crescimento econômico e populacional e a necessidade de melhorias na infraestrutura da cidade.

Conseqüentemente, diversos aterros foram realizados ocupando as áreas alagáveis e parte do mar.

Segundo Mendonça (2006), o desígnio de manter a cidade como sede política exigiu drásticas alterações da paisagem original. Essa justificativa também foi apontada pela COMDUSA (COMDUSA, 1972), Companhia de Melhoramentos e Desenvolvimento Urbano responsável pelo projeto de aterro que se deu a partir do Plano de Urbanização da Praia do Suá, desenvolvido pela COMDUSA em 1970. O Plano (CONDUSA, 1970) apresentou um discurso voltado para a valorização da paisagem, a partir do controle dos índices urbanísticos demonstrados, e para a valorização do indivíduo na urbe, buscando atender às necessidades do mesmo. Porém, os usos e os índices urbanísticos foram modificados antes mesmo da conclusão do aterro e novas propostas foram estabelecidas e aprovadas pela Prefeitura, diante da pressão do mercado imobiliário. Observou-se nas mudanças uma redução de áreas destinadas aos espaços livres e verdes, configurando uma perda para a paisagem da região.

Em relação à paisagem, o projeto aprovado e executado deu um tratamento à orla com a destinação de uma área verde litorânea com praias e usos destinados ao lazer, à cultura, ao esporte, com espaços arborizados e com possibilidades de contemplação da paisagem, apresentando-se como um dos principais ganhos identificados a partir do aterro.

Contudo, a partir da trajetória de crescimento do bairro, novas modificações ocorreram na paisagem, como discutido no segundo capítulo a partir da análise dos Planos Diretores Urbanos de Vitória desde 1984 até hoje. O estudo demonstrou que grandes alterações foram recorrentes na Enseada, principalmente, a partir da década de 1990, que devido às novas modificações do Plano, novos usos foram permitidos, entre eles o institucional, com gabaritos mais elevados.

Assim, os reflexos advindos das transformações no território foram perceptíveis, principalmente na incorporação de novos elementos à paisagem pré-existente – prédios surgiram nas principais avenidas, demonstrando uma mudança estrutural na paisagem, antes composta por mar, montanhas e ilhas, passando a ser composta por mar, montanhas, vias, residências e edifícios de múltiplos andares, configurando uma paisagem contemporânea totalmente contraposta à de quarenta anos atrás, predominantemente natural.

3. ZONAS DE VISUALIZAÇÃO DA PAISAGEM

Para eleição dos pontos de vista privilegiados, inicialmente, foi realizado um mapeamento das zonas de visualização dos referenciais adotados (ESPINDULA, 2013), apoiando-se em aspectos metodológicos desenvolvidos por Kohlsdorf (1996), que apresenta em seu livro, entre outras questões, metodologia para mapeamentos de zonas de visualização de referenciais paisagísticos. A partir disso, o trabalho apresenta mapeamentos levantados no território da Enseada do Suá,

concernente ao aterro, para compreender as possíveis zonas de visualização dos elementos em questão.

A metodologia de Kohlsdorf (1996) foi adotada por Buffon (1999) em estudo sobre a Enseada do Suá, resultando em mapas referentes às zonas de visualização do mar e de sete morros que fazem limite com a Enseada: o Morro do Guajuru, o Morro do Suá, o Morro Jesus de Nazareth e os morros das Ilhas do Boi, Sururu, Bode e Papagaio. Vale ressaltar que esse foi um dos aspectos apresentados na dissertação de Buffon e que não possuía o mesmo objetivo do presente trabalho, relacionado à paisagem.

Os registros de Buffon (1999) são apresentados a seguir como forma de comparação das zonas de visibilidade desses elementos no ano de 1999 e atualmente para compreender quais foram as perdas, os ganhos e as permanências quanto à visualização da paisagem mediante as transformações urbanas ocorridas, principalmente em relação às edificações construídas ao longo do tempo.

É importante ressaltar que todas as informações de Buffon foram adaptadas em uma base cartográfica de 1993, fornecida pela Prefeitura Municipal de Vitória, e condizem fielmente ao trabalho apresentado pela autora. Vale mencionar também que o limite da área de estudo estabelecido por Buffon difere do presente trabalho, uma vez que a mesma analisa o limite da Enseada do Suá definido pela Prefeitura, enquanto este trabalho compreende a Enseada como todo o território aterrado e os lotes voltados para o mesmo.

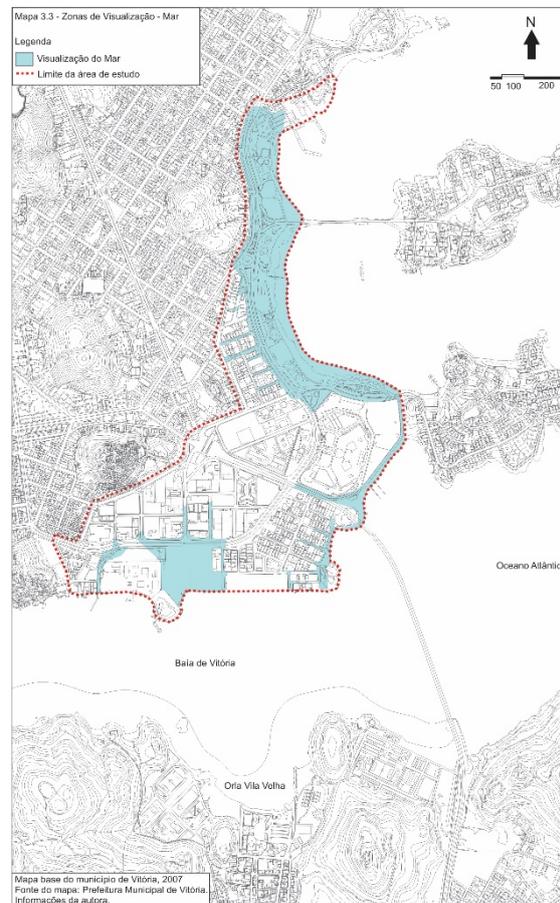
O Mapa 1 apresenta as zonas de visualização do mar desenvolvidas por Buffon (1999) e o Mapa 2 o mapeamento da situação atual. Comparando os dois mapas, é possível observar que as áreas de maior visibilidade para o mar, mapeado por Buffon e atualmente, são próximas à orla, em áreas sem obstruções de edificações. No entanto, em alguns trechos o mesmo não pode mais ser visualizado, devido à presença de novas edificações em construção ou lotes cercados que impediram o acesso para o mapeamento.

Mapa 1: Zonas de Visualização – Mar. Buffon (1999)



Mapa base do município de Vitória, 1993.
Fonte do mapa: Prefeitura Municipal de Vitória.
Fonte das informações: Buffon, 1999. Adaptações da autora.
Fonte do mapa: Prefeitura Municipal de Vitória.
Fonte das informações: Buffon (1999).
Adaptações dos autores.

Mapa 1: Zonas de Visualização – Mar. Atual



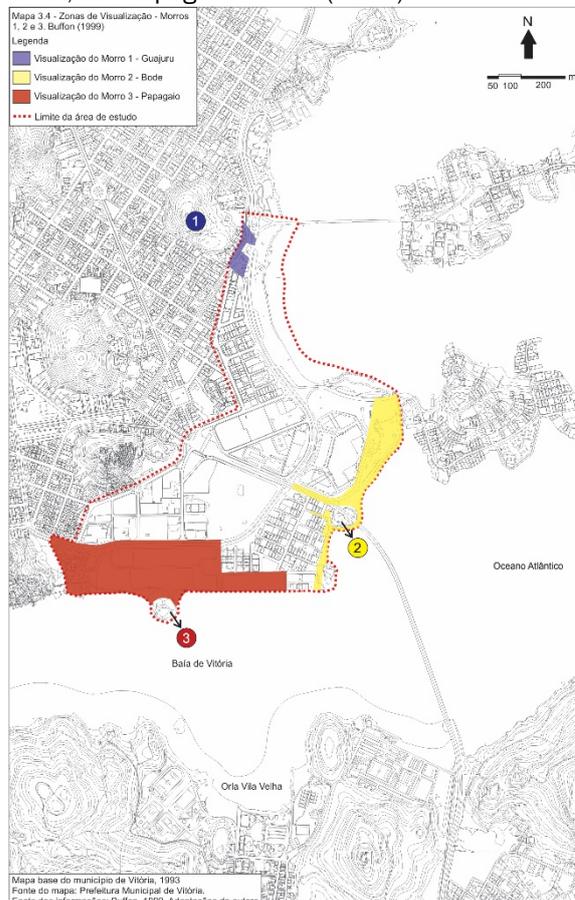
Mapa base do município de Vitória, 2007.
Fonte do mapa: Prefeitura Municipal de Vitória.
Informações da autora.

Como mencionado, Buffon (1999) também faz um mapeamento das zonas de visualização do relevo tomando como base sete afloramentos rochosos presentes no sítio físico da Enseada do Suá ou que fazem limite com o mesmo. O primeiro morro analisado é o Morro do Guajuru em que, segundo os Mapas 3 e 4, foram identificadas novas zonas de visualização antes inexistentes. Comparando os dois mapas é possível observar ganhos consideráveis de visualização do Guajuru em relação ao ano de 1999, uma vez que atualmente a contemplação do mesmo é possível de várias regiões do bairro. Porém, quando analisada a área mapeada por Buffon, é possível perceber que houve perdas de visualização do morro na base do mesmo, devido à construção de elevados edifícios antes inexistentes no local.

O aumento da área de visualização para o morro apresenta dúvidas em relação aos possíveis conflitos de visualização antes existentes no local. O critério de mapeamento foi o mesmo, a partir de pontos de vista ao nível do observador, ao nível do mar, excluindo-se áreas mais elevadas onde o visual é privilegiado. É possível que na época, barreiras, como tapumes ou placas de propagandas (*outdoors*) possam

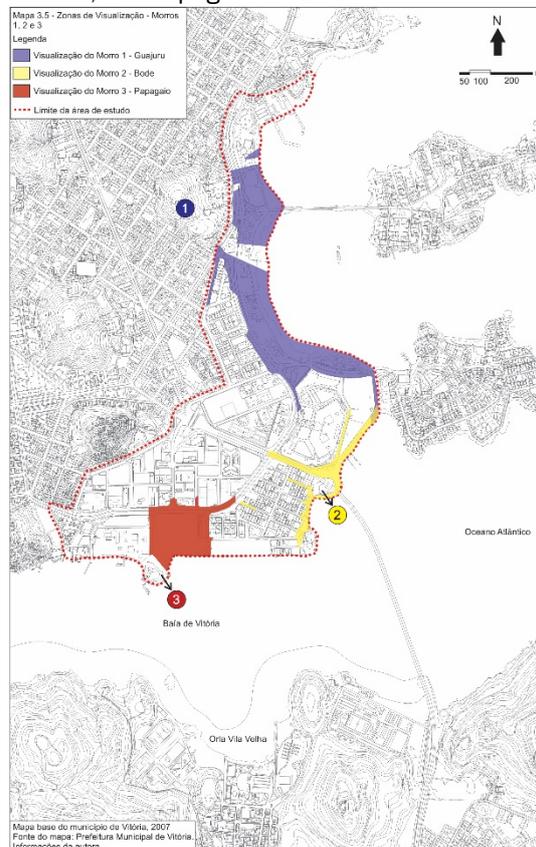
ter interferido no mapeamento em questão, não havendo, no entanto, certeza a esse respeito.

Mapa 3: Zonas de Visualização: 1 – Guajuru; 2 – Bode; 3 – Papagaio. Buffon (1999)



Fonte do mapa: Prefeitura Municipal de Vitória.
Fonte das informações: Buffon (1999).
Adaptações dos autores.

Mapa 4: Zonas de Visualização: 1 – Guajuru; 2 – Bode; 3 – Papagaio. Atual



Fonte do mapa: Prefeitura Municipal de Vitória.
Informações dos autores.

No mesmo mapa é apresentado o mapeamento das zonas de visualização do morro da Ilha do Bode. Comparando o mapa produzido em 1999 (Mapa 3) e o mapa da situação atual (Mapa 4), é possível identificar que nas áreas próximas à Ilha do Bode há uma permanência de visualizações, uma vez que não houve muitas modificações nas edificações do entorno ao longo do tempo. A maior modificação foi identificada no terreno cercado próximo à Ilha do Boi, em que não foi possível adentrar para mapear as zonas de visualização. Mas, como não há edificações no lugar, pode ser que ainda seja possível a observação para o mar do local.

Ainda nos Mapas 3 e 4 é apresentado o estudo de Buffon para o morro três, pertencente à Ilha do Papagaio. Comparando os mapas é possível identificar áreas de permanência de visualização, porém perdas consideráveis também são percebidas. Tais modificações também estão relacionadas aos novos edifícios implantados no local ou em construção, como a base da Marinha e o Cais das Artes.

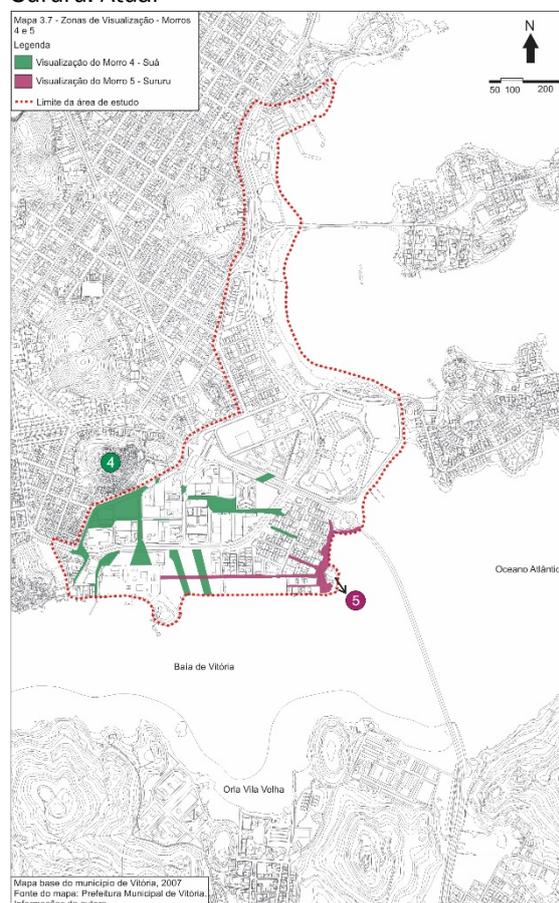
Comparando os dois mapas a seguir (Mapas 5 e 6), é possível concluir que houve perdas consideráveis na visualização do Morro do Suá, que possui relação de memória com a região aterrada, uma vez que tinha contato direto com o mar.

Mapa 5: Zonas de Visualização: 4 - Suá; 5 - Sururu. Buffon (1999)



Fonte do mapa: Prefeitura Municipal de Vitória.
Fonte das informações: Buffon (1999).
Adaptações dos autores.

Mapa 6: Zonas de Visualização: 4 - Suá; 5 - Sururu. Atual



Fonte do mapa: Prefeitura Municipal de Vitória.
Informações dos autores.

Tais perdas identificadas, sem dúvida, estão relacionadas aos inúmeros edifícios de múltiplos pavimentos construídos na Enseada do Suá, desde 1999. Essas modificações de visuais também podem ser percebidas quando o ponto de vista é modificado. Silva (2013) indicou em entrevista o local em que visualizava os filhos na praia e que, atualmente, consegue visualizar o mar e a orla de Vila Velha em poucos trechos, entre os altos prédios existentes (Figura 1), mesmo considerando o grande porte do Morro do Suá, onde mora.

Figura 1 – Vista do bairro Santa Helena (Morro do Suá).



Fonte – Acervo pessoal.

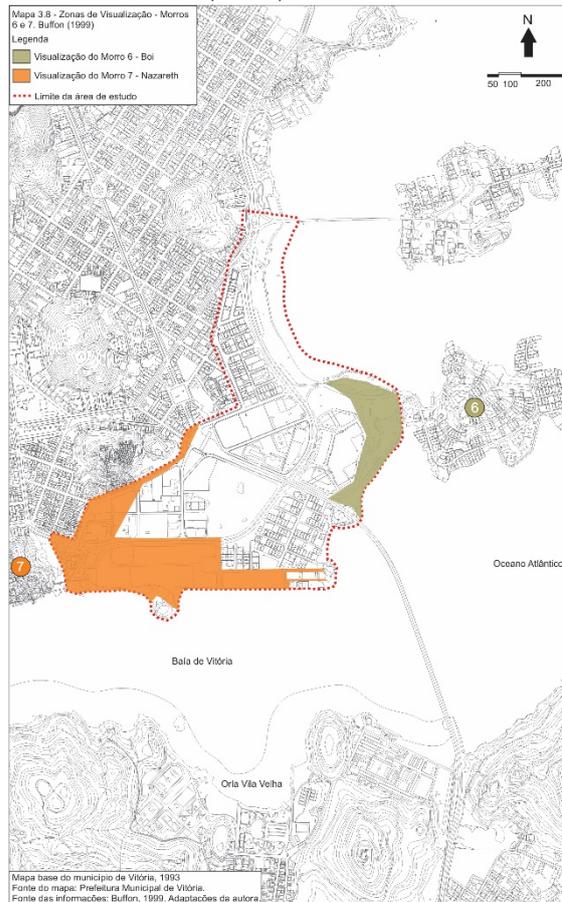
No mesmo mapa são apresentadas as possibilidades de visualização para o morro 5, na Ilha do Sururu. É possível observar que o morro podia ser visto principalmente na orla e a partir das vias que dão acesso ao mesmo. Comparando com o Mapa 6, relativo à situação atual, conclui-se que houve permanência na visualização desse elemento, com pequenas perdas e pequenos ganhos. A “ilha” pode ser contemplada somente em seu entorno imediato, principalmente devido ao porte da mesma, motivo que pode justificar a sua pouca relação com os entrevistados.

A Ilha do Boi também foi analisada na pesquisa desenvolvida por Buffon. Comparando os Mapas 7 e 8, é possível concluir o mesmo em relação ao Morro do Guajuru. As zonas de visualização apontadas por Buffon são menores que as mapeadas atualmente, identificando ganhos consideráveis na visualização da Ilha do Boi se comparada a 1999. A Ilha do Boi pode ser contemplada, atualmente, sobretudo na orla norte do território estudado, em um trecho considerável.

Por último, no mesmo mapa, é apresentado o mapeamento das zonas de visualização para o Morro Jesus de Nazareth (Mapa 7). Comparando com o mapa da situação atual (Mapa 8), é possível afirmar que houve perdas consideráveis, sobretudo devido à existência de novas edificações na orla e no interior do bairro próximo ao elemento em questão. O mapeamento apresentado por Buffon demonstra trechos maiores de visualização do Morro Jesus de Nazareth que atualmente não existem mais. O morro pode ser visualizado hoje de maneira privilegiada a partir da Praça do Papa, da via principal que corta o bairro e das vias internas do mesmo.

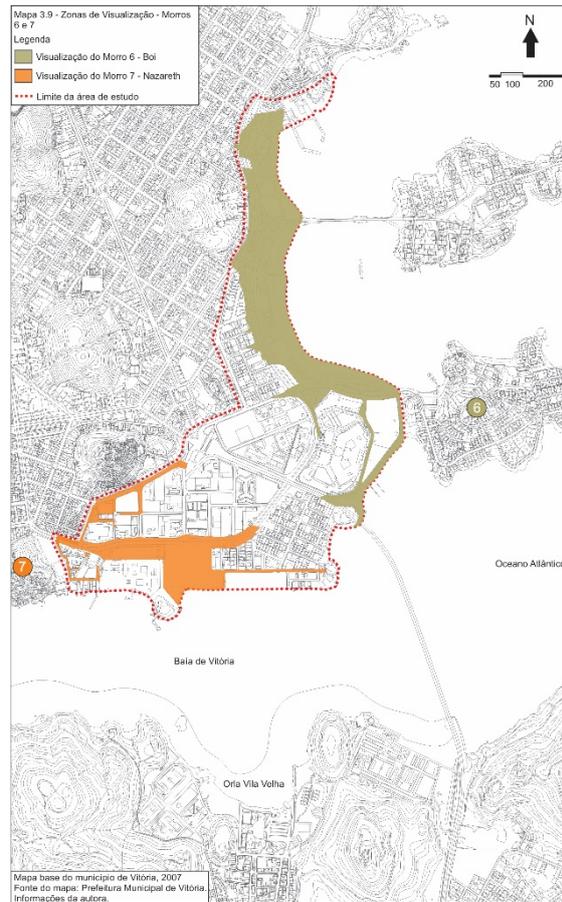
Complementarmente aos estudos apresentados por Buffon, o trabalho apresenta mapeamentos das zonas de visualização para os demais morros não mencionados pela autora e considerados como referenciais da paisagem na dissertação (ESPINDULA, 2014), como os morros da Ilha do Frade, da Barrinha, do Jaburuna, do Convento da Penha, do Moreno, do Penedo e da Pedra dos Olhos. Além desses, são apresentadas as visuais para a “Terceira Ponte”, considerada como referencial da paisagem, que pode ser contemplada em diversos pontos da Enseada do Suá. Tais mapeamentos também foram realizados como base para futuras pesquisas que possam ser realizadas sobre a paisagem em questão.

Mapa 7: Zonas de Visualização: 6 - Boi; 7 - Nazareth. Buffon (1999)



Fonte do mapa: Prefeitura Municipal de Vitória.
 Fonte das informações: Buffon (1999).
 Adaptações dos autores.

Mapa 8: Zonas de Visualização: 6 - Boi; 7 - Nazareth. Atual

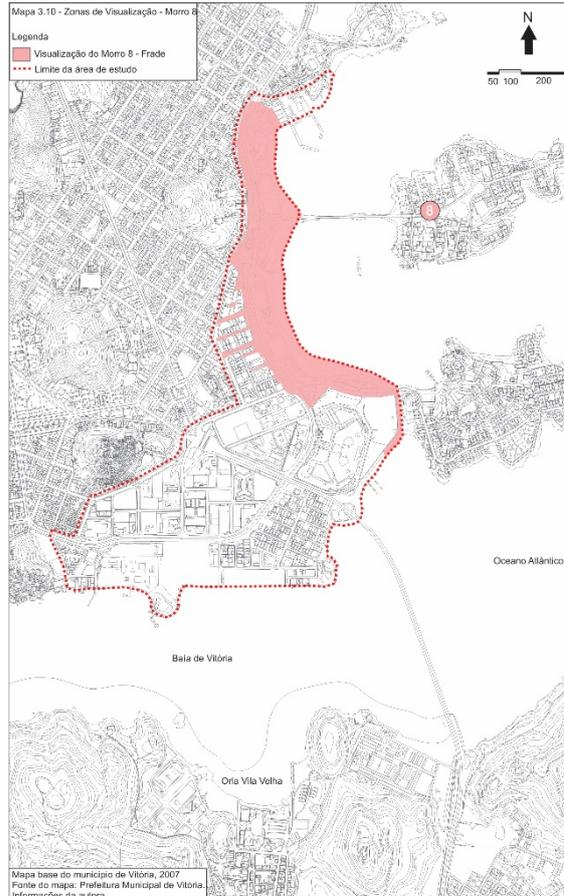


Fonte do mapa: Prefeitura Municipal de Vitória.
 Informações dos autores.

O Mapa 9 demonstra que a ausência de edificações no território demarcado potencializa a visibilidade para a Ilha do Frade, uma vez que não há obstruções relevantes que bloqueiem a contemplação dos transeuntes que circulam no local. O mesmo acontece com o Morro da Barrinha (Mapa 10) que pode ser observado principalmente a partir do parque linear e da orla da Enseada.

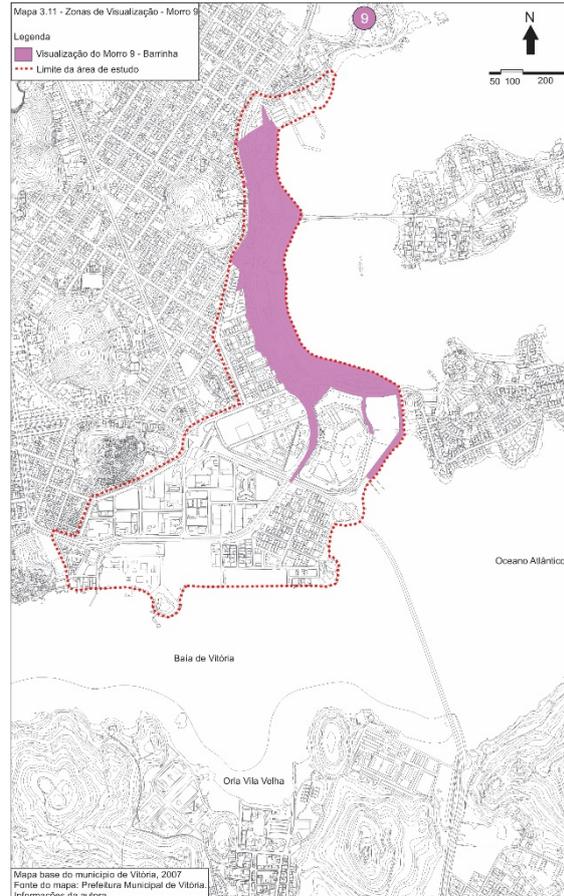
Já o Morro do Jaburuna, pertencente ao conjunto paisagístico localizado na orla de Vila Velha (município vizinho), pode ser mais bem contemplado a partir do território sul, em trechos da orla. Devido ao seu porte elevado, o Jaburuna também pode ser visto em trechos mais distantes da orla, em vias internas do bairro, como demonstrado no Mapa 11.

Mapa 9 – Frade. Atual



Fonte do mapa: Prefeitura Municipal de Vitória.
Informações dos autores.

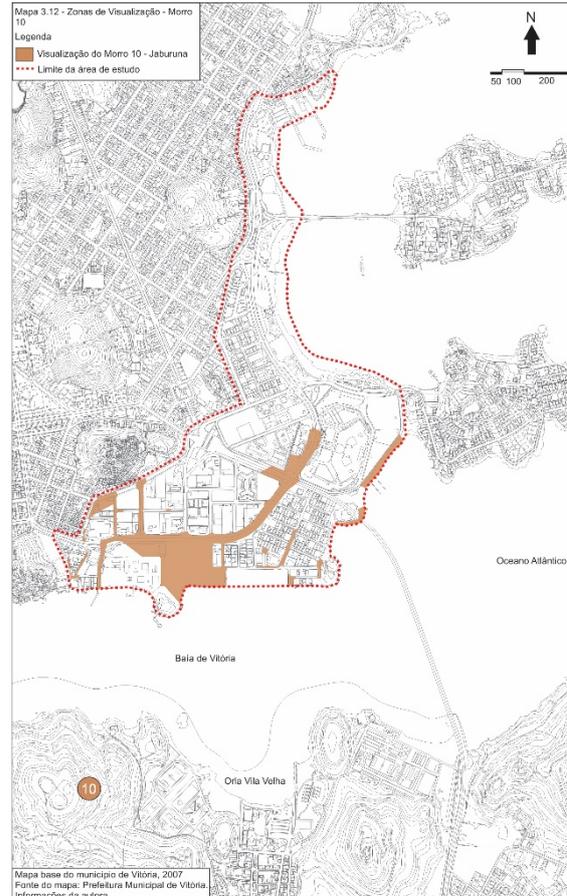
Mapa 10 – Barrinha. Atual



Fonte do mapa: Prefeitura Municipal de Vitória.
Informações dos autores.

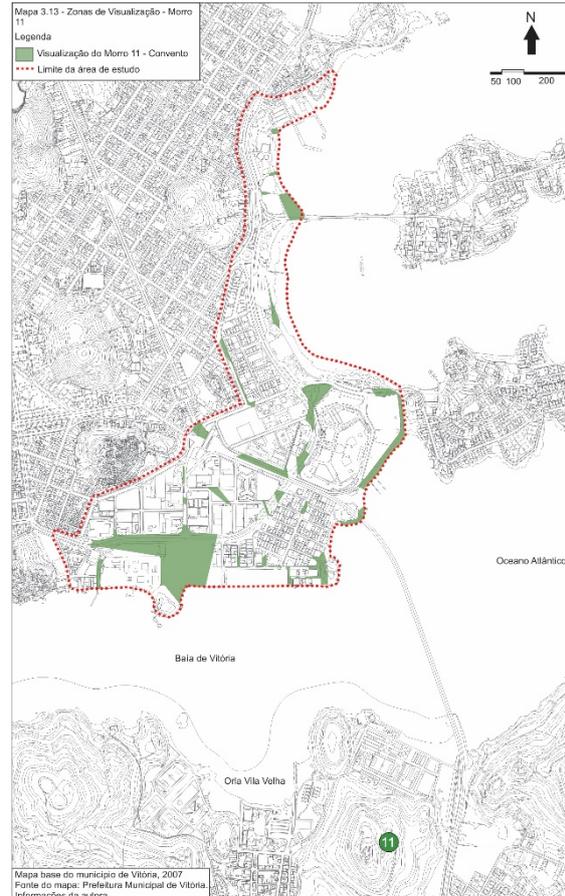
O Morro e o Convento Nossa Senhora da Penha apresentam visuais reduzidos, se analisados o porte dos mesmos. Em visita de campo, conforme o Mapa 12, foram encontradas áreas privilegiadas de visualização, entre elas a Praça do Papa e trechos da orla da Enseada, uma vez que nessas áreas não há a presença de edifícios de grande porte. Porém, nas demais áreas, principalmente nas vias internas do bairro, a visualização do Convento e do Morro (em vermelho na Figura 2) só é permitida em pequenos trechos entre os prédios, e de maneira reduzida, classificando-se como perda considerável para a região.

Mapa 11 – Jaburuna. Atual



Fonte do mapa: Prefeitura Municipal de Vitória. Informações dos autores.

Mapa 12 – Convento da Penha. Atual



Fonte do mapa: Prefeitura Municipal de Vitória. Informações dos autores.

Figura 2 – Convento da Penha visualizado entre os prédios da Enseada do Suá (em vermelho).



Fonte: acervo pessoal.

Quanto ao Morro do Moreno, localizado a leste do Morro do Convento da Penha, a situação é diferente. De acordo com o Mapa 13, é possível identificar extensas áreas de visualização do morro, principalmente na orla e no parque linear. O mesmo acontece nas principais vias de acesso ao bairro e na Praça do Papa. A grande possibilidade de visualização para o Morro do Moreno se apresenta como um ganho considerável para a região, uma vez que este elemento é referencial no conjunto paisagístico da Enseada do Suá.

Entre todos os elementos referenciais da paisagem adotados no trabalho, os que possuem menor visibilidade a partir do território da Enseada são o Penedo e a Pedra dos Olhos. Como demonstrado no Mapa 14, o Penedo pode ser contemplado apenas em um trecho da Praça do Papa. Uma vez que se trata de uma região inexistente antes do aterro, essa visibilidade, mesmo que mínima, se configura como ganho, porém tendenciosa à perda, devido às possibilidades de ocupações no Morro Jesus de Nazareth.

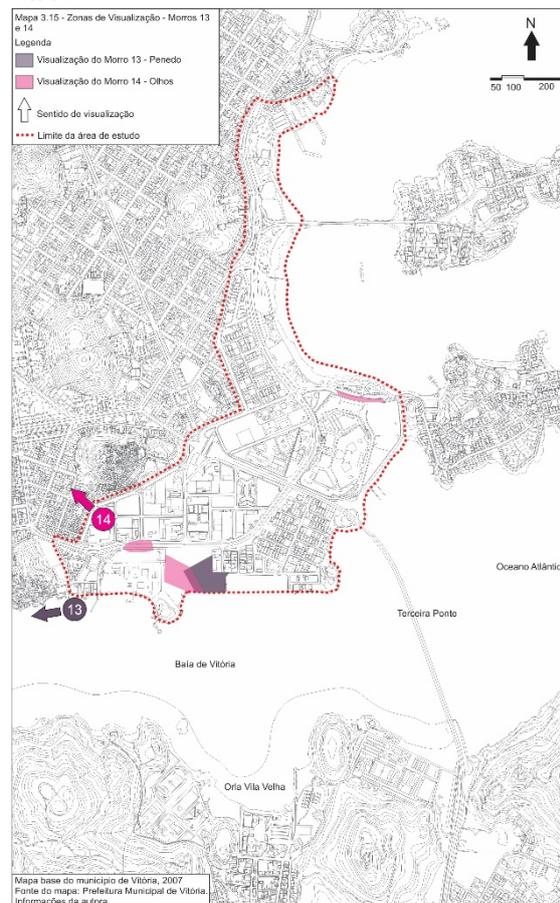
Conforme o mapeamento apresentado (Mapa 14), somente é possível contemplar a Pedra dos Olhos em pequenas parcelas da Praça do Papa e da principal via de acesso ao bairro, além da área próxima à Curva da Jurema.

Mapa 13 – Moreno. Atual.



Fonte do mapa: Prefeitura Municipal de Vitória. Informações dos autores.

Mapa 14 – 13: Penedo; 14: Pedra dos Olhos. Atual.



Fonte do mapa: Prefeitura Municipal de Vitória. Informações dos autores.

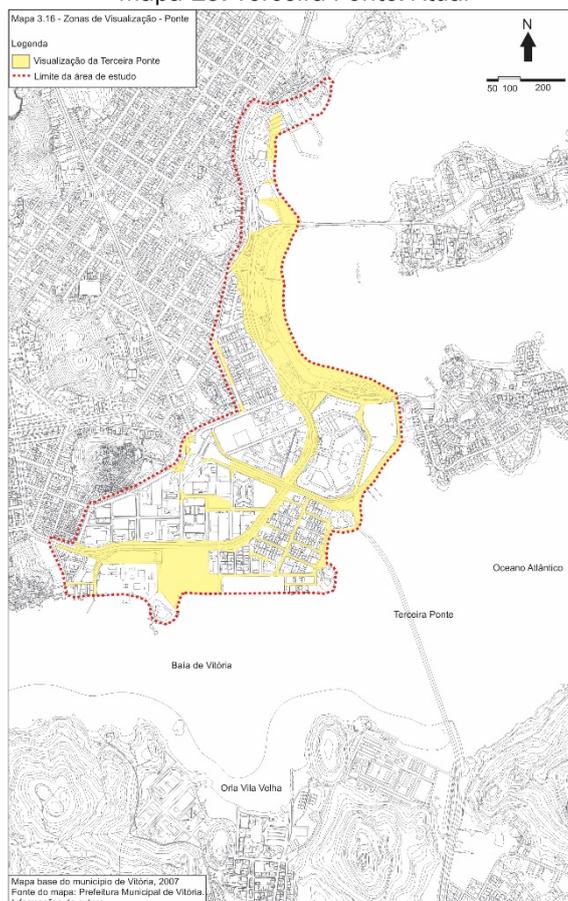
Em entrevista concedida, Frechiani (2013) afirma que a Pedra dos Olhos podia ser vislumbrada por diversos pontos da Enseada, sobretudo da orla. No entanto, afirma que atualmente só pode vê-la de poucos pontos e que não consegue mais identificar no território os locais em que também era possível visualizá-la.

Por fim, esta etapa apresenta o mapeamento da zona de visibilidade da “Terceira Ponte” (Ponte Deputado Darcy Castello de Mendonça, Mapa 15). Devido ao porte e imponência marcante na região, entre os elementos referenciais, a ponte possui maior área de visualização. Como demonstrado no mapa, a mesma pode ser contemplada por toda a orla, por todo o eixo viário principal que cruza a Enseada do Suá e em diversas ruas internas do bairro, se apresentando como ganho considerável na paisagem da Enseada do Suá.

Analisando todos os mapas apresentados, das atuais possibilidades de visualização dos elementos referenciais da paisagem adotados para este trabalho, é possível concluir que em praticamente todas as áreas públicas da Enseada é possível visualizar no mínimo um elemento em questão, apresentando-se como ganho. Porém, a contemplação para esses elementos é mais privilegiada na orla ou próxima a ela. Nas áreas internas do bairro que possuem edificações de maior gabarito é possível perceber que a visualização é privada, uma perda considerável, uma vez que antes da ocupação atual diversos elementos ainda podiam ser visualizados amplamente.

Contudo muitas permanências de visibilidade ainda existem e outras, em menor quantidade, foram acrescentadas ao longo dos anos. Contudo, muitas dessas possibilidades de visualização podem ser perdidas de acordo com o que é permitido construir atualmente, segundo o Plano Diretor Municipal de Vitória, principalmente na faixa do bairro mais distante do mar, em que os índices urbanísticos permitem uma ocupação mais verticalizada e com maior ocupação do lote.

Mapa 15: Terceira Ponte. Atual



Fonte do mapa: Prefeitura Municipal de Vitória.
Informações dos autores.

4. CONCLUSÃO

A presente pesquisa objetivou contribuir para o entendimento das transformações da paisagem frente ao processo de urbanização e ao crescimento urbano acelerado, principalmente em Vitória, com olhar voltado para a Enseada do Suá, para a preservação dos elementos paisagísticos relevantes presentes na região e para a análise dos valores da paisagem, bem como colaborar quanto às decisões relativas à manutenção da visibilidade de determinados elementos, identificados como referenciais.

O estudo demonstrou que a situação se agravou a partir da evolução urbana, com a efetiva ocupação do território, que criou bloqueios na contemplação de alguns elementos referenciais, defendendo a premissa levantada no início do trabalho, quanto à gradativa redução da relação das edificações construídas ao longo do tempo com os referenciais da paisagem da região.

Os mapeamentos das zonas de visualização e as classificações quanto aos níveis de percepção da paisagem demonstraram a orla mantém, em boa parte, a visibilidade de diversos elementos da paisagem, mesmo diante das edificações, considerando os pontos de vista privilegiados adotados para o trabalho, indicando

uma permanência na visualização desses. Contudo, o mesmo não ocorre quando o olhar é direcionado ao sentido oposto à orla devido à altura e à implantação das edificações, apresentando perda considerável.

Entende-se que é possível conciliar os interesses da cidade e os interesses dos empreendedores; no entanto falta uma sensibilidade, tanto da Prefeitura, quanto dos empreendedores e dos arquitetos urbanistas, para vislumbrar uma forma de ocupação que estabeleça um equilíbrio em relação à paisagem. Entende-se, também, que não há como retornar ao passado, mas que deve haver uma reflexão mais aprofundada sobre o futuro da paisagem da Enseada, diante das possíveis formas de ocupação permitidas na legislação atual e alterações que a mesma pode sofrer diante da pressão que o mercado imobiliário exerce na região.

REFERÊNCIAS

AB'SABER, A. Os domínios de natureza no Brasil: potencialidades paisagísticas. São Paulo: Ateliê Editorial, 2003.

BUFFON, A. C. Ensaio da Teoria Topoceptiva: um exercício de desenho urbano. Estudo de caso – Enseada do Suá, Vitória – ES. 1999. Dissertação de Mestrado em Arquitetura e Urbanismo - Universidade de Brasília, Brasília. 1999.

COMDUSA. Plano de Urbanização da Praia do Suá, Estudo de Viabilidade. Vitória, 1972

DERENZI, L. S. Biografia de uma Ilha. 2 ed. Vitória: PMV, Secretaria Municipal de Cultura e Turismo, 1995.

ESPINDULA, L. Identificação dos referenciais da paisagem da Enseada do Suá, Vitória (ES). In: XVII INIC – Encontro Latino Americano de Iniciação Científica, 2013, São José dos Campos. Anais..., São José dos Campos, 2013. CD ROM.

ESPINDULA, L. Perdas, ganhos e permanências na paisagem da Enseada do Suá, Vitória-ES. Dissertação de Mestrado em Arquitetura e Urbanismo – Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória. 2014.

FRECHIANI, R. V. A paisagem da Enseada do Suá. 2013. Entrevista concedida a Lidiane Espindula, Vitória, 10 de outubro 2013.

KOHLSDORF, M. E. A apreensão da forma da cidade. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1996. 254p.

LYNCH. K. A imagem da cidade. São Paulo: Martins Fontes, 3ª Edição, 2011.

MENDONÇA, E. M. S. Mudança na paisagem de Vitória (ES) pelo projeto de Saturnino de Brito - argumentos metodológicos para análise e construção da paisagem In: IX

Seminário de História da Cidade e do Urbanismo. Anais... FAU-USP / EESC-USP / Mackenzie / PUC-Campinas. São Paulo. 2006. p.1-15.

SILVA, I. A. da. A paisagem da Enseada do Suá. Entrevista concedida a Lidiane Espindula, Vitória, 21 de novembro de 2013.

VITÓRIA, PREFEITURA MUNICIPAL de. Site Oficial. Disponível em: <<http://www.vitoria.es.gov.br/>>. Acesso em: abril de 2013.

CAPÍTULO XI

OS/AS CATADORES/AS DE MATERIAIS RECICLÁVEIS E PROCESSO SAÚDE-DOENÇA: UM ESTUDO NA COOPERATIVA CATAMAIS EM CAMPINA GRANDE-PB

**Patrícia Vanessa Alcântara Pereira
Maria do Socorro Pontes de Souza**

OS/AS CATADORES/AS DE MATERIAIS RECICLÁVEIS E PROCESSO SAÚDE-DOENÇA: UM ESTUDO NA COOPERATIVA CATAMAIS EM CAMPINA GRANDE-PB

Patrícia Vanessa Alcântara Pereira

Universidade Estadual da Paraíba
Campina Grande/PB

Maria do Socorro Pontes de Souza

Universidade Estadual da Paraíba
Campina Grande/PB

RESUMO: Considerando as transformações ocorridas no mundo do trabalho e o crescimento expressivo do desemprego, muitos trabalhadores encontram na reciclagem do lixo, a possibilidade de garantir o sustento de suas famílias. Frente a precariedade de tal ocupação e a situação de exclusão social a que estão submetidos cotidianamente, os/as catadores/as de materiais recicláveis, realizam tal atividade num contexto caracterizado pela ausência total de proteção social, que os coloca em uma posição de riscos a sua saúde, considerando as condições insalubres de trabalho a que se submetem. Nesta perspectiva, o presente estudo teve como objetivo principal, analisar a percepção dos/as catadores/as de materiais recicláveis da cooperativa (CATAMAIS) no município de Campina Grande-PB, acerca do processo saúde-doença. A partir da realização da pesquisa ora apresentada, foi possível identificar que, apesar dos catadores/as de materiais recicláveis, perceberem os riscos a que estão expostos constantemente, veem tal ocupação, como uma importante alternativa de sobrevivência, frente ao contexto de exclusão social a que estão submetidos.

PALAVRAS-CHAVE: Catadores/ as. Materiais recicláveis. Saúde-Doença.

1. INTRODUÇÃO

Os Catadores de Materiais Recicláveis (CMRs) constituem a base da cadeia produtiva da indústria de reciclagem, captam e separam do lixo o que é reciclável, realizando, portanto, o trabalho que é de responsabilidade do Estado. (BARBOSA et al, 2013). A profissão é reconhecida pela Classificação Brasileira de Ocupação e foi oficializada no país em 2002.

A maior parte desses/as trabalhadores/as realiza suas atividades de maneira informal nas ruas ou em lixões, submetidos a rotinas de trabalho pesado e vulneráveis a riscos de acidentes por estarem expostos a resíduos perigosos, a animais transmissores de doença, afetando com isso a sua saúde.

De acordo com Medeiros e Macedo (2006), essa dura realidade que caracteriza as condições de trabalho do catador se insere na percepção de “exclusão por inclusão”, na qual o catador é incluído socialmente pelo trabalho, mas excluído pela atividade que desempenha. Essa relação social ambígua resultou em uma “invisibilidade” histórica destes atores, seja pelo poder público, seja pela sociedade

como um todo, o que acaba isolando ainda mais estas pessoas em espaços de concentração de pobreza e com pouco ou nenhum acesso a serviços públicos de qualidade. (MEDEIROS; MACEDO 2006, Apud IPEA, 2013).

Homens e mulheres catadores/as sofrem um intenso processo de exclusão sendo rejeitados socialmente por serem associados/as a sujeira, além de estarem se expondo constantemente ao risco de contaminação, colocando em risco a sua própria saúde, pelo contato sem proteção com materiais contaminados e agentes transmissores de doenças. A falta de conhecimento das formas corretas de exercer a captação e separação de materiais recicláveis torna a atividade mais complexa.

A maioria desses/as trabalhadores/as desenvolve seu trabalho nas ruas ou nos lixões, sendo submetidos/as a rotinas de trabalho extenuantes, risco de acidentes por não terem acesso a equipamentos de proteção individual e exposição a resíduos perigosos para sua saúde.

Assim, a presente pesquisa teve como principal objetivo de analisar a percepção dos/as Catadores/as de Materiais Recicláveis sobre o processo saúde-doença. Constituíram-se ainda objetivos deste estudo analisar em que medida as condições de trabalho dos/as catadores/as no âmbito das atividades desenvolvidas pela CATAMAIS, traz imbricações na saúde dos/as mesmos/as; Identificar as ações de autocuidado com a saúde entre esses trabalhadores, buscando verificar as possibilidades de risco experimentadas durante o desenvolvimento de suas atividades; Traçar o perfil socioeconômico e epidemiológico dos/as sujeitos pesquisados/as; Traçar o perfil sócio econômico dos/as sujeitos pesquisados/as.

Compreendemos que o estudo ora apresentado, traz sua relevância na medida em que buscou apreender as condições de trabalho dos/as catadores/as de materiais recicláveis, como também identificar em que medida os/as mesmos/as tem conhecimento dos riscos à saúde a que estão expostos cotidianamente, considerando as suas condições insalubres de trabalho.

2. A OCUPAÇÃO DOS CATADORES/AS DE MATERIAIS REICLÁVEIS E A RELAÇÃO ENTRE SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO

2.1. O Surgimento da Ocupação de Catador/a e o processo de Inclusão/ Exclusão social

Conforme destaca Souza e Mendes (2006), os catadores de materiais recicláveis, nome dado formalmente à profissão desde 2002 no Código Brasileiro de Ocupações (CBO), “são pessoas que vivem e trabalham, individual e coletivamente, na atividade de coleta, triagem e comercialização de matérias recicláveis” (GONÇALVES, 2001, Apud SOUZA; MENDES 2006, p.11). A ocupação de catadores/as de lixo existe informalmente há pelo menos uns 50 anos no Brasil. Durante muitos anos, esses/as trabalhadores/as eram conhecidos como “garrafeiros”, “trapeiros” e “papeleiros”, além de expressões pejorativas como “burro

sem rabo”.

A catação é uma atividade permeada de resistências, sendo rejeitada por muitos, porém muitos desses/as trabalhadores/as afirmam que “é melhor ser catador do que roubar”, percebendo-se assim, uma mistura de vergonha e justificativa no discurso dos catadores, por desenvolverem a atividade de catação de materiais recicláveis como trabalho (VIANA, 2000). Muitos deles têm sua autoestima baixa por serem associados à sujeira, além de estarem expostos a todo o momento aos riscos para sua saúde, por ser uma atividade que exige força para carregar os carrinhos e por conviverem com constantes perigos como resíduos químicos e tóxicos, ratos, a riscos de acidentes por matérias perfuro cortantes etc.

Cabe destacar, que o trabalho realizado por estes/as trabalhadores/as consiste em catar, separar, transportar, acondicionar e, às vezes, beneficiar os resíduos sólidos com valor de mercado para reutilização ou reciclagem. Apesar de serem responsáveis por destinar 90% deste montante para a indústria da reciclagem, os/as catadores/as não participam da riqueza produzida com o reingresso do material na cadeia produtiva. Portanto, é importante destacar, que os catadores/as de materiais recicláveis constituem a base da cadeia produtiva da indústria de reciclagem, captam e separam do lixo o que é reciclável, realizando, portanto, o trabalho que é de responsabilidade do Estado. (BARBOSA et al, 2013).

A maioria desses/as trabalhadores/as desenvolve sua atividade em lixões ou nas ruas sob o sol e chuva num ritmo de trabalho que provoca muita exaustão física; convivem com o mau cheiro e gases que sai do lixo acumulado e com a fumaça tóxica que é produzida pela combustão dos resíduos. No entanto, apesar de ser uma peça importante para o meio ambiente por estar proporcionando que menos materiais sejam levados para os lixões ou aterros sanitários, o seu trabalho não é valorizado, porém se reduz a um vínculo informal, sem acesso à remuneração ou a qualquer outro direito trabalhista.

Os trabalhadores da reciclagem estão inseridos num ciclo econômico altamente rentável, mas não para eles. Apesar de desenvolverem uma atividade fundamental neste mercado, os/as catadores/as realizam seu processo de trabalho num contexto caracterizado pela ausência total de proteção social que os coloca em uma posição de risco tanto social, quanto de saúde considerando as condições precárias de trabalho a que se submetem tais trabalhadores/as.

Partindo-se de tal perspectiva, pode-se inferir que é crescente e expressivo o número de trabalhadores/as que se encontram sob condições que configuram exclusão social. Conforme destacam Medeiros e Macedo (2006), por trás de formas aparentes de inclusão social, existem formas sutis de exclusão que conduzem a uma aparente inclusão, que camufla uma exclusão, entendida como inclusão perversa. É nessa perspectiva que se inserem os trabalhadores/as de Materiais Recicláveis.

Birbeck (1978 Apud MEDEIROS; MACEDO, 2006), denomina os catadores de “self-employed proletarians”, pois, segundo o autor, o auto-emprego não passa de ilusão, pois os catadores se auto-empregam, mas na realidade eles vendem sua força de trabalho à indústria da reciclagem, sem, contudo terem acesso à seguridade social do mundo do trabalho.

Paradoxalmente, mesmo ocorrendo nas condições demonstradas, que são bastante adversas, a catação possibilita a sobrevivência de muitos trabalhadores/as, que se encontram excluídos e sem alternativas para a subsistência.

Magera (2003) e Miura (2004 Apud MEDEIROS; MACEDO, 2006), relacionam o crescimento do número de catadores de materiais recicláveis com as crescentes exigências para o acesso ao mercado formal de trabalho e também ao aumento do desemprego. Para esses autores, alguns trabalhadores da catação constituem uma massa de desempregados que, por sua idade, condição social e baixa escolaridade, não encontram lugar no mercado formal de trabalho.

2.2. As condições de trabalho dos/as Catadores/as de Materiais Recicláveis e o Processo Saúde-Doença.

A relação entre saúde/doença/trabalho vem sendo objeto de preocupação de vários estudiosos desde a consolidação do modo de produção capitalista iniciado pela divisão manufatureira do trabalho que "é uma criação totalmente específica do modo de produção capitalista" (MARX, 1988, Apud JÚNIOR; LEME; RICCO 2014). Nesse sentido, são necessárias algumas considerações sobre a categoria trabalho, por ser uma atividade vital humana por excelência, ou seja, a que possibilitou à espécie humana romper com os limites biológicos e constituir-se em gênero humano determinado pelas leis sócio-históricas (GRADELLA JÚNIOR, 2002 Apud JÚNIOR; LEME; RICCO 2014).

De acordo com os referidos autores, Marx (1988) escreve que o "trabalho é um processo entre o homem e a Natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla o seu metabolismo com a Natureza. (...) Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes a sua corporalidade, braços e pernas, cabeça e mão, a fim de apropriar-se da matéria, natural numa forma útil para sua própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento, sobre a Natureza externa a ele, ao modificá-la, ele modifica ao mesmo tempo sua própria Natureza. (...) Pressupomos o trabalho numa forma em que pertence exclusivamente ao homem" (Apud JÚNIOR; LEME; RICCO 2014).

Nesse aspecto, as relações estabelecidas pelos trabalhadores coletores de lixo reciclável com a sua atividade implicam, na produção social do processo saúde/doença. As condições insalubres de trabalho a que estão submetidos cotidianamente tais trabalhadores, os colocam numa condição de constantes riscos a sua saúde, considerando-se que esta é socialmente produzida, conforme destaca Mendes (1996).

O trabalho realizado por estes/as trabalhadores/as consiste em catar, separar, transportar, acondicionar e, às vezes, beneficiar os resíduos sólidos com valor de mercado para reutilização ou reciclagem. Apesar de serem responsáveis por destinar 90% deste montante para a indústria da reciclagem, os/as catadores/as não participam da riqueza produzida com o reingresso do material na cadeia

produtiva. Portanto, é importante destacar, que os catadores/as de materiais recicláveis constituem a base da cadeia produtiva da indústria de reciclagem (BARBOSA et al, 2013).

Conforme ressaltamos anteriormente, os trabalhadores da reciclagem estão inseridos num ciclo econômico altamente rentável, mas não para eles. De acordo com Silva (2010), a reciclagem de resíduos sólidos é uma atividade lucrativa e por esta razão mobiliza indústrias em todo o mundo. Nesse cenário o Brasil é o maior reciclador de embalagens de alumínio, além de estar aperfeiçoando o mercado de reaproveitamento de plásticos.

No que se refere ao aspecto social, este é determinado pelo próprio contexto de trabalho: informal, sem salário, sem proteção previdenciária. A maioria desses/as trabalhadores/as desenvolve sua atividade em lixões ou nas ruas sob o sol e chuva num ritmo de trabalho que provoca muita exaustão física; convivem com o mau cheiro e gases que sai do lixo acumulado e com a fumaça tóxica que é produzida pela combustão dos resíduos. No entanto, apesar de ser uma peça importante para o meio ambiente por estar proporcionando que menos materiais sejam levados para os lixões ou aterros sanitários, o seu trabalho não é valorizado, porém se reduz a um vínculo informal, sem acesso à remuneração ou a qualquer outro direito trabalhista.

É importante destacar ainda que, a baixa escolaridade e a falta de acesso a informações sobre medidas preventivas, são também características agravantes para estas pessoas, que deixam de utilizar os meios ou instrumentos de proteção, apesar de conhecerem os riscos presentes na atividade que executam.

No entanto, cabe destacar que o mero conhecimento do perigo, por esses sujeitos, não é suficiente para transformar seus hábitos e posturas em ação preventiva. A primeira razão é a convivência dos catadores num processo habitual de trabalho atravessado pela precariedade e pela degradação ambiental que naturaliza os riscos. Portanto, o trabalhador/a catador/a é exposto a riscos à saúde, a preconceitos sociais e à desregulamentação dos direitos trabalhistas, em condições de trabalho extremamente precárias, o que corrobora a afirmação destas pessoas de que esta é uma atividade dura e humilhante, permanecendo ali somente por necessidade de sobrevivência, conforme identificamos nos resultados do estudo, que apresentamos a seguir.

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

Os resultados a serem apresentados a seguir, foram obtidos através da realização da pesquisa de campo, realizada na Cooperativa de Catadores/as de Materiais Recicláveis (CATAMAIS) no Município de Campina Grande-PB, no período de setembro a outubro de 2014. Participaram da pesquisa nove cooperados/as da cooperativa.

A pesquisa se caracterizou do tipo de pesquisa exploratória e descritiva, com abordagem quanti-qualitativa, tendo sido realizada a partir do estudo bibliográfico e da pesquisa de campo. O uso de tal abordagem se justifica considerando que,

conforme destaca Martinelli (1999), possibilitou o conhecimento para explicação dos fenômenos investigados. No entanto, permitiu, sobretudo dimensionar os problemas, descrevê-los e ir além, conhecer trajetórias, experiências sociais dos sujeitos envolvidos. Utilizamos, ainda, a observação participante, que foi realizada através do contato direto com os/as sujeitos/as pesquisados/as, dessa forma, permitindo uma maior compreensão da realidade dos/as mesmos/as (MINAYO, 1994). Cabe destacar, que foram entrevistados/as nove cooperados/as sendo cinco mulheres e quatro homens. No que se refere à análise dos depoimentos, utilizou-se da análise de conteúdo, com uma abordagem crítica quanto à compreensão das falas dos sujeitos envolvidos na pesquisa.

É importante ressaltar, que a pesquisa foi realizada após o projeto ser submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual da Paraíba em Setembro de 2014, considerando que se tratou de uma pesquisa envolvendo seres humanos, fazendo-se necessário a apreciação e avaliação da pesquisa conforme preconiza as Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisa definidas pelo conselho Nacional de Saúde, através da Resolução nº 466/12.

4. RESULTADOS

4.1 Análise do perfil socioeconômico dos/as cooperados/as da CATAMAIS

Inicialmente, a partir de informações coletadas na pesquisa de campo realizada na Cooperativa de Catadores/as de Materiais Recicláveis (CATAMAIS), no município de Campina Grande-PB, foi possível levantarmos os aspectos socioeconômicos dos/as sujeitos/as entrevistados/as. Dentre esses aspectos levantados estão: faixa etária, gênero, escolaridade, estado civil, moradia, quantidade de filhos, renda pessoal e se participam de algum programa social, enfim aspectos que, caracterizam inicialmente o perfil dos sujeitos da pesquisa. Tais dados serão apresentados nos gráficos a seguir:

Tabela 1 - Frequências e porcentagens da faixa etária dos/as cooperados da CATAMAIS

Faixa Etária	Frequência	Porcentagem
21 a 29 (jovens)	2	22,2
30 a 59 (adulto)	5	55,5
60≥ (idoso)	2	22,2
Total	9	99,9

Fonte: pesquisa de campo realizada na Cooperativa de Catadores/as de Materiais Recicláveis - CATAMAIS/CG, 2014.

No que se refere à faixa etária dos/as cooperados/as entrevistados/as, constata-se que o maior percentual correspondendo a 55,5% está com idade entre 30 a 59 anos, 22,2% nota-se que são jovens com idade entre 21 a 29, e 22,2% são

idosos por estarem com mais de 60 anos.

Tabela 2 - Frequências e porcentagens de Gênero dos/as cooperados/as da Cooperativa CATAMAIS.

Gênero	Frequência	Porcentagem
Feminino	5	55,5
Masculino	4	44,4
Total	9	99,9

Fonte: pesquisa de campo realizada na Cooperativa de Catadores/as de Materiais Recicláveis - CATAMAIS/CG, 2014.

Nota-se que 44,4% são do sexo masculino, enquanto 55,5% correspondem ao sexo feminino, reforçando dados do Compromisso Empresarial para Reciclagem (CEMPRE), destacou que no Brasil 70% dos catadores são mulheres.

Tabela 3 - Frequências e porcentagens da Escolaridade dos/as Cooperados/as da CATAMAIS

Escolaridade	Frequência	Porcentagem
Não Alfabetizado	3	33,3
Fundamental Incompleto	6	66,6
Fundamental Completo	0	0
Ens.Médio Incompleto	0	0
Ens.Médio Completo	0	0
Total	9	99,9

Fonte: pesquisa de campo realizada na Cooperativa de Catadores/as de Materiais Recicláveis - CATAMAIS/CG, 2014.

Constata-se que 33% dos/as cooperados/as não são alfabetizados/as, enquanto 67% possuem apenas o Ensino Fundamental Incompleto.

Tabela 4 - Frequências e porcentagens do Estado Civil dos/as Cooperados/as da CATAMAIS

Estado Civil	Frequência	Porcentagem
Solteiro/a	5	55,5
Casado/a	2	22,2
Separado/a	1	11,1
Outros	1	11,1
Total	9	99,9

Fonte: pesquisa de campo realizada na Cooperativa de Catadores/as de Materiais Recicláveis - CATAMAIS/CG, 2014.

No tocante ao Estado Civil dos/as cooperados/as, observa-se que 55,5% são solteiros, 22% casados/as, 11,1% separados/as e 11,1% responderam outros.

Tabela 5 - Frequências e porcentagens Moradia dos/as Cooperados/as da CATAMAIS

Moradia	Frequência	Porcentagem
Própria	7	77,7
Alugada	2	22,2
Cedida	0	0
Total	9	99,9

Fonte: pesquisa de campo realizada na Cooperativa de Catadores/as de Materiais Recicláveis - CATAMAIS/CG, 2014.

No que se refere ao tipo de moradia dos/as cooperados/as um percentual de 77,7% possuem moradia própria, e 22,2% alugada. Constatamos assim, que dos sujeitos entrevistados, os que possuem casa própria representa um número bem significativo.

Cabe destacar que, a partir do ano de 2002, com a entrada de Luís Inácio Lula da Silva, no âmbito do governo federal, é criado o Ministério das Cidades, que traz entre suas principais iniciativas, a criação do Programa Minha Casa Minha Vida PMCMV. Este é uma parceria do Governo Federal com Estados e Municípios, sendo gerido pelo Ministério das Cidades e tendo a Caixa Econômica Federal como operacionalizadora (SOUZA, 2013). Vale enfatizar de acordo com a referida autora que, a maior parte dos recursos é destinada a produção de casas para famílias com renda de três a dez salários mínimos, sendo a maior demanda por habitações encontradas em famílias com renda de Zero a três salários.

Tabela 6 - Frequências e porcentagens da Quantidade de filhos/as dos/as Cooperados/as da CATAMAIS

Quantidade de Filhos	Frequência	Porcentagem
1 filho/a	1	11,1
2 filhos/as	3	33,3
4 ou mais filhos/as	3	33,3
Nenhum	2	22,2
Total	9	99,9

Fonte: pesquisa de campo realizada na Cooperativa de Catadores/as de Materiais Recicláveis - CATAMAIS/CG, 2014.

No tocante ao número de filhos/as, observa-se que 11,1% possuem apenas 01 filho/a, 33,3% possuem 02 filhos/as, enquanto 33,3% possuem 4 ou mais filhos/as, e 22,2% dos/as cooperados/as responderam não possuem nenhum filho/a.

Tabela 7 - Frequências e porcentagens da Renda Pessoal dos/as Cooperados/as da CATAMAIS

Renda Pessoal	Frequência	Porcentagem
Menos de 1 salário	7	77,7
Não possui salário	2	22,2
1 salário	0	0

2 a 3 salário	0	0
Mais de 3 salários	0	0
Total	9	99,9

Fonte: pesquisa de campo realizada na Cooperativa de Catadores/as de Materiais Recicláveis - CATAMAIS/CG, 2014.

No que se refere à renda pessoal dos/as cooperados/as, constata-se que um percentual significativo correspondendo 77,7% não possui salário, e apenas 22,2% possuem uma renda de menos de 01 salário mínimo, demonstrando a situação de extrema pobreza em que vivem a maioria dos pesquisados. A partir de tais resultados é possível afirmar que a ocupação de catador/a, torna-se uma alternativa de sobrevivência, para tais trabalhadores, que não estão inseridos no mercado formal de trabalho.

Tabela 8 - Frequências e porcentagens de Programas sociais acessado pelos/as Cooperados/as da CATAMAIS

Programas Sociais	Frequência	Porcentagem
Possui bolsa família	4	44,4
Não possui bolsa família	5	55,5
Total	9	99,9

Fonte: pesquisa de campo realizada na Cooperativa de Catadores/as de Materiais Recicláveis - CATAMAIS/CG, 2014.

No que se refere aos programas sociais, observa-se que um percentual maior de 55,5% não possui nenhum benefício, enquanto 44,4% possuem bolsa família. Em relação ao Programa Bolsa Família, o mesmo foi instituído pelo Governo Federal, pela Lei nº 10.836, de 9 de janeiro de 2004, regulamentado pelo Decreto nº 5.209, de 17 de setembro de 2004, alterado pelo Decreto nº 6.157 de 16 de julho de 2007. O programa é gerenciado pelo Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) e beneficia famílias pobres (com renda mensal por pessoa de R\$ 60,01 a R\$ 120,00) e extremamente pobres (com renda mensal por pessoal de até R\$ 60,00) (BRASIL, 2004).

5. ANÁLISE DAS FALAS DOS(AS) SUJEITOS(AS)

Conforme destaca Barros, Sales e Nogueira (2002 Apud MEDEIROS; MACEDO, 2006), catar lixo é uma atividade excludente pela própria natureza do tipo de trabalho. Atualmente a CATAMAIS, lócus da pesquisa que realizamos, é composta por 9 catadores/as sendo 5 mulheres e 4 homens. Cabe destacar, conforme identificamos a partir da pesquisa de campo que, destes a grande maioria, 44% dos/as catadores/as de materiais recicláveis estão na ocupação há mais de 10 anos.

A coleta seletiva é feita em rotas nos bairros, onde os/as catadores/as saem

de porta em porta pegando os materiais com os carrinhos de tração humana, cheios de materiais pesados para carregar, expostos a todo tipo de riscos para a sua saúde, a materiais perfuro cortantes, materiais químicos, e as rotinas muito estressantes de trabalho podendo causar sérios problemas de saúde para os mesmos/as. Apesar de todos estes riscos, boa parte dos/as entrevistados elegeram tal atividade como uma forma de sobrevivência, considerando o processo de exclusão a que estão submetidos. Vejamos os depoimentos que se seguem:

Sou catadora, porque não tem outra opção de trabalhar! Eu não tenho estudo ne? É muito difícil arrumar trabalho sem ter estudado. **(ENTREVISTA 02)**.

Para mim eu acho muito boa não estando parada, tudo para mim está bom. Gosto muito de trabalhar, para me não tem tempo ruim, não é filha? **(ENTREVISTA 05)**.

Eu gosto, é o meu ganha pão, é um trabalho que dá para me sustentar, um trabalho digno como qualquer outro. **(ENTREVISTA 08)**.

No entanto, identificamos outros depoimentos que demonstram outra percepção acerca de tal atividade.

Eu acho muito ruim preferia uma coisa melhor, se aparecesse uma coisa melhor eu ia, a gente trabalha muito e ganha pouco. **(ENTREVISTA 09)**.

Mais ou menos dá pouco dinheiro, como não consigo arrumar outro trabalho fico nesse mesmo. **(ENTREVISTA 06)**.

São muitas as dificuldades vivenciadas pelos/as catadores/as de materiais recicláveis, considerando que além das condições insalubres de trabalho, do cansaço e dos riscos à saúde sofre ainda com o preconceito em torno de tal ocupação. A história de vida dos/as catadores/as de materiais recicláveis é marcada pela vergonha, humilhação e exclusão social; sua ocupação é sentida como sendo desqualificada e carente de reconhecimento pela sociedade. Vejamos as falas a seguir:

O preconceito que ainda existe, por eu ser catadora, as pessoas pensam que (...) somos sujos, e também o rejeito que vem muito na coleta, as pessoas para se livrar do lixo ai coloca junto com os recicláveis, o lixo quem pega é o caminhão da prefeitura, e não nós catadores. **(ENTREVISTA 01)**.

Tem muita dificuldade, é sair nas casas para coletar os materiais, sempre as pessoas dão relá na gente! Aí tem muita gente que ver agente e vira a cara. Tem casa que a gente pega reciclável, que dão sabonete, eles acham que por que nós somos catadores, não toma banho! **(ENTREVISTA 02)**.

Desgaste físico, mental, falta de acompanhamento médico, muito aborrecimento! como sou presidente da cooperativa dá muita dor de cabeça **(ENTREVISTA 07)**.

É o estresse agente trabalha muito. **(ENTREVISTA 08)**.

Cabe destacar, a exposição dos/as catadores/as aos agentes ambientais danosos ocorre comumente por meio da inalação, do contato dérmico, da contaminação por alimentos, além dos riscos ocupacionais a que estão sujeitos, tais como, cortes, enfim. Assim, indagamos aos pesquisados se achavam que a atividade de catador/a traz algum risco para a saúde. Destacamos os seguintes depoimentos:

Sim. Junto da coleta que nós fazemos, vem muito material poluído, mesmo que a gente trabalhe bem equipado, mas corremos risco. (ENTREVISTA 01).

Sim, traz, por exemplo, micróbios, abrir garrafa ter algo dentro, e não saber que produto é aquele que está dentro da garrafa. (ENTREVISTA 02).

Sim, estou no hospital do trauma, a gente pode se cortar com alguma agulha. É muito perigoso mexer com materiais do hospital, a gente não sabe se está contaminado. (ENTREVISTA 03).

Ainda no que se refere a tal questão, destacamos os seguintes relatos:

Sim pegar a doença do rato, pegar doenças transmissíveis é muito perigoso pra agente. (ENTREVISTA 06).

Sim desgaste físico e mental. (ENTREVISTA 07).

Sim, a poeira, pegar alguma coisa química, vidros tem o risco de agente pegar uma sacola sem saber o que tem dentro. E se tiver vidro? Agente se cortar! Carregando os carrinhos pesados a coluna dói muito, as pernas estão cheias de varizes. (ENTREVISTA 08).

Sim. Eu peguei uma garrafa, e dentro dela tinha um líquido que não sabia o que era aí comecei passar mal, teve que vir o SAMU aí a médica me falou que, se eu não tivesse sido socorrido logo, eu tinha morrido, meu pulmão ficou preto. (ENTREVISTA 05).

Perguntamos ainda aos entrevistados/as se por conta da atividade de catador/a, já haviam, sido acometido por algum tipo de doença, 90% dos pesquisados, responderam que não. Conforme destaca Porto et al (2004), os catadores/as de Materiais recicláveis, tendem a negar a relação direta existente entre o trabalho e problemas de saúde. Assim do total dos entrevistados/as, apenas um pesquisado, respondeu que sim, conforme é possível identificar no depoimento a seguir.

Sim de carregar peso as minhas pernas estão cheias de varizes (ENTREVISTA 08)

Ainda de acordo com o referido autor, os catadores percebem o lixo como uma fonte de sua sobrevivência, e a saúde como capacidade de seu trabalho. Sendo assim, indagamos ainda aos pesquisados, qual a sua percepção sobre saúde. Nos chamou atenção as seguintes falas:

É muito importante para todos nós, por que se eu não tiver com saúde como eu vou poder trabalhar? (ENTREVISTA 01)

A saúde é boa, estando com saúde eu posso me movimentar, trabalhar [...] (ENTREVISTA 04).

É muita coisa! É poder trabalhar, por que sem saúde agente não conseguem nem trabalhar (ENTREVISTA 09).

Conforme é possível se evidenciar na maioria das falas, os pesquisados atribuem importância a saúde, considerando que sem esta, não teriam capacidade de trabalhar e conseqüentemente sobreviverem. Ainda no que se refere a tal indagação, destacamos o depoimento abaixo:

Coisa que eu não tenho há muito tempo, o trabalho é muito cansativo carregar os carrinhos cheios de material pesado, dá muita dor nas pernas, coluna. (ENTREVISTA 07).

Além da exposição ambiental a agentes físicos, químicos e biológicos, os perigos desta ocupação englobam ainda os fatores ergonômicos, com referência às limitações e às dificuldades do trabalho de catação, tal como o ato contínuo de vergar o corpo para apanhar o lixo ou carregar peso excessivo (CAVALCANTE; FRANCO, 2007). Cabe destacar ainda, no estudo ora apresentado que, quando indagados se utilizavam algum tipo de equipamento de proteção individual, para evitar riscos à saúde, 100% dos pesquisados afirmaram que sim.

No entanto, cabe destacar que, o uso de tais equipamentos nem sempre diminuem os perigos naturais e artificiais subjacentes ao seu ambiente ocupacional, conforme é possível evidenciar a partir dos resultados do estudo aqui apresentado. Quando questionamos aos pesquisados, se já haviam sofrido algum acidente de trabalho, durante a atividade de catação, destacamos as falas que se seguem:

Sim, quando trabalhava no lixão o guincho torrou o meu dedo, e uma queimadura de fogo na minha perna no lixão (ENTREVISTA 06).

Sim, o carrinho faltou freio quase passava por cima de mim, não passou, porque soltei (ENTREVISTA 09).

No que se refere ao estudo que realizamos, os impactos negativos da catação do lixo na saúde desses trabalhadores, são visíveis através dos depoimentos coletados, evidenciando que apesar das cooperativas e associações surgirem como alternativas de inserção dos excluídos no mundo do trabalho, tendo em vista a geração de emprego e renda, catar lixo é uma atividade que expõe os/as catadores/as a uma série de riscos à saúde. De acordo com Cavalcante e Franco (2007), aqueles que labutam na catação do lixo não usufruem de direitos trabalhistas nem previdenciários, o que corrobora a afirmação destas pessoas de que esta é uma atividade dura e humilhante, permanecendo ali somente por não ter outra forma de sobrevivência.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo central deste estudo foi analisar a percepção dos/as Catadores/as de Materiais Recicláveis sobre o processo saúde-doença, considerando que as condições insalubres de trabalho destes, os deixam vulneráveis a riscos para sua saúde. Buscamos ainda, identificar as ações de auto cuidado com a saúde entre esses trabalhadores, e verificar os riscos experimentados durante o desenvolvimento de suas atividades, bem como os métodos de cuidados utilizados por estes. Conforme destaca Barros; Sales; Nogueira (2002 Apud MEDEIROS E MACEDO, 2006), catar lixo é uma atividade excludente pela própria natureza do tipo de trabalho.

A profissão de catador/a é uma atividade realizada a partir de condições insalubres, trazendo riscos para a saúde destes/as trabalhadores/as, que por trabalharem diretamente com o lixo estão submetidos à exposição ao calor, risco de queda, atropelamentos, cortes com materiais perfuro cortante, ao mau cheiro, sobrecarga de trabalho e uma série de outros danos a saúde que esses/as trabalhadores/as estão expostos.

De acordo com Cavalcante e Franco (2007), ressalta-se ainda que aqueles que labutam na catação do lixo não usufruem de direitos trabalhistas nem previdenciários, o que corrobora a afirmação destas pessoas de que esta é uma atividade dura e humilhante, permanecendo ali somente por não ter outra forma de sobrevivência.

São muitas as dificuldades vivenciadas pelos/as catadores/as de materiais recicláveis, considerando que além das condições insalubres de trabalho, do cansaço e dos riscos à saúde, tais trabalhadores, sofrem ainda com o preconceito em torno de tal ocupação. A história de vida dos/as catadores/as de materiais recicláveis é marcada pela vergonha, humilhação e exclusão social; sua ocupação é sentida como sendo desqualificada e carente de reconhecimento pela sociedade.

Embora a atividade de catador/a esteja permeada pelas condições que foram demonstradas, de acordo com Zacarias; Bavaresco (2009), esta tem sido a única alternativa de sobrevivência para algumas famílias que não encontraram no mercado de trabalho formal, uma oportunidade digna (indigna por não ter direitos reconhecidos) para exercer algum ofício, e que encontraram no lixo uma alternativa para garantir seu sustento.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, C.A. **Percepção de Risco e Auto cuidado com a saúde de Catadores de Materiais recicláveis do Município de Imperatriz - MA.** XVIII Encontro Nacional dos Grupos PET-ENAPET- UFPE, Recife, 2013

BARROS, V. A.; SALES M. M.; NOGUEIRA, M. L. M. **Exclusão, favela e vergonha: Uma interrogação ao trabalho.** In: GOULART, Í.B. (Org.). *Psicologia organizacional e do trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos.* São Paulo: 2002.

BRASIL MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE): Normas Regulamentadora nº 15. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/legislacao/norma-regulamentadora-n-15>. Acesso 15/07/15.

BRASIL, 2004 Programa Bolsa Família- Portal da Transparência. Disponível em: http://www.portaldatransparencia.gov.br/aprendaMais/documentos/curso_bolsafamilia.pdf

CAVALCANTE, S.; FRANCO, M. F. A. Profissão perigo: percepção de risco à saúde

entre os catadores do Lixão do Jangurussu. **Revista Mal-estar e Subjetividade** – Fortaleza, v.6, n.1, p. 211-231, 2007.

COMPROMISSO EMPRESARIAL PARA RECICLAGEM. **CempreReview 2013**. São Paulo. Disponível em <http://cempre.org.br/artigo-publicacao/artigos>. Acesso em 22/06/15.

JÚNIOR, O.G.; LEME, J. S.; RICCO, L. A. Trabalho e Saúde: O Cotidiano dos Catadores/as de Lixo Reciclável. **Revista extensão e Sociedade** – Ano 5 – No 7 – Vol. 1 – PROEX, São Paulo, 2014.

MEDEIROS, L. F. R.; MACEDO, K. B. Catador de material reciclável: uma profissão para além da sobrevivência? **Revista psicologia & sociedade**, n. 18, v. 2, Goiás 2006.

SILVA, J. N. **Estratégias de sobrevivência de catadores/as de materiais recicláveis**. 2009. TCC (Trabalho de Conclusão de Curso – Centro de Ciências Sociais Aplicadas- Departamento de Serviço Social). Universidade Estadual da Paraíba.

SOUZA, C.M; MENDES, A. M. Viver do lixo ou no lixo? A relação entre saúde e trabalho na ocupação de catadores de materiais recicláveis cooperativas no Distrito Federal- Estudo Exploratório. **Rev. Eletr. Psico**, ISSN 1984-6657, Brasília, julho-dezembro 2006

SOUZA, D. M. **A questão Habitacional no Município de Campina Grande/PB na perspectiva do direito à cidade**. 2013. TCC (Graduação)- Curso de Serviço Social, Universidade Estadual da Paraíba. Campina Grande, PB, 2013.

Viana, N. Catadores de lixo: renda familiar, consumo e trabalho precoce. **Revista: Estudos**, Goiânia, 2000.

ZACARIAS, I.R; BAVARESCO, C.S. Conhecendo a realidade dos catadores de materiais recicláveis da Vila Dique: visões sobre o processo saúde e doença. **Revista Textos e Contextos**, v.8, n.2, p. 293-305, 2009. Disponível <http://revistaseletronicas.pucrs.br>.

ABSTRACT: Considering the changes that have occurred in the world of work and the significant increase in unemployment, many workers find in the recycling of garbage the possibility of guaranteeing the livelihood of their families. In view of the precariousness of such occupation and the situation of social exclusion to which they are subjected every day, recyclers of recyclable material carry out this activity in a context characterized by the total absence of social protection, which puts them in a position of risks to their health, considering the unhealthy conditions of work to which they submit. In this perspective, the main objective of this study was to analyze the perception of recyclable materials collectors (CATAMAIS) in the city of Campina

Grande-PB, about the health-disease process. Based on the research presented here, it was possible to identify that, despite the recyclable materials collectors, they perceive the risks to which they are constantly exposed, they see this occupation as an important alternative of survival, against the context of social exclusion which are submitted.

KEYWORDS: Waste pickers. Recyclable materials. Health-Disease.

CAPÍTULO XII

TOMADA DE DECISÃO E PLANEJAMENTO EM SAÚDE: ANÁLISE PELA GESTÃO DO CONHECIMENTO

**Selma Regina de Andrade
Bruna Carla Voltolini
Andriela Backes Ruoff
Talita Piccoli**

TOMADA DE DECISÃO E PLANEJAMENTO EM SAÚDE: ANÁLISE PELA GESTÃO DO CONHECIMENTO

Selma Regina de Andrade

Universidade Federal de Santa Catarina
Florianópolis- Santa Catarina

Bruna Carla Voltolini

Universidade Federal de Santa Catarina
Florianópolis- Santa Catarina

Andriela Backes Ruoff

Universidade Federal de Santa Catarina
Florianópolis- Santa Catarina

Talita Piccoli

Universidade Federal de Santa Catarina
Florianópolis- Santa Catarina

RESUMO: A Gestão do Conhecimento compreende um conjunto de técnicas e ferramentas, que possibilita aos profissionais respostas rápidas e assertivas para as suas decisões. Este estudo tem o objetivo de evidenciar como ocorre o processo de tomada de decisão das equipes da Estratégia de Saúde da Família para o planejamento local em saúde, tendo como referencial a Gestão do Conhecimento. Trata-se de um estudo qualitativo, do tipo estudo de caso único, com quatro equipes e a coordenadora de um Centro de Saúde de Florianópolis, Santa Catarina. Os dados foram triangulados por meio de entrevistas focadas, pesquisa documental e observação não participante; organizados com o auxílio do software MaxQDA®; e analisados com a técnica de construção da explanação. Da análise resultaram três categorias, obtidas pela junção de códigos extraídos das falas dos participantes: Arranjos institucionais para a tomada de decisão; Decisões: tipos e prioridades; e Decisões: registro e compartilhamento. Conclui-se que as decisões são tomadas em reuniões gerais mensais e semanais de equipe. Há decisões individuais, de equipe e coletivas. Em alguns momentos, há necessidade de priorizar algumas decisões devido à complexidade da situação de saúde apresentada e ao curto tempo para resolução.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão do Conhecimento, Planejamento em Saúde, Estratégia Saúde da Família, Tomada de Decisão.

1. INTRODUÇÃO

Em 1994, no Brasil, foi implantado o Programa Saúde da Família (PSF), que após uma reformulação em 1998, passou a ser conhecido por Estratégia de Saúde da Família (ESF). Este programa baseia-se em uma estratégia de organização dos serviços de saúde, com um enfoque sobre a família e a comunidade, além de seu ambiente físico e social. A ESF tem abrangência territorial, trabalha com conceitos

de áreas e microáreas e estrutura-se em equipes multiprofissionais, com competências e habilidades distintas, que buscam alcançar os objetivos de promoção, proteção e recuperação da saúde dos indivíduos e da comunidade (ROCHA et al., 2012; SHIMIZU; CARVALHO, 2012).

O processo de planejamento local consiste em uma ferramenta de gestão que exige um conjunto de conhecimentos práticos, teóricos e organizacionais em sua implementação, sendo fundamental para conduzir o trabalho das equipes da ESF no alcance dos objetivos que norteiam a sua existência. Ele permite desenhar, executar, acompanhar e avaliar um conjunto

de propostas de ação, buscando a manutenção ou a mudança de uma determinada realidade. Além disso, possibilita a identificação e priorização dos problemas relacionados ao serviço de saúde e à saúde da família e da comunidade em geral, para definir ações de enfrentamento (DALCIN; GOULART; MAGAJEWSKI, 2010; TEIXEIRA, 2010).

O planejamento envolve raciocínio, reflexão e análise entre os atores envolvidos, necessitando a participação da equipe multiprofissional, dos usuários do serviço, das lideranças comunitárias, dos gestores e dos representantes de instituições para a definição das estratégias de ação. Para tal, é fundamental o favorecimento da expressão, da comunicação e da pactuação dos interesses dos diferentes atores durante a tomada de decisão, na qual partilham experiências e conhecimentos específicos para a resolução dos problemas mais frequentes (ELIA; NASCIMENTO, 2011; CALVO; MAGAJEWSKI; ANDRADE, 2010).

A Gestão do Conhecimento compreende um conjunto de técnicas e ferramentas, que permite armazenar, distribuir e utilizar o conhecimento no âmbito da organização, possibilitando que os profissionais alcancem respostas rápidas e assertivas para as suas decisões (CHOO, 2006). Pode ser considerado um referencial teórico, visto que compreende dimensões ontológicas e epistemológicas que fundamentam o crescimento, o desenvolvimento, a comunicação e a preservação do conhecimento (TAKEUCHI; NONAKA, 2008).

O conhecimento, por sua vez, tem sido visto como um dos maiores recursos no planejamento de ações nas organizações, sendo capaz de tornar as ações mais inteligentes, eficazes e eficientes, e fundamenta-se nas três arenas do uso da informação nas organizações: criação de significado, construção do conhecimento e tomada de decisão (CHOO, 2008; ROCHA et al., 2012; RUOFF et al., 2016).

A tomada de decisão, foco desse estudo, é uma atribuição dos atores envolvidos em um processo de gestão, que requer a definição de prioridades e ações como consequência natural do desequilíbrio entre necessidades e recursos. Nas organizações, esta é estruturada por procedimentos e regras que especificam papéis, métodos e normas, que devem esclarecer o processamento das informações diante dos problemas. Tomar uma decisão racional implica em buscar as possíveis alternativas, avaliar as consequências e escolher resultados aceitáveis, visando às prioridades e os objetivos que se pretende alcançar (BATTESINI; FISCHMANN; WEISE, 2013; CHOO, 2006).

Neste estudo, adotam-se as seguintes proposições teóricas: 1) Para o

planejamento é fundamental o favorecimento da expressão, da comunicação e dos conhecimentos dos diferentes atores durante a tomada de decisão para a resolução dos problemas; 2) O conhecimento é visto como um recurso no planejamento de ações nas organizações, pois as tornam mais inteligentes, eficazes e eficientes; 3) O conhecimento fundamenta-se nas três arenas do uso da informação nas organizações: criação de significado, construção do conhecimento e tomada de decisão; 4) A tomada de decisão é estruturada por procedimentos e regras que especificam papéis, métodos e normas, que esclarecem o processamento das informações diante dos problemas. Com base nestas proposições, buscou responder à seguinte questão de pesquisa: como ocorre o processo de tomada de decisão entre as equipes da Estratégia Saúde da Família para o planejamento local em saúde? Com o suporte do referencial da Gestão do Conhecimento, objetivou-se evidenciar o processo de tomada de decisão entre as equipes da Estratégia Saúde da Família para o planejamento local em saúde.

2. PERCURSO TEÓRICO

Este estudo adota o referencial teórico da Gestão do Conhecimento, destacadamente no que se refere à estrutura do ciclo do conhecimento e aos modelos organizacionais de tomada de decisão. Para tanto, apoia-se, em especial, nos conteúdos dos capítulos que tratam da Organização do conhecimento (uma visão holística de como as organizações usam a informação; e teoria e processo); e da Administração da incerteza – as organizações como sistemas de tomada de decisões, do livro *A organização do conhecimento: como as organizações usam a informação para criar significado, construir conhecimento e tomar decisões*, de Chun Wei Choo (CHOO, 2006).

2.1 Ciclo do conhecimento

Para Choo (2006), a informação é um componente intrínseco de quase tudo que uma organização faz. A gestão do conhecimento evidencia três arenas distintas na qual a criação e o uso da informação desempenham um papel estratégico, sendo elas a criação de significado, a construção do conhecimento e a tomada de decisão. Embora pareçam processos independentes, as três arenas do uso da informação são processos interligados, da forma que, ao analisar como esses três processos se alimentam mutuamente, se tem uma visão ampliada do uso da informação em uma organização.

O ciclo do conhecimento inicia-se com a criação de significado, a partir de mudanças ocorridas no ambiente, provocando perturbações no fluxo de experiência dos indivíduos. Estes buscam dar significado ao que está ocorrendo, para então desenvolver uma interpretação comum que possa guiar as ações.

Na construção do conhecimento, há a conversão da informação, por meio da

partilha dos conhecimentos. Este processo é alcançado quando se reconhece o relacionamento sinérgico entre o conhecimento tácito (subjetivo e intuitivo) e explícito (formal e objetivo), e quando são elaborados processos sociais capazes de criar novos conhecimentos por meio da conversão do tácito em explícito e vice-versa.

Após a criação de significados e conhecimentos, a organização precisa escolher várias opções e se comprometer com as melhores estratégias disponíveis no momento. Desta forma, toma decisões com base na análise das alternativas, para as quais prevê e avalia as consequências para cada alternativa, de acordo com as preferências e objetivos traçados. No ciclo do conhecimento, um fluxo contínuo de informações é mantido entre a criação de significado, a construção de conhecimento e tomada de decisão, de maneira que o resultado do uso da informação ofereça um elaborado contexto e mais recursos para o uso da informação.

2.2 Modelos de tomada de decisão

Para Choo (2006), em um mundo ideal, a escolha racional de um curso de ação exigiria uma análise de todas as alternativas disponíveis, informações confiáveis sobre suas consequências e preferências consistentes para avaliar essas consequências. No entanto, no mundo real, no lugar de uma racionalidade ampla e objetiva, a tomada de decisão do indivíduo é limitada por sua capacidade mental, seus hábitos e reflexos; pela extensão do conhecimento e informações que possui; e por valores e conceitos que podem divergir dos objetivos da organização. Choo (2006) apresenta quatro modelos do processo de tomada de decisão: o modelo racional, o modelo processual, o modelo político e o modelo anárquico, descritos a seguir:

2.2.1 Modelo racional

O modelo racional apresenta a tomada de decisão como um ato que é guiado por procedimentos operacionais padrão. Estes são considerados a memória da organização e oferecem estabilidade e orientação para execução das atividades e decisões recorrentes. Para tanto, fazem uso de quatro procedimentos: regras para o desempenho de tarefas, constantes registros e relatórios, regras para lidar com a informação e planos e regras de planejamento.

As regras de desempenho orientam as decisões tanto de gestores como dos recepcionistas. Sua importância se dá porque contêm o aprendizado passado da organização e porque ajuda a garantir que a atividade de cada unidade seja coerente e coordenada com o trabalho das demais unidades. Os registros e relatórios são mantidos pela organização a fim de controlar e prever; também são usados como banco de dados, desempenhos e resultados passados, segundo a ideia de que relações causais do passado serão verificadas no futuro. As regras para lidar com a informação definem o sistema de comunicação da organização e especificam quem

deve comunicar o que a quem, e muitas vezes definem os canais adequados de fluxo de informação, os quais refletem a hierarquia administrativa e a especialização técnica da organização. Os planos e regras são, ao mesmo tempo, um objetivo, um esquema, uma teoria e um precedente, que, como outros procedimentos operacionais padrão, ajuda a reduzir a incerteza para enfrentar um problema complexo.

Este modelo também está pautado em quatro conceitos: quase resolução de conflito, evitação da incerteza, busca motivada por problemas e aprendizado organizacional. A resolução de conflitos se dá por meio da racionalidade local, na qual uma unidade resolve racionalmente os problemas que estão dentro de seu campo de atuação. As organizações evitam a incerteza quando se concentram no curto prazo e tentando controlar o ambiente, para isso, promovem um ambiente negociado por meio da imposição de planos, procedimentos padronizados, tradições e contratos. A busca motivada por problemas é o meio pelo qual as organizações determinam quais escolhas estão disponíveis, ou seja, a ocorrência de um problema dá início a busca de meios para resolvê-lo e, uma vez encontrada a solução, a busca dessa. O aprendizado organizacional ocorre no processo decisório por meio da adaptação de objetivos, de regras de atenção e regras de busca. Os objetivos são adaptados com base no desempenho e na experiência passada, sendo os resultados comparados com outras organizações.

2.2.2 Modelo processual

Os modelos processuais concentram-se nas fases, nas atividades e na dinâmica dos comportamentos decisórios. São elementos deste modelo: três fases decisórias, três rotinas de apoio às decisões e seis grupos de fatores dinâmicos. As três principais fases decisórias são a identificação, desenvolvimento e seleção.

A fase de identificação reconhece a necessidade de tomar uma decisão e desenvolve a compreensão das questões implicadas na decisão; ocorre por meio de rotina reconhecimento, na qual os problemas, oportunidades e crises são reconhecidos e inicia-se a atividade decisória; e por meio de rotinas de diagnóstico, na qual a administração tenta compreender os estímulos que desencadeiam a decisão, assim como as relações causais relevantes para a situação decisória.

A fase de desenvolvimento leva ao desenvolvimento de uma ou mais soluções para um problema ou à criação de uma oportunidade e acontece por meio de rotinas de busca de informação e rotinas de criação de soluções.

A fase de seleção avalia as alternativas e escolhe uma solução para um compromisso com a ação. Embora a fase de seleção seja a final, quando há a necessidade de redefinição de uma situação, volta-se à fase de desenvolvimento ou identificação.

O processo decisório é facilitado por três rotinas de apoio à decisão, são elas: rotinas de controle, rotinas de comunicação e rotinas políticas. As rotinas de controle guiam o processo decisório e consistem em planejamento, que determina os limites

do espaço de decisão, a seleção de participantes, as restrições de prazo e a distribuição de recursos. As rotinas de comunicação reúnem e distribuem a informação como parte do processo decisório. As rotinas políticas são importantes nos processos decisórios estratégicos e podem assumir a forma da barganha, da persuasão ou da cooptação.

Seis grupos de fatores dinâmicos influenciam o processo decisório: interrupções, adiamento ou adiantamento de prazos, feedback, ciclos de compreensão e ciclos de fracasso. As interrupções se devem a forças ambientais e podem ser causadas por desacordo interno, por forças externas, que bloqueiam o processo decisório ou pelo surgimento de novas opções no decorrer do processo. Os adiamentos e adiantamentos são usados para regular o tempo da decisão, de modo que se possa tirar vantagem de outras circunstâncias. Os adiamentos de feedback surgem quando os responsáveis pelas decisões aguardam os resultados ou a retroalimentação das ações praticadas.

Os ciclos de compreensão são úteis para lidar com questões complexas, nas quais os gestores passam de uma rotina a outra para compreender melhor os problemas, avaliar as alternativas disponíveis e combinar múltiplos objetivos e preferências. Por outro lado, os ciclos de fracasso ocorrem quando não consegue encontrar uma solução aceitável, fazendo com que se volte à fase de desenvolvimento, reavalie os critérios de avaliação ou adie a decisão.

Nesse sentido, o modelo processual fornece uma estrutura pela qual as organizações podem administrar o fluxo dinâmico das atividades decisórias e antecipar e tirar vantagem das interrupções, dos bloqueios e da introdução de novas opções, que são aspectos inerentes à decisão estratégica.

2.2.3 Modelo político

O modelo político utiliza a política como ferramenta de decisão, em que diferentes atores ocupam diferentes posições e exercem diferentes graus de influência. Os indivíduos, cujos interesses e ações têm impacto sobre o processo decisório, ocupam posições que lhe dão autoridade e acesso aos meios de produzir uma ação mais significativa. A posição de cada indivíduo é determinada pela maneira como ele vê o problema, por seus objetivos, interesses, e por sua reação a prazos e eventos. Sua influência na organização é resultado de vantagens barganhadas, da capacidade e da vontade de usar essas vantagens e da forma como os outros indivíduos encaram essa situação. Para manifestar suas opiniões e exercer sua influência, os indivíduos têm de ocupar posições ligadas aos fluxos que levam à ação, que são os meios mais formais de interferir em algum problema específico.

Neste modelo, ações e decisões são efeitos políticos, porque as ações e decisões emergem da barganha dos indivíduos ao longo dos fluxos regulares, e efeitos porque são consequências da concessão, do conflito e da confusão de indivíduos, que têm interesses divergentes e influências desiguais.

2.2.4 Modelo anárquico

Neste modelo, as organizações são vistas como anarquias organizadas, nas quais as situações de decisão são caracterizadas por preferências problemáticas, tecnologia obscura e participação fluida. As preferências usadas na tomada de decisão são mal definidas e incoerentes. A tecnologia da organização é obscura, no sentido de que seus processos e procedimentos não são bem definidos e os meios para atingir os objetivos não são identificáveis. A participação é fluida, na medida em que as pessoas dedicam às diversas atividades uma quantidade de tempo e de esforço variáveis.

Na anarquia organizada, as decisões ocorrem quando os problemas, soluções, participantes e oportunidades de escolha coincidem. Os problemas são pontos de insatisfação com as atividades ou o desempenho que requerem atenção. As soluções são produtos ou ideias propostas por alguém ou por um grupo. Os participantes ficam em uma situação de decisão, dependendo de outras demandas que exigem tempo deles. As oportunidades de escolha são ocasiões em que a organização deve tomar uma decisão e oferece um ambiente para que os fluxos de problemas, soluções e participantes se encontrem.

Por sua vez, as decisões podem ser tomadas de três maneiras diferentes: por resolução, por inadvertência e por fuga. A tomada de decisão por resolução ocorre depois de se pensar sobre o problema por um determinado tempo. A inadvertência ocorre por uma escolha rápida e incidentalmente para outras escolhas serem feitas. A decisão por fuga ocorre quando o problema original desaparece, deixando uma escolha que agora pode ser feita, mas a decisão não irá resolver problema algum.

3. O CASO DE ESTUDO

Estudo de natureza qualitativa, com abordagem metodológica de estudo de caso (YIN, 2010) do tipo único, com cinco unidades integradas de análise, representadas por quatro equipes da ESF e pela coordenadora do Centro de Saúde (CS) estudado.

Foi desenvolvido no município de Florianópolis, Santa Catarina, junto a nove profissionais de nível superior atuantes nas equipes de ESF e a coordenadora do CS, entre eles: três enfermeiros, três médicos e três cirurgiões-dentistas.

O CS estudado foi selecionado intencionalmente, a partir de informações disponibilizadas pela Secretaria de Saúde de Florianópolis, e com base na análise de relatórios sobre o gerenciamento de planos, metas e políticas públicas de saúde. O local vem se destacando pelo acompanhamento mensal dos indicadores de planejamento desenvolvidos anualmente, apresentando bons resultados da Atenção Primária à Saúde em nível municipal, com destaque em nível nacional.

A coleta de dados utilizou da triangulação, incluindo pesquisa documental nas atas de reuniões gerais mensais de janeiro de 2014 a janeiro de 2015, entrevistas

focadas e observações não participantes em reuniões geral, mensal e em quatro reuniões de equipes de ESF.

Após a coleta dos dados, o conteúdo das entrevistas foi transcrito na íntegra e inserido juntamente aos relatórios das observações não participantes e da pesquisa documental no software MaxQDA®, permitindo a organização e classificação das informações coletadas. A análise dos dados foi desenvolvida como auxílio deste software, utilizando a técnica de construção da explanação (YIN, 2010), que, com base na codificação das falas, documentos e observações, busca interpretar os dados para explicar o como e o por quê do fenômeno estudado.

Este estudo integra o projeto de pesquisa “Gestão do conhecimento: planejamento e vigilância local em enfermagem e saúde”, que busca compreender o processo de planejamento das ações pela equipe da ESF, a partir da perspectiva dos profissionais de saúde. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH) da Universidade Federal de Santa Catarina, com o parecer de número 538.828/2014. Foi obtida a aprovação da Secretaria Municipal para a realização desta pesquisa em suas dependências e os participantes foram orientados de forma clara e objetiva sobre o propósito da pesquisa, atendendo o disposto na Resolução do Conselho Nacional de Saúde n. 466/CNS/12. Todos os participantes firmaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e, para garantir o anonimato, foram identificados com código alfanumérico.

4. A TOMADA DE DECISÃO E O PLANEJAMENTO EM SAÚDE

A análise dos dados triangulados originou três categorias analíticas: Arranjos institucionais para a tomada de decisão; Decisões: tipos e prioridades; e Decisões: registro e compartilhamento. Destacaram-se as modalidades de reuniões para a tomada de decisão, as estratégias adotadas para a tomada de decisão, as dificuldades e facilidades para a tomada de decisão, revelando conflitos e articulação entre as equipes; os tipos de decisões e as pautas e prioridades; a forma de registro das decisões e a transferências de informações.

4.1 Arranjos Institucionais para tomada de decisão

As reuniões gerais mensais são preestabelecidas no início do ano com datas agendadas para o ano todo. Nestas datas o CS fecha por um período, alternando entre matutino e vespertino e são lideradas pela coordenadora do CS. As reuniões de equipe são semanais, com duração de duas horas, em dias diferentes da semana. Nestas reuniões são identificados os problemas, discutidos os casos e matriciamento, realizado monitoramento e acompanhamento de marcadores, organizadas as atividades de busca ativa, visita domiciliar e de educação em saúde. Esporadicamente, acontecem reuniões pontuais, ao final do expediente, com o objetivo de decidir sobre aspectos relacionados à enfermagem ou sobre mudanças

que ocorrem na unidade.

As decisões são tomadas de maneira democrática, por meio de momentos de discussão nas reuniões. Os profissionais levam para as reuniões as fragilidades identificadas e, geralmente, quem identificou o problema, organiza a discussão e traz opções para solucioná-lo. Nessas discussões, todos opinam e quando necessário, buscam informações na literatura para subsidiarem suas decisões, assim como trocam informações com outros CSs a fim de compartilhar experiências e usar outros modelos de atendimento. Para a tomada de decisão, são avaliadas as prioridades, a governabilidade sobre o problema, custo, tempo, dificuldade para execução da atividade e recursos humanos. Esta também pode estar baseada em protocolos criados pela Secretaria Municipal de Saúde e/ou pelo Distrito Sanitário.

Os profissionais apontam, como dificuldade, que nem sempre os momentos de tomada de decisão são tranquilos. Por se tratarem de reuniões extensas, os profissionais ficam cansados, estressados, ocorrendo conflitos, o que impede chegar a uma conclusão. Nesses casos, há necessidade de intervenção da coordenadora da unidade, que considera a relação usuário e trabalhador para o problema. Os profissionais afirmam, ainda, que o processo decisório é afetado pela escassez de recursos humanos, que prejudica e sobrecarrega o trabalho de outras categorias. Como facilidade há articulação entre as equipes, de modo que procuram trabalhar de forma conjunta, compartilhando suas decisões e buscando padronizá-las.

4.2 Decisões: Tipos e Prioridades

As decisões coletivas são aquelas que envolvem a opinião de todos os trabalhadores do CS e envolvem o processo de trabalho, as etapas do planejamento anual e mensal, mudanças no acolhimento e agendamento de consultas, situações de recursos humanos e a organização e distribuição do espaço físico. As decisões de equipe são aquelas tomadas entre os profissionais da EqESF, NASF e, algumas vezes, os residentes. São decisões específicas em relação à área de abrangência da equipe, como: discussão de casos de pacientes, matriciamento, grupos, organização dos marcadores e definições de atividades como busca ativa e visita domiciliar. As decisões individuais são questões pontuais em relação às condutas clínicas, na qual cada profissional tem autonomia para decidir os tratamentos e encaminhamentos. No entanto, afirmam procurar discutir com outros membros da equipe a buscar de novas alternativas.

As pautas mais frequentes discutidas na reunião geral são as etapas do planejamento do CS que envolvem a definição, acompanhamento e avaliação das ações, além do acolhimento e da marcação de consultas. As pautas extraordinárias abordam eventualidades e problemas pontuais. As pautas educativas envolvem temas de educação permanente que são abordados entre os profissionais devido a necessidades ou dificuldades apresentadas sobre o tema. As pautas administrativas são frequentemente levantadas pela coordenadora do CS e envolvem temas de organização e gestão da unidade. As pautas das reuniões semanais de equipe

envolvem assuntos específicos conforme a característica e as necessidades da comunidade, entre eles monitoramento dos marcadores, discussão de casos, definição de ações como busca ativa e visita domiciliar e algumas vezes, momentos educativos.

As prioridades são estabelecidas pela coordenadora do CS em conversa com os profissionais, de acordo com a demanda apresentada no momento. Os problemas que estão sendo vivenciados, principalmente os que comprometem o andamento do trabalho no CS, como problemas de infraestrutura, de recursos humanos, mudanças no acolhimento e agendamento, acabam sendo priorizados. Para as equipes, as prioridades são determinadas pela condição clínica dos pacientes.

4.3 Decisões: Registro e Compartilhamento

As decisões e pactuações que acontecem no CS são registradas no formato de atas. As atas são redigidas no momento das reuniões gerais mensais e das reuniões semanais de equipe por um profissional que se habilita para a tarefa ou então que é escolhido por ordem alfabética a cada encontro. Nestes documentos ficam registrados os temas abordados em discussão e as decisões tomadas. São anotados os responsáveis pela execução de cada ação programada, o tempo que a ação deve durar e as metas almejadas. A ata tem como finalidade ser um documento no qual é possível registrar as decisões e pactuações realizadas entre os profissionais, podendo ser acessada a qualquer momento a fim de esclarecer dúvidas, e ser usada como um instrumento de avaliação e de cobrança sobre o andamento das ações.

A forma como as informações são transferidas entre o CS e o Distrito Sanitário Centro (DSC), distrito responsável pela coordenação do CS estudado. O DSC é consultado pelos profissionais em situações de dúvida e para transferir informações relevantes. Não são tomadas decisões que afetem o funcionamento da unidade sem que o distrito esteja de acordo. O repasse de informações é de responsabilidade da coordenação do CS e acontece de diversas maneiras: de forma presencial, por meio de reuniões mensais dos coordenadores no DSC e, também, reuniões extraordinárias para comunicados e atualizações; de maneira eletrônica, por meio de emails, relatórios, comunicados internos e via telefone. As informações repassadas consistem em informações que afetam diretamente o funcionamento do CS, como horário de atendimento, mudanças no agendamento de consultas e no acolhimento e problemas internos. Não há necessidade de comunicar ao DSC decisões clínicas e de organização do trabalho das equipes, desde que não estejam em desacordo com o preconizado pelo mesmo.

5. CONCLUSÃO

Este estudo evidenciou como ocorre a tomada de decisão entre as equipes

de ESF do CS estudado para o planejamento local em saúde, alcançando o objetivo proposto. Os resultados mostram que a limitação de tempo, de recursos humanos e, acima de tudo, de energia intelectual para identificar as alternativas, prever as consequências e esclarecer o percurso de ação, influenciam na tomada de decisão, assim como a quantidade e a qualidade da informação na qual ela se baseia.

Ressalta-se que, se as decisões deveriam ser tomadas segundo o modelo racional, baseando-se em informações completas, buscando possíveis alternativas e visualizando os prováveis resultados desta escolha, na prática vimos que essa racionalidade é influenciada pelo conflito entre os profissionais, pelas limitações de recursos e pela escassez de informações. Dessa maneira, a ESF, entendida como uma organização que utiliza a informação para tomar decisões, utiliza os quatro modelos de tomada de decisão de modo não explícito, mas intrínseco na forma como se organiza e conduz o planejamento local em saúde.

AGRADECIMENTOS

As pesquisadoras agradecem ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) pelo financiamento do projeto Gestão do conhecimento: planejamento e vigilância local em enfermagem e saúde.

REFERÊNCIAS

BATTESINI, M; FISCHMANN, A; WEISE, A. D. **Identificação de prioridades em saúde: uma alternativa técnica de apoio à tomada de decisão**. *Ciência & Saúde Coletiva* [online]. v. 18, n.12, p. 3673-3682, 2013.

CALVO, M. C. M; MAGAJEWSKI, F.; ANDRADE, S. R. **Gestão e avaliação na Estratégia Saúde da Família**. Especialização em Saúde da Família. Universidade Federal de Santa Catarina, 2010.

CHOO, C. W. **A organização do conhecimento: como as organizações usam a informação para criar significado, construir conhecimento e tomar decisões**. 2. ed. São Paulo (SP): Senac, 2006. (capítulos 3 e 5).

DALCIN, M; GOULART, G. R; MAGAJEWSKI, F. R. L. **Planejamento local no cotidiano de equipes de saúde da família em Joinville-SC**. *Ciência, Cuidado e Saúde*. v. 9, n. 1, p. 114-122, 2010.

ELIA, P. C; NASCIMENTO, M. C. **A construção do plano local como atribuição das equipes de Saúde da Família: a experiência de três áreas programáticas do Município do Rio de Janeiro**. *Physis Revista de Saúde Coletiva*. v. 21, n. 2, p. 745-765, 2011.

RIBEIRO, P. C; PEDROSA, J. I. S; NOGUEIRA, L. T; SOUSA, M. F. **Ferramentas para o diagnóstico comunitário de saúde na consolidação da estratégia saúde da família.** Tempus Actas de Saúde Coletiva. v. 6, n. 4. p. 161-174, 2012.

ROCHA, A. C. D; SOUSA, C. P. C; QUEIROZ, D; PEDRAZA, D. F. **Atenção básica à saúde: avaliação de estrutura e processo.** Revista de Atenção à Saúde. v.14, n.54, p.71-77, 2012.

ROCHA, E. S. B; NAGLIATE, P; FURLAN, C. E. B; ROCHA JÚNIOR, K; TREVIZAN, M. A; MENDES, I. A. C. **Gestão do conhecimento na saúde: revisão sistemática da literatura.** Revista Latino Americana de Enfermagem. v. 20, n. 2, 2012.

RUOFF, A.B. et al. **Aprendizagem experiencial e criação do conhecimento: aplicações em enfermagem.** Rev Min Enferm., v.20, e986, 2016.

SHIMIZU, H. E; CARVALHO J.D.A. **O processo de trabalho na estratégia saúde da família e suas repercussões no processo saúde-doença.** Ciência & Saúde coletiva [online]. v. 17, n.9, p. 2405-2414, 2012.

TAKEUCHI, H.; NONAKA, I. **Gestão do conhecimento.** Porto Alegre (RS): Bookman, 2008. 319p.

TEIXEIRA, C. **Planejamento em saúde: conceitos, métodos e experiências.** Salvador: EDUFBA, 2010.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos.** 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

ABSTRACT: Knowledge Management comprises a set of techniques and tools that enable professionals to respond quickly and assertively to their decisions. This study has the objective of evidencing how the decision-making process of the Family Health Strategy teams for local health planning takes place, having as reference Knowledge Management. This is a qualitative study, a single case study, with four teams and the coordinator of a Health Center in Florianópolis, Santa Catarina. Data were triangulated through focused interviews, documentary research and non-participant observation; organized with the help of MaxQDA® software; and analyzed using the explanatory construction technique. The analysis resulted in three categories, obtained by the combination of codes extracted from the participant speeches: Institutional arrangements for decision making; Decisions: types and priorities; and Decisions: registration and sharing. It is concluded that decisions are made in general monthly and weekly team meetings. There are individual, team and collective decisions. At times, there is a need to prioritize some decisions due to the complexity of the presented health situation and the short time for resolution.

KEYWORDS: Knowledge management, Health Planning, Family Health Strategy, Decision Making.

Sobre os autores

Adriana Batista Ribeiro Rosa Professora de módulos da Endex- Escola de Negócios e Desenvolvimento de Excelência e Unincor – Universidade Vale do Rio Verde Membro do corpo docente do Programa de Pós-Graduação da Endex- Escola de Negócios e Desenvolvimento de Excelência e Unincor – Universidade Vale do Rio Verde Graduada em Administração de Empresas pela FAI – Faculdade de Administração e Informática Pós-Graduada em Controladoria e Auditoria Financeira pela FGV – Fundação Getúlio Vargas Mestra em Planejamento e Desenvolvimento Regional pela UNITAU – Universidade de Taubaté E-mail: adrianabrrosa@gmail.com

Adriana Freire Pereira Férriz Doutorado em Sociologia pela Universidade Federal da Paraíba (2012). Mestrado em Sociologia Rural pela Universidade Federal da Paraíba (2004) e graduação em Serviço Social pela Universidade Estadual da Paraíba (2001). Atualmente é professora Adjunta no Instituto de Psicologia, no curso de Serviço Social da Universidade Federal da Bahia. Temas que estudou e estuda: democracia, controle social, orçamento participativo, Política de educação e a inserção do assistente social na educação, ensino superior e expansão dos cursos de Serviço Social.

Ana Maria Romano Carrão Professora da Universidade Metodista de Piracicaba – UNIMEP. Graduação em Administração de Empresas pela Universidade Metodista de Piracicaba (1968), graduação em Processamento de Dados pela Universidade Metodista de Piracicaba (1989), mestrado em Administração pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1996) e doutorado em Ciências Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2001). Coordenadora do Centro de Estudos e Pesquisa em Administração (CEPA/UNIMEP). Líder do Grupo de Estudos Multidisciplinares em Administração, atuando em pesquisas sobre os temas: formação do administrador, empresa de pequeno porte, empresa familiar e empreendedorismo. E-mail para contato: amcarrao@terra.com.br

Andriela Backes Ruoff Graduação em Enfermagem pela Fundação Universidade Regional de Blumenau; Mestrado em Enfermagem pela Universidade Federal de Santa Catarina; Doutoranda em Enfermagem pela Universidade Federal de Santa Catarina; Grupo de pesquisa: Laboratório de Pesquisa, Tecnologia e Inovação em Políticas e Gestão do Cuidado e da Educação de Enfermagem e Saúde (GEPADES); E-mail para contato: andriback@gmail.com

Antonia Francisca Da Silva Saraiva Graduação em Ciências Contábeis (FAI), Graduação em Tecnologia em Administração de Recursos Humanos (UNINOVE), MBA em Recursos Humanos (UNINOVE) e Mestranda em Desenvolvimento Regional (UFT). Atuando em pesquisa sobre as pequenas empresas no desenvolvimento regional. Com experiência na Área de Recursos Humanos com ênfase em Departamento Pessoal. E-mail: antonyafc@hotmail.com.

Benedita Hirene de França Heringer Professora da Faculdade Canção Nova – FCN e do Centro Universitário Teresa D’Ávila – UNIFATEA; Diretora da Faculdade de Tecnologia do Estado de São Paulo – Professor Waldomiro May, Cruzeiro-SP;

Graduação em Administração de Empresas pela Organização Guará de Ensino (OGE);
Graduação em Secretário Executivo pela Universidade de Taubaté (UNITAU);
Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional pela Universidade de Taubaté;
Doutorado em Administração pela Universidade Nove de Julho (UNINOVE)

Bruna Carla Voltolini Professora substituta do Instituto Federal de Santa Catarina;
Graduação em Enfermagem pela Universidade Federal de Santa Catarina; Grupo de
pesquisa: Laboratório de Pesquisa, Tecnologia e Inovação em Políticas e Gestão do
Cuidado e da Educação de Enfermagem e Saúde (GEPADES); E-mail para contato:
brunacvoltlin@gmail.com

Domingos Sávio da Silva Especialização em MBA em Logística pelo Centro
Universitário Salesiano de São Paulo (UNISAL)

Edson Aparecida de Araujo Querido Oliveira Professor Assistente Doutor da
Universidade de Taubaté (UNITAU) Coordenador de Programa de Pós-graduação
Stricto e Lato Sensu e Pesquisador. Membro do Conselho Editorial da Revista
Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional (ISSN 1809-239X) na função de
Editor Chefe. Membro do Conselho Editorial da Revista Latin American Journal of
Business Management (ISSN 2178-4833) na função de Editor Chefe. Membro do
Conselho Editorial da Revista Árvore (ISSN 0100-6762) na função de Parecerista. Ad-
hoc Referees - Besides the participation of Editorial Board, the Journal of Aerospace
Technology and Management - JATM(ISSN 2175-9146) É membro do Corpo de
Especialistas do Conselho Estadual de Educação do Estado de São Paulo. Graduado
em Ciências Econômicas pela Universidade do Vale do Paraíba Mestre em Economia
do Trabalho e da Tecnologia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
Doutorado em Engenharia Aeronáutica e Mecânica pelo Instituto Tecnológico de
Aeronáutica Pós-Doutorado em Gestão da Inovação Tecnológica pelo Instituto
Tecnológico de Aeronáutica E-mail: edsonaao@gmail.com

Elaine Fialho Ventura Graduada em Administração pela Universidade Paulista
(2014); Pós-Graduada em Gestão da Qualidade e Produtividades pela Universidade
Paulista (2016); Pós-graduanda em Tutoria e Elaboração de Materiais para
Ambientes Virtuais pela Universidade Cruzeiro do Sul. E-mail para contato:
ventura.elainef@gmail.com

Fabrcício Alves De Sousa Advogado, Graduado em Direito pela Faculdade de
Educação Santa Terezinha – FEST, Pós-graduando em Direito do Trabalho, pela
Universidade Cândido Mendes – UCAM. Atuando e experiência no direito público. E-
mail: para contato: advfabricioalvesdesousa@outlook.com.

Francine dos Santos Galvão Nome da autora: Graduada em Tecnologia em Recursos
Humanos pela Universidade de Taubaté, Unitau (2014).

Glaucineide Coelho Graduação em Arquitetura e Urbanismo pela Universidade
Federal do Rio de Janeiro. Mestrado em teoria e projeto da arquitetura pela
Universidade Federal do Rio de Janeiro (PROARQ). Doutorado em urbanismo pela
Universidade Federal do Rio de Janeiro (PROURB). Grupo de pesquisa: Planejamento

e análise da paisagem urbana metropolitana do Rio de Janeiro. E-mail para contato: coelhoglauci@gmail.com

Gustavo Izabel Graduação em Arquitetura e Urbanismo pela Universidade do Grande Rio Professor José de Souza Herdy - UNIGRANRIO; Grupo de pesquisa: Planejamento e análise da paisagem urbana metropolitana do Rio de Janeiro E-mail para contato: gustavo_izabel@hotmail.com

Ingrid Barbosa Silva Bacharel em Serviço Social pela Universidade Federal da Bahia (2017), Trabalho de Conclusão de Curso intitulado: O CURSO DE FORMAÇÃO PERMANENTE PARA ASSISTENTES SOCIAIS QUE ATUAM NA POLITICA DE EDUCAÇÃO NA CIDADE DE SALVADOR-BA: uma breve sistematização.

Ingrid Souza da Silva Graduação em Arquitetura e Urbanismo pela Universidade do Grande Rio Professor José de Souza Herdy - UNIGRANRIO; Grupo de pesquisa: Planejamento e análise da paisagem urbana metropolitana do Rio de Janeiro E-mail para contato: ingridsds.arq@gmail.com

Jonas Henrique da Silva Graduação em Gestão Empresarial pela Faculdade de Tecnologia de São Paulo (FATEC-SP); Especialização em MBA em Logística pelo Centro Universitário Salesiano de São Paulo (UNISAL)

Karita Lanaya Silva Costa Graduada em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Maranhão- UFMA. Atuando em pesquisa na administração pública. Tem experiência na área de administração, com ênfase em contabilidade. E-mail para contato: karitalanaya@hotmail.com

Lidiane Espindula Professor da Faculdade de Ciências Gerenciais de Manhuaçu, em Manhuaçu/MG; Graduação em Arquitetura e Urbanismo pela Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória-ES; Pós-Graduação em Paisagismo e Plantas Ornamentais pela Universidade Federal de Lavras, Lavras-MG; Mestrado em Arquitetura e Urbanismo pela Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória-ES; E-mail para contato: espindulaprojetos@gmail.com

Luana De Oliveira Gomes Arquiteta Urbanista pela Faculdade de Ciências Gerenciais de Manhuaçu, em Manhuaçu/MG. E-mail para contato: luana.ogomes@gmail.com

Márcia Regina de Oliveira Professor Auxiliar II da Universidade de Taubaté; Graduação em Administração pelas Faculdades Integradas Módulo (1998); Pós-Graduada em Administração de Recursos Humanos (2000) pela Universidade de Taubaté, UNITAU e Pós-Graduação em Tecnologias em Educação a Distância (2015) pela Universidade da Cidade de São Paulo, UNICID; Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional (2007) pela Universidade de Taubaté, UNITAU; Doutorando em Planejamento Urbano e Regional pela Universidade do Vale do Paraíba, UNIVAP. Grupo de pesquisa: Núcleo de Estudos e Pesquisas Interdisciplinares em Saberes e Práticas em Educação a Distância - NEPISPED E-mail para contato: oliveira.marcia@unitau.com.br

Maria do Socorro Pontes de Souza Professora efetiva da Universidade Estadual da Paraíba-UEPB; Graduação em serviço social pela Universidade Estadual da Paraíba-UEPB; Mestrado em Serviço Social pela Universidade Federal da Paraíba-UFPB, tendo como área de concentração, Política social; Membro do Núcleo de Pesquisas em Política de Saúde e Serviço Social –NUPEPSS; e-mail para contato: pontesfelix@hotmail.com

Maria Eduarda Azuma Rodrigues Nome da autora: Graduada em Tecnologia em Recursos Humanos pela Universidade de Taubaté, Unitau (2014).

Paloma Ferreira Graduação em Arquitetura e Urbanismo pela Universidade do Grande Rio Professor José de Souza Herdy - UNIGRANRIO; Grupo de pesquisa: Planejamento e análise da paisagem urbana metropolitana do Rio de Janeiro E-mail para contato: palomaferreira.arq@gmail.com

Patrícia Vanessa Alcântara Pereira Graduada em Serviço Social pela Universidade Estadual da Paraíba-UEPB; Membro do Núcleo de Pesquisas em Política de Saúde e Serviço Social –NUPEPSS; Técnica colaboradora do Projeto de extensão vinculado ao Departamento de Serviço Social da UEPB: Educação em Saúde no enfrentamento do HIV/Aids: Intervindo nas Unidades Básicas de Saúde da família no Município de Campina Grande- PB; e-mail para contato: patricia.10.net@hotmail.com

Rafael Toniolo Da Rocha Mestrando em Administração de Organizações pela Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FEA-RP/USP). Bacharel em Administração pela Universidade Metodista de Piracicaba (2015). Seus interesses de pesquisa incluem temas como: formação do administrador, organizações do terceiro setor e setor 2,5, micro e pequenas empresas, governança corporativa, criação de valor compartilhado e desenvolvimento sustentável. E-mail para contato: rafaeltoniolodarocha@gmail.com

Rafaelle Barbosa Graduação em Arquitetura e Urbanismo pela Universidade do Grande Rio Professor José de Souza Herdy - UNIGRANRIO; Grupo de pesquisa: Planejamento e análise da paisagem urbana metropolitana do Rio de Janeiro E-mail para contato: faelle@hotmail.com

Rosália do Socorro da Silva Corrêa Doutorado em Sociologia pela Universidade Federal da Paraíba-UFPB (2008); Mestrado em Ciência Política pelo Instituto Universitário de Pesquisa do Rio de Janeiro-IUPERJ (1999); Especialização em Ciência Política pela Universidade Federal do Pará-UFPA (1995) e Graduação em Ciências Sociais – Faculdades Integradas Colégio Moderno (1986). Atualmente é professora titular pós-stricto sensu I e pesquisadora da Universidade da Amazônia. Tem experiência na área de Sociologia e Ciência Política, atuando principalmente nos seguintes temas: violência e criminalidade, segurança pública e polícia militar.

Rosinei Batista Ribeiro Professor do Centro Universitário Teresa D'Ávila, da FATEC – Professor Waldomiro May e da Universidade Federal de Itajubá. Membro do corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento, Tecnologias e

Sociedade e do Programa de Pós-Graduação do Mestrado Profissional em Engenharia de Materiais, ambos da Universidade Federal de Itajubá; do Programa de Pós-Graduação do Mestrado Profissional em Design, Tecnologia e Inovação do Centro Universitário Teresa D'Ávila. Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado em Engenharia Mecânica pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho. Coordenador do Grupo de Pesquisa: Projeto de Produto e Tecnologias Sociais do Centro Universitário Teresa D'Ávila. Bolsista Produtividade em Pesquisa do CNPQ – Nível 2; e-mail para contato: rosinei1971@gmail.com

Selma Regina de Andrade Professor da Universidade Federal de Santa Catarina; Professora do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal de Santa Catarina; Docente do Curso de Especialização em Gestão em Saúde, integrante do Programa Nacional de Administração Pública, da Universidade Aberta do Brasil (UAB); Graduação em Enfermagem pela Universidade Federal de Santa Catarina; Mestrado em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina; Doutorado em Enfermagem pela Universidade Federal de Santa Catarina; Grupo de pesquisa: Laboratório de Pesquisa, Tecnologia e Inovação em Políticas e Gestão do Cuidado e da Educação de Enfermagem e Saúde (GEPADES); E-mail para contato: selma.regina@ufsc.br

Talita Piccoli Graduação em Enfermagem pela Fundação Universidade Regional de Blumenau; Mestrado em Enfermagem pela Universidade Federal de Santa Catarina; Doutoranda em Enfermagem pela Universidade Federal de Santa Catarina; Grupo de pesquisa: Laboratório de Pesquisa, Tecnologia e Inovação em Políticas e Gestão do Cuidado e da Educação de Enfermagem e Saúde (GEPADES); Bolsista Produtividade em Pesquisa pela Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES); E-mail para contato: talitapiccoli@gmail.com

Thiago Felipe Castilho Rocha Especialização em MBA em Logística pelo Centro Universitário Salesiano de São Paulo (UNISAL)

Valtair Fernandes Junior Arquiteto Urbanista pela Faculdade de Ciências Gerenciais de Manhuaçu, em Manhuaçu/MG. E-mail para contato: valtairfjr@yahoo.com.br

Walter Saraiva Lopes Graduação em Ciências Contábeis (UNITAU), MBA-Gerência Financeira e Controladoria (UNITAU), Especialização em Metodologia do Ensino na Educação Superior (FACINTER), MBA em Controladoria (UNINOVE), Mestre em Engenharia de Produção (UNINOVE) e Doutorando em Engenharia Biomédica (UMC). Atualmente professor da Coordenação Curso de Ciências Contábeis do Campus de Imperatriz da UFMA. Desenvolvendo pesquisa sobre empreendedorismo e gestão de custos. E-mail: w.saraiva@yahoo.com.br.

Wilton Antonio Machado Junior: Graduação em Direito pela Faculdade de Ciências Humanas de Cruzeiro; Graduação em Gestão Empresarial pela Faculdade de Tecnologia de São Paulo (FATEC-SP); Especialização em Tecnologias, Formação de Professores e Sociedade pela Universidade Federal de Itajubá; Mestrando em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade pela Universidade Federal de Itajubá

(UNIFEI); Grupo de Pesquisa: Projeto de Produto e Tecnologias Sociais do Centro Universitário Teresa D'Ávila (UNIFATEA). Email: wiltonmachado1992@gmail.com

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-93243-58-5

