



**LUCIANA PAVOWSKI FRANCO SILVESTRE
(ORGANIZADORA)**

**AS CIÊNCIAS
SOCIAIS APLICADAS
E A COMPETÊNCIA NO
DESENVOLVIMENTO
HUMANO 2**



**LUCIANA PAVOWSKI FRANCO SILVESTRE
(ORGANIZADORA)**

**AS CIÊNCIAS
SOCIAIS APLICADAS
E A COMPETÊNCIA NO
DESENVOLVIMENTO
HUMANO 2**

2020 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2020 Os autores

Copyright da Edição © 2020 Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação: Natália Sandrini

Edição de Arte: Lorena Prestes

Revisão: Os Autores



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie di Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná

Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília
Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Profª Drª Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federaci do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Prof. Dr. Alexandre Leite dos Santos Silva – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Conselho Técnico Científico

Prof. Msc. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo
Prof. Msc. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Prof. Dr. Adailson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Msc. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
Profª Msc. Bianca Camargo Martins – UniCesumar
Prof. Msc. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Msc. Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo
Prof. Msc. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará
Profª Msc. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil
Prof. Msc. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita
Prof. Msc. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária
Prof. Msc. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná
Prof^a Msc. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
Prof. Msc. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco
Prof. Msc. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof^a Msc. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará
Prof^a Msc. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ
Prof^a Dr^a Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás
Prof. Msc. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados
Prof. Msc. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual de Maringá
Prof. Msc. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados
Prof^a Msc. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal
Prof^a Msc. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo
Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

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

C569 As ciências sociais aplicadas e a competência no desenvolvimento humano 2 [recurso eletrônico] / Organizadora Luciana Pavowski Franco Silvestre. – Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2020.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-86002-37-9

DOI 10.22533/at.ed.379200903

1. Antropologia. 2. Pluralismo cultural. 3. Sociologia. I. Silvestre, Luciana Pavowski Franco.

CDD 301

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

Atena Editora
Ponta Grossa – Paraná - Brasil
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

A Atena Editora apresenta o e-book as “*Ciências Sociais Aplicadas e a Competência do Desenvolvimento Humano*” através de 2 volumes em que estão dispostos 51 artigos.

No primeiro volume estão disponíveis 29 artigos divididos em duas seções. A primeira seção ***Estado e Políticas Públicas*** apresenta artigos com temas relacionados às funções e formas de atuação do Estado diante das previsões legais e demandas voltadas para o atendimento a situações de vulnerabilidade e risco sociais expressas através dos conflitos e desigualdades que permeiam a sociedade contemporânea, o que vem sendo materializado através das diversas políticas públicas implementadas.

São contemplados também no primeiro volume através da seção ***Desenvolvimento Local Sustentável*** a relação com a política agroambiental, agricultura familiar, questões de gênero e aspectos culturais.

O segundo volume do e-book contempla 22 artigos organizados através de três seções, sendo: ***Política Econômica e Gestão Financeira***, em que são apresentados estudos principalmente relacionados a questão contábil e gestão financeira em âmbito familiar, no entanto, não deixa de apontar a relação com a política econômica, o que é tratado de forma mais ampliada através do primeiro artigo da seção voltado para o estudo do pagamento da dívida externa brasileira entre o deficit e o superavit.

Os artigos que se relacionam com a ***Cultura Organizacional*** contemplam estudos voltados para a compreensão e análise das características do mercado brasileiro, desafios e potencialidades expressas através da presença da inovação tecnológica, desenvolvimento de competências gerenciais, processos de comunicação e capital intelectual.

O e-book é encerrado com a seção ***Ensino e Pesquisa***, em que são apresentados oito artigos que abordam metodologias de pesquisa e de ensino e o uso de métodos e referenciais teóricos que contribuem para os processos de formação e desenvolvimento da ciência no Brasil.

Boa leitura a todos!

Dra. Luciana Pavowski Franco Silvestre

SUMÁRIO

POLÍTICA ECONÔMICA E GESTÃO FINANCEIRA

CAPÍTULO 1 1

A CONTA DE TRANSAÇÕES CORRENTES DO BALANÇO DE PAGAMENTOS DO BRASIL (1995-2014): ENTRE *DEFICIT E SUPERAVIT*

André de Souza do Nascimento

João Paulo Lacerda Gonçalves de Oliveira

DOI 10.22533/at.ed.3792009031

CAPÍTULO 2 15

A CONTABILIDADE ENQUANTO UMA INSTITUIÇÃO MODERNA: REFLEXÕES E APONTAMENTOS SOBRE SUA TRAJETÓRIA HISTÓRICA

Rosaly Machado

Fabio Vizeu Ferreira

DOI 10.22533/at.ed.3792009032

CAPÍTULO 3 39

ALFABETIZAÇÃO FINANCEIRA: RELAÇÕES COM VARIÁVEIS SOCIOECONÔMICAS E DEMOGRÁFICAS

Ani Caroline Grigion Potrich

Kelmara Mendes Vieira

Samia Mercado Alvarenga

DOI 10.22533/at.ed.3792009033

CAPÍTULO 4 59

DESCONTROLE FINANCEIRO FAMILIAR NA SEDE DO MUNICÍPIO DE ALTO ALEGRE-RR

Antonia Honorata da Silva

Maria Graciete Sousa Farias

Maria Conceição Vieira Sampaio

Marilene Kreutz de Oliveira

Hevelyn Thais Luiz Pereira

DOI 10.22533/at.ed.3792009034

CULTURA ORGANIZACIONAL

CAPÍTULO 5 68

CULTURA ORGANIZACIONAL COMO ELEMENTO ESTRATÉGICO PARA INOVAÇÃO TECNOLÓGICA: ESTUDOS COMPARATIVOS EMPRESARIAIS

Eliane Regina Rodrigues Message

DOI 10.22533/at.ed.3792009035

CAPÍTULO 6 87

DESENVOLVIMENTO DAS COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS PARA SUPERAÇÃO DOS DESAFIOS DO SÉCULO 21

Francisco Ariclene Oliveira

Guilherme Irffi

Luciano Lima Correia

Liu Man Ying

Ana Cristina Lindsay

Márcia Maria Tavares Machado
DOI 10.22533/at.ed.3792009036

CAPÍTULO 7 100

DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS GERENCIAIS: UMA PROPOSTA BASEADA NA APRENDIZAGEM VIVENCIAL NO ESCOPO DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS EM IFES

Michelle de Andrade Souza Diniz Salles
Beatriz Quiroz Villardi

DOI 10.22533/at.ed.3792009037

CAPÍTULO 8 124

DETERMINANTES DO P/B DAS EMPRESAS LISTADAS NA B3

Amauri de Oliveira Barros
Ricardo Goulart Serra

DOI 10.22533/at.ed.3792009038

CAPÍTULO 9 142

O IMPACTO DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA NO ÂMBITO SOCIAL DO COLABORADOR

Ingridy Jully Jesus
Michel Faleiro Araújo
Heloísa Landim Gomes
Cristiane Francisco Brasil
Pedro Henrique Gonçalves Mendes
André Luiz Marques Gomes

DOI 10.22533/at.ed.3792009039

CAPÍTULO 10 155

EFEITO MANADA OU EFEITO HETEROGENEIDADE? EVIDÊNCIAS PARA O MERCADO BRASILEIRO

Vinicius Mothé Maia
Antonio Carlos Figueiredo Pinto
Marcelo Cabús Klotzle
Paulo Vitor Jordão da Gama Silva

DOI 10.22533/at.ed.37920090310

CAPÍTULO 11 177

PROCESSO DECISÓRIO ESTRATÉGICO: PROPOSTA DE DIMENSÕES DE ANÁLISE

Claudinete de Fátima Silva Oliveira Santos
Carla Regina Pasa Gómez
Sílvio Luiz de Paula

DOI 10.22533/at.ed.37920090311

CAPÍTULO 12 193

A GESTÃO INTERNACIONAL DA TERCEIRA LINGUAGEM, SUAS APLICAÇÕES E IMPLICAÇÕES: UM DIAGNÓSTICO DA COMUNICAÇÃO MERCADOLÓGICA TRANSCULTURAL DAS EMPRESAS BRASILEIRAS INTERNACIONALIZADAS

Renato Rodrigues Martins

DOI 10.22533/at.ed.37920090312

CAPÍTULO 13 204

GESTÃO DO CAPITAL INTELECTUAL

Adelcio Machado dos Santos
Alexandre Carvalho Acosta

CAPÍTULO 14 218

ÍNDICE DE QUALIDADE DE AUDITORIA: TEMPO DE RELACIONAMENTO AUDITOR-CLIENTE, QUALIDADE DA INFORMAÇÃO E CARACTERÍSTICAS DA FIRMA DE AUDITORIA

[Naiara Leite dos Santos Sant'Ana](#)

[Antônio Artur de Souza](#)

[Paulo Celso Pires Sant' Ana](#)

DOI 10.22533/at.ed.37920090314

ENSINO E PESQUISA

CAPÍTULO 15 239

A PRESENÇA DA TEORIA DE PIERRE BOURDIEU NO BRASIL: UMA ANÁLISE DA REVISTA BRASILEIRA DE CIÊNCIAS SOCIAIS DE 2006 A 2016

[Ronier Renato Funez](#)

[Clovis Schmitt Souza](#)

DOI 10.22533/at.ed.37920090315

CAPÍTULO 16 250

CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DE ESCALA DE ATITUDES EM RELAÇÃO AO COMPARTILHAMENTO DO CONHECIMENTO: ESTUDO COM PROFESSORES PESQUISADORES

[Elisabeth Aparecida Corrêa Menezes](#)

[Julio Eduardo da Silva Menezes](#)

DOI 10.22533/at.ed.37920090316

CAPÍTULO 17 271

O PERFIL DOS USUÁRIOS DA BIBLIOTECA DO SENAI CHAPECÓ A PARTIR DO MAPA DE EMPATIA

[Karine Spadotto](#)

[Jéssica Bedin](#)

DOI 10.22533/at.ed.37920090317

CAPÍTULO 18 290

E-QUIPU: UMA PROPOSTA DE PROMOÇÃO DA INOVAÇÃO DA UNIVERSIDADE

[Eduardo Ismodes-Cascón](#)

[Jesús Carpio-Ojeda](#)

DOI 10.22533/at.ed.37920090318

CAPÍTULO 19 304

FATORES DE DECISÃO DE CARREIRA DURANTE A GRADUAÇÃO

[Edna Torres de Araújo](#)

[Marcia Athayde Moreira](#)

DOI 10.22533/at.ed.37920090319

CAPÍTULO 20 323

DESENVOLVIMENTO E CONSTRUÇÃO DE ESCALAS DE MENSURAÇÃO NA ÁREA DE ADMINISTRAÇÃO

[Eric David Cohen](#)

DOI 10.22533/at.ed.37920090320

CAPÍTULO 21	346
PERSPECTIVA NEURO-IS: ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA DA ADOÇÃO DE NEUROCIÊNCIAS EM ESTUDOS DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO NO PERÍODO DE 2010 A 2016	
Mauri Leodir Löbler	
Rafaela Dutra Tagliapietra	
Eliete dos Reis Lehnhart	
Carolina Schneider Bender	
DOI 10.22533/at.ed.37920090321	
CAPÍTULO 22	359
RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS NA FORMAÇÃO INICIAL DE PROFESSORES: UM OLHAR PARA OS CURSOS DE PEDAGOGIA DE MATO GROSSO DO SUL	
Jakellinny Gonçalves de Souza Rizzo	
Eugenia Portela de Siqueira Marques	
DOI 10.22533/at.ed.37920090322	
SOBRE A ORGANIZADORA.....	370
ÍNDICE REMISSIVO	371

A CONTA DE TRANSAÇÕES CORRENTES DO BALANÇO DE PAGAMENTOS DO BRASIL (1995-2014): ENTRE *DEFICIT* E *SUPERAVIT*

Data de aceite: 20/02/2020

Data de submissão: 04/12/2019

André de Souza do Nascimento

Departamento de Ciências Econômicas da
Universidade Estadual de Maringá
Maringá – PR
<http://lattes.cnpq.br/9431545681442088>

João Paulo Lacerda Gonçalves de Oliveira

Departamento de Ciências Econômicas da
Universidade Estadual de Maringá
Maringá – PR

RESUMO: O presente estudo tem por objetivo apresentar os resultados da conta de transações correntes do balanço de pagamentos do Brasil, entre os anos de 1995 e 2014, conforme a metodologia BPM5. Mais especificamente, o texto analisará o comportamento da balança comercial, da balança de serviços, da balança de rendas e das transferências unilaterais correntes, com enfoque particular a cada um dos governos exercidos no período. Para o desenvolvimento do trabalho foi utilizada a metodologia de pesquisa bibliográfica, com intuito de entender as políticas externas de cada governo e, conseqüentemente, seus impactos para as transações correntes do Brasil. Foi

possível observar grandes diferenças nas ações adotadas por cada governante, o que fez com que o resultado da conta de transações correntes do balanço de pagamentos do Brasil variasse bastante no período analisado, passando por posições de *deficit* e *superavit*.

PALAVRAS-CHAVE: Transações correntes, política cambial, comércio internacional.

THE CURRENT TRANSACTIONS ACCOUNT OF THE BRAZILIAN BALANCE OF PAYMENTS (1995-2014): BETWEEN DEFICIT AND SUPERAVIT

ABSTRACT: The present study aims to present the results of the current transactions account of the Brazilian balance of payments between 1995 and 2014, according to the BPM5 methodology. More specifically, the text will analyze the behavior of the trade balance, the service balance, the income balance and current unilateral transfers, with a particular focus on each of the governments exercised during the period. For the development of the work was used the methodology of bibliographic research, in order to understand the foreign policies of each government and, consequently, their impacts on the current transactions of

Brazil. It was possible to observe large differences in the actions taken by each ruler, which caused the result of the current transactions account of the balance of payments of Brazil to vary greatly in the period analyzed, going through deficit and superavit positions.

KEYWORDS: Current transactions, exchange rate policy, international trade.

1 | INTRODUÇÃO

A troca de mercadorias é a forma mais antiga de comércio conhecida pelo homem, desde o surgimento das sociedades – com simples trocas para subsistência – até os dias atuais, onde a globalização contribuiu fortemente para o aumento das trocas de bens, serviços e fatores de produção entre pessoas e nações. Dito isso, a análise da conta de transações correntes dentro do balanço de pagamentos de um país se torna de extrema importância para o entendimento das políticas comerciais deste, bem como permite uma análise clara da dinâmica econômica que uma nação apresenta e sua relação com os recursos externos.

Desta forma, o presente estudo busca apresentar os valores auferidos na conta de transações correntes do balanço de pagamentos do Brasil durante o período citado, sob a ótica da Quinta Edição do Manual de Balanço de Pagamentos e Posição Internacional de Investimentos (BPM5) do Fundo Monetário Internacional (FMI), que é composta pelos resultados da balança comercial, balança de serviços, balança de rendas e das transferências unilaterais correntes.

Para cumprir os objetivos propostos, o artigo está dividido em três seções. Na primeira, será analisada a conta de transações correntes no governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC), entre os anos de 1995 e 2002. Na segunda seção, o estudo abordará a conta de transações correntes durante o governo de Luiz Inácio Lula da Silva (Lula), entre os anos de 2003 e 2010. Na terceira e última seção, será analisada a conta de transações correntes durante o primeiro governo de Dilma Vana Rousseff (Dilma), entre os anos de 2011 e 2014.

1.1 As transações correntes no governo de FHC (1995-2002)

Em 1995 a conta de transações correntes do balanço de pagamentos brasileiro apresentou *deficit* de US\$ 18,384 bilhões, uma variação de 915,13% em relação a 1994, onde o *deficit* apresentado foi de US\$ 1,811 bilhão. Ou seja, entre 1994 e 1995 houve uma piora no saldo de transações correntes de US\$ 16,573 bilhões. A maior parte do *deficit*, conforme pode ser observado na Tabela 1, foi ocasionada pela balança de rendas que foi negativa em US\$ 11,058 bilhões em 1995 e negativa em US\$ 9,035 bilhões em 1994, uma variação de 18,29%. Também, a balança de

serviços apresentou *deficit* de US\$ 7,483 bilhões em 1995 e *deficit* de US\$ 5,657 bilhões em 1994, o que representa uma variação de 32,28%.

Anos	Balança comercial	Balança de serviços	Balança de rendas	Transferências unilaterais	Transações correntes
1994	10.466	-5.657	-9.035	2.414	-1.811
1995	-3.466	-7.483	-11.058	3.622	-18.384
1996	-5.559	-8.681	-11.668	2.446	-23.502
1997	-6.753	-10.646	-14.876	1.823	-30.452
1998	-6.575	-10.111	-18.189	1.458	-33.416
1999	-1.199	-6.977	-18.848	1.689	-25.335
2000	-698	-7.162	-17.886	1.521	-24.225
2001	2.650	-7.759	-19.743	1.638	-23.215
2002	13.121	-4.957	-18.191	2.390	-7.637

Tabela 1: Conta de transações correntes (BPM5) – 1994/2002 – US\$ milhões

Fonte: Banco Central do Brasil (2019).

Por outro lado, a balança comercial apresentou *superavit* de US\$ 10,466 bilhões em 1994 e *deficit* de US\$ 3,466 bilhões em 1995. É nessa mudança de comportamento da balança comercial brasileira que está parte da explicação para o grande aumento do *deficit* de transações correntes, uma vez que, historicamente, a balança de serviços e a balança de rendas são negativas, e as transferências unilaterais têm pouca importância em valores monetários, assim, para que a conta de transações correntes seja positiva é preciso haver um grande saldo positivo da balança comercial. Dessa forma, conforme pode ser observado no Gráfico 1, há uma correlação positiva entre a balança comercial e as transações correntes.

Uma vez apresentado o movimento das subcontas das transações correntes, é importante explicar as causas de tais movimentos. À partir de julho de 1994, com o lançamento do Plano Real, houve uma grande valorização da taxa de câmbio Real/Dólar, fazendo com que em 1995 um real comprasse mais de um dólar, conforme a Tabela 2. Tal valorização cambial fez com que diminuísse os preços relativos das importações, incentivando os residentes a demandar mais produtos importados, sendo que entre 1994 e 1995 as importações de bens cresceram 51,07%. Por outro lado, a valorização cambial provocou um aumento dos preços relativos das exportações brasileiras, fazendo com que os produtos nacionais perdessem competitividade no mercado internacional. Entre 1994 e 1995 as exportações de bens brasileiros cresceram 6,80%, valor bem menor, proporcionalmente, ao aumento das importações, o que acabou gerando o *deficit* comercial.

Assim, embora a âncora cambial servisse para ajudar no processo de controle da inflação, a utilização desse instrumento causou uma deterioração da balança

comercial do balanço de pagamentos brasileiro. Tal deterioração é observado pelo saldo negativo da balança comercial à partir de 1995 (BAER, 2002).

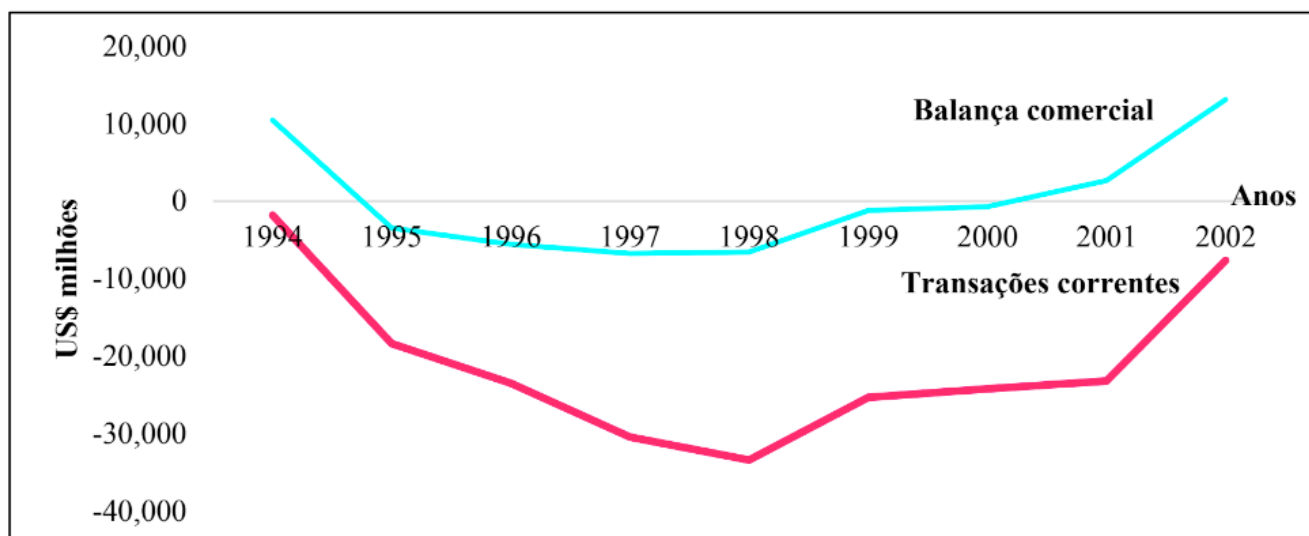


Gráfico 1: Balança comercial e saldo das transações correntes (BPM5) – 1994/2002 – US\$ milhões

Fonte: Banco Central do Brasil (2019).

É possível observar que entre 1995 e 1998 o *deficit* comercial aumenta de forma exponencial, contribuindo para que o *deficit* em transações correntes também aumente exponencialmente. Isso ocorre porque entre esses anos o governo manteve a taxa de câmbio Real/Dólar valorizada, mantendo a dinâmica de baixos preços relativos das importações e altos preços relativos das exportações. Também, nota-se que entre 1995 e 1998, houve uma piora no *deficit* da balança de rendas com aumento de 101,33%.

Tal piora se deve à crise financeira dos países asiáticos, ocorrida em 1997 que afetou fortemente os principais países da economia asiática, principalmente os “Tigres Asiáticos” e a crise da Rússia, ocorrida em 1998 que levaram a uma grande fuga de capital do país. Ambas as crises levaram os agentes econômicos a esperarem uma desvalorização do real no futuro, o que levou muitas empresas multinacionais, instaladas no Brasil, a enviarem recursos para suas matrizes em forma de lucros e dividendos – houve um aumento de 157,06% no valor de lucros e dividendos enviados do Brasil para o exterior entre 1995 e 1998 – enquanto a moeda brasileira estava valorizada, fazendo com que houvesse uma fuga de capital do Brasil, agravando ainda mais os *deficit* da balança de rendas e, conseqüentemente, as transações correntes.

Outro aspecto a ser considerado nesse período é a taxa de inflação, medida pelo índice de preços ao consumidor amplo (IPCA), que passa de 22,41% ao ano em 1995 para 1,65% ao ano em 1998 – menor índice anual do IPCA registrado

no Brasil – mostrando a eficácia do Plano Real para o controle geral dos preços. Em 1996 a desvalorização cambial foi muito próxima da inflação anual, assim, não houve uma desvalorização real. Porém, excluindo os anos de 1996 e 2000, entre 1995 e 2002, as desvalorizações cambiais foram sempre superiores à inflação.

Anos	Taxa de câmbio (R\$)	Desvalorização (+) Valorização (-) - (%)	Inflação IPCA (%)
1995	0,9176	-	22,41
1996	1,0051	9,54	9,56
1997	1,0780	7,25	5,22
1998	1,1605	7,65	1,65
1999	1,8147	56,37	8,94
2000	1,8302	0,85	5,97
2001	2,3504	28,42	7,67
2002	2,9212	24,29	12,53

Tabela 2: Taxa de câmbio – comercial (venda) – média anual (R\$/US\$) – 1995/2002

Fonte: Ipeadata (2019 a; 2019 b).

Em 1999, quando o Brasil abandonou o regime de bandas cambiais e passou para o regime de câmbio flutuante, ocorreu um *overshooting* da taxa de câmbio Real/Dólar, onde a moeda brasileira se desvalorizou 56,37% em relação a moeda norte-americana, em comparação com o ano anterior. Em 2001 – com o atentado terrorista de 11 de Setembro nos EUA – e 2002 – com a as eleições presidenciais – o *overshooting* ocorre novamente, mostrando um maior movimento de desvalorização do Real frente ao Dólar Americano, sendo que a moeda brasileira desvalorizou-se 151,72% entre 1998 e 2002. Tal desvalorização foi benéfica para a balança comercial do Brasil e, conseqüentemente, para as transações correntes do balanço de pagamentos brasileiro. Com a desvalorização cambial os preços relativos das importações sobem, diminuindo a demanda por produtos importados, enquanto os preços relativos das exportações diminuem, proporcionando maior competitividade dos produtos brasileiros no mercado internacional. Porém, com isso, a inflação volta a aumentar.

Entre 1998 e 2000, as exportações cresceram 7,72% e as importações caíram 3,35%, fazendo com que o *deficit* da balança comercial caísse 89,38%. Em 2001 e 2002 a balança comercial apresentou *superavit* de US\$ 2,650 bilhões e US\$ 13,121 bilhões, respectivamente. Em consonância, o *deficit* de transações correntes caiu 77,15% entre 1998 e 2002. A balança de rendas manteve-se praticamente constante entre 1998 e 2000, entretanto, a balança de serviços também apresentou redução de 50,97% em seu *deficit*, contribuindo para a queda do *deficit* em transações correntes. Tal redução na balança de serviços também é explicada pela desvalorização

cambial, uma vez que uma das principais rubricas da balança de serviços são as viagens internacionais – que são desestimuladas com a desvalorização do Real – onde houve uma queda no *deficit* de 90,40%, saindo de US\$ -4,146 bilhões em 1998 para US\$ -398 milhões em 2002.

Assim, nota-se que durante todo o governo de FHC o Brasil conviveu com desequilíbrios externos. Porém, em relação as transações correntes, a situação apresenta melhora no final de seu segundo mandato, muito por causa das sequentes desvalorizações registradas na moeda brasileira, que contribuiu para que a balança comercial passasse de negativa para positiva, diminuindo, assim, o *deficit* em transações correntes. Apesar disso, os desequilíbrios externos só serão completamente revertidos nos próximos anos, comandados pelo novo presidente, Luiz Inácio Lula da Silva.

Também, é importante frisar que o foco do governo de FHC estava no controle de preços, e isso pode-se dizer que o governo cumpriu, dado o sucesso do Plano Real, mesmo que o custo para a balança comercial e, portanto, para as transações correntes tenha sido elevado, principalmente nos primeiros anos de governo.

1.2 As transações correntes no governo Lula (2003-2010)

Vale destacar o cenário histórico do governo Lula que influenciou diretamente os movimentos das subcontas das transações correntes do Brasil. Primeiro, houve uma alta internacional dos preços das *commodities*, que foram impulsionadas pela entrada da China na Organização Mundial do Comércio (OMC), em 2001, dando origem ao período chamado de “*Bomm das Commodities*”. Segundo Mortatti; Bacchi; Miranda (2011):

No âmbito geral, a entrada da China na OMC, fez com que o país se comprometesse a implementar reformas para reduzir as barreiras ao comércio e a facilitar acesso a seu mercado. Em consequência, a China revogou e alterou várias leis e regulamentos e estabeleceu cronogramas de redução e eliminação de medidas protecionistas.

A queda de medidas protecionistas na China fez com que o país aumentasse consideravelmente seu nível de comércio com o restante do mundo, principalmente com o Brasil, que se tornou um dos principais fornecedores de produtos em *commodities* para a China. E, posteriormente, houve a grande crise do *subprime*, iniciada em 2008, com a quebra de um dos bancos de investimentos mais tradicionais dos Estados Unidos da América (EUA), o Lehman Brothers, desencadeando uma crise nas bolsas do mundo todo, que viria a ser a maior crise econômica desde a Grande Depressão de 1929.

Anos	Balança comercial	Balança de serviços	Balança de rendas	Transferências unilaterais	Transações correntes
2002	13.121	-4.957	-18.191	2.390	-7.637
2003	24.794	-4.931	-18.552	2.867	4.177
2004	33.641	-4.678	-20.520	3.236	11.679
2005	44.703	-8.309	-25.967	3.558	13.985
2006	46.457	-9.640	-27.480	4.306	13.643
2007	40.032	-13.219	-29.291	4.029	1.551
2008	24.836	-16.690	-40.562	4.224	-28.192
2009	25.290	-19.245	-33.684	3.338	-24.302
2010	20.147	-30.835	-39.486	2.902	-47.273

Tabela 3: Conta de transações correntes (BPM5) – 2002/2010 – US\$ milhões

Fonte: Banco Central do Brasil (2019).

Em 2003 a conta de transações correntes do balanço de pagamentos do Brasil apresentou um *superavit* de US\$ 4,177 bilhões, algo que não acontecia desde 1992, quando houve um *superavit* de US\$ 6,109 bilhões. No período de 2003 a 2006 do governo Lula, as transações correntes mais que triplicaram, uma vez que aumentaram de US\$ 4,177 bilhões para US\$ 13,643 bilhões, representando uma variação de 226,62%.

Essa disparada das transações correntes teve como principal causa o grande aumento do saldo positivo da balança comercial, que começou no final do governo FHC e continuou no governo Lula até 2006. Como citado anteriormente, historicamente, para que a conta de transações correntes brasileira seja positiva é preciso haver um grande saldo positivo da balança comercial. Isso pode ser observado no Gráfico 2, que mostra também haver uma correlação positiva entre a balança comercial e as transações correntes do balanço de pagamentos do Brasil entre 2003 e 2010.

Já em 2004, há um movimento de valorização cambial, sendo que um dos principais motivos para a apreciação elevada da moeda brasileira foi o crescimento sem precedentes da economia chinesa e a elevação dos preços das *commodities*, que aumentou a entrada de dólares no Brasil (se aumenta a oferta de moeda seu preço cai) e também por interferências do governo, a fim de novamente utilizar a taxa de câmbio como instrumento de controle da inflação.

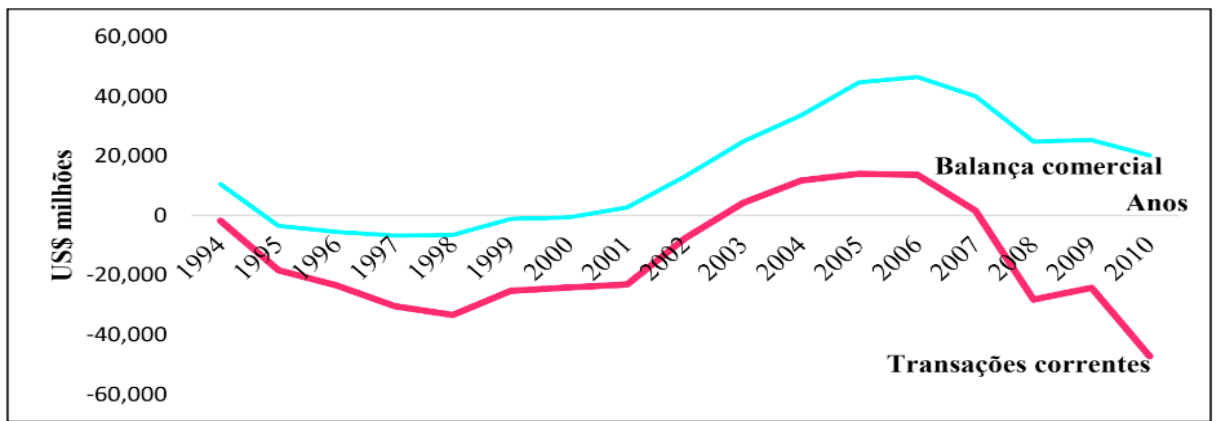


Gráfico 2: Balança comercial e saldo das transações correntes (BPM5) – 1994/2010 – US\$ milhões

Fonte: Banco Central do Brasil (2019).

Assim, vale a pena destacar que durante o governo Lula apenas no ano de 2003 a taxa de inflação ultrapassou o teto da meta, no caso a inflação foi de 9,3% e o teto estava estabelecido em 6,5%, e isso ocorreu devido a incertezas no mercado externo.

No período de 2008 a 2009 o *superavit* da balança comercial brasileira aumentou de US\$ 24,836 bilhões para US\$ 25,290 bilhões, isso porque tanto as exportações de bens, quanto as importações de bens reduziram nesse período, porém as importações tiveram maior queda em relação às exportações. Após esse período, em 2010, o *superavit* da balança comercial brasileira volta a diminuir, reduzindo para US\$ 20,147 bilhões, porque novamente as importações brasileiras dispararam e as exportações também crescem, mas não na mesma proporção. Isso ocorre pelo mesmo motivo citado anteriormente, a taxa de câmbio Real/Dólar no período de 2009 a 2010 caiu de R\$ 1,9976 o Dólar para R\$ 1,7603 o Dólar, conforme pode ser observado na Tabela 4.

Anos	Taxa de câmbio (R\$)	Desvalorização (+) Valorização (-) - (%)	Inflação IPCA (%)
2002	2,9212	24,29	12,53
2003	3,0783	5,38	9,30
2004	2,9259	-4,95	7,60
2005	2,4352	-16,77	5,69
2006	2,1761	-10,64	3,14
2007	1,9479	-10,49	4,46
2008	1,8346	-5,82	5,90
2009	1,9976	8,88	4,31
2010	1,7603	-11,88	5,91

Tabela 4: Taxa de câmbio – comercial (venda) – média anual (R\$/US\$) – 2002/2010

Fonte: Ipeadata (2019 a; 2019 b).

Em relação à balança de serviços brasileira, o governo Lula iniciou em 2003 com um *deficit* de US\$ 4,957 bilhões, e no período de 2004 até 2010 o *deficit* da balança de serviços alargou de US\$ 4,678 bilhões para US\$ 30,835 bilhões, isso muito se deve ao aumento das despesas com viagens internacionais por conta da valorização cambial ocorrida no período, e pelo aumento das despesas com aluguel de equipamentos, proporcionado pelo grande aumento das exportações no período, uma vez que muitos equipamentos ligados à operação de exportação do Brasil, como navios, são alugados.

A balança de rendas, junto com a balança de serviços, são partes das determinantes da conta de transações correntes brasileira, e, diferentemente da balança comercial, historicamente sempre apresentaram *deficit*. De 2002 até 2008 o *deficit* da balança de rendas brasileira disparou, saindo de US\$ 18,191 bilhões para US\$ 40,562 bilhões, representando um aumento de 124,7% no período. Esse salto do *deficit* se deve, principalmente, ao aumento da renda de investimento direto enviada ao exterior, que aumentou de US\$ 18,292 bilhões para US\$ 41,107 bilhões. No período, com o fortalecimento do Real, muitas empresas multinacionais foram estimuladas a enviar dividendos para suas matrizes fora do Brasil, o que acabou levando a seguidas saídas de capital do Brasil, contribuindo para o aumento do *deficit* na balança de rendas.

Em 2009 o *deficit* da balança de rendas brasileira caiu para US\$ 33,684 bilhões, ainda sob influência da crise do *subprime* que afetou a economia mundial. Novamente, impulsionado por um grande aumento no montante de renda enviado ao exterior, o *deficit* da balança de rendas brasileira volta a aumentar em 2010, chegando a US\$ 39,486 bilhões.

Outro componente da conta de transações correntes do balanço de pagamento brasileiro, as transferências unilaterais correntes – pagamentos e recebimentos sem contrapartida – sempre foi a conta menos importante, em termos de montante de valor, das transações correntes porque não apresenta grandes *superavit* ou *deficit* como as outras contas. No governo Lula, essa conta teve em 2006 o seu maior valor, com US\$ 4,306 bilhões, e em 2003 o seu menor valor com US\$ 2,867 bilhões. Embora as transferências unilaterais tenham pouca participação nas transações correntes, é possível notar uma certa relação entre o comportamento delas, principalmente de 2003 a 2008, conforme mostrado na Tabela 3.

1.3 As transações correntes no primeiro governo Dilma (2011-2014)

O primeiro governo Dilma inicia-se com um cenário negativo para as contas externas brasileiras, onde o saldo negativo das transações correntes estava aumentando desde 2009, sob efeitos da crise econômica internacional que levou

à queda do nível de comércio mundial, afetando inclusive a balança comercial brasileira. Conforme pode ser observado no Gráfico 3, durante o primeiro governo Dilma, salvo o ano de 2011, houve piora no saldo da balança comercial e, portanto, grande aumento no *deficit* em transações correntes do Brasil.

Após dois anos de queda no *superavit* da balança comercial brasileira, em 2011 há uma melhora nessa subconta, com incremento de US\$ 9,646 bilhões, o que representa uma variação positiva de 47,88% em relação ao ano anterior. Porém, apesar da melhora no saldo da balança comercial, houve uma piora no saldo negativo das transações correntes para o ano citado, conforme Tabela 5.

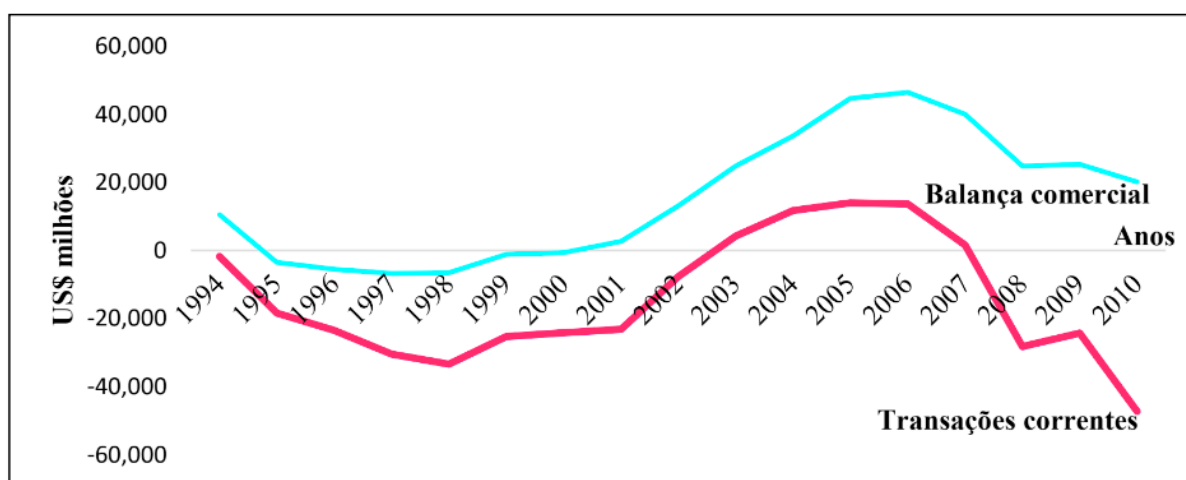


Gráfico 3: Balança comercial e saldo das transações correntes (BPM5) – 1994/2014 – US\$ milhões

Fonte: Banco Central do Brasil (2019).

A piora do saldo das transações correntes ocorreu porque tanto a balança de serviços – principalmente por conta do aumento do *deficit* em viagens internacionais – quanto a balança de rendas – grande parte pelo aumento do envio de lucros e dividendos para fora do Brasil – apresentaram elevados *deficit*, que ultrapassaram os incrementos positivos da balança comercial. Com isso, o saldo de transações correntes passou de US\$ 47,273 bilhões negativos em 2010 para US\$ 52,473 bilhões em 2011, o que representa uma variação de 11%.

Novamente, pode-se perceber a íntima relação entre a taxa de câmbio Real/Dólar e o saldo em transações correntes do balanço de pagamentos do Brasil. Entre 2010 e 2011 houve uma valorização cambial de 4,85%, que foi suficiente para aumentar o *deficit* na subconta de viagens internacionais, com variação de 37,24%, e aumentar os lucros e dividendos enviados ao exterior, com variação de 16,06% entre os anos analisados. Isso significa que, novamente, houve fuga de capital do Brasil.

Anos	Balança comercial	Balança de serviços	Balança de rendas	Transferências unilaterais	Transações correntes
2010	20.147	-30.835	-39.486	2.902	-47.273
2011	29.793	-37.932	-47.319	2.984	-52.473
2012	19.395	-41.042	-35.448	2.846	-54.249
2013	2.286	-47.101	-39.778	3.366	-81.227
2014	-3.959	-48.928	-40.323	1.922	-91.288

Tabela 5: Conta de transações correntes (BPM5) – 2010/2014 – US\$ milhões

Fonte: Banco Central do Brasil (2019).

Já em 2012, assim como os demais anos do primeiro governo Dilma, houve piora no saldo da balança comercial, sendo que em 2014 é registrado *deficit* na balança comercial brasileira, algo que não ocorria desde 2000. Segundo Biancarelli; Rosa; Vergnhanini (2017), tal piora no saldo da balança comercial é explicada pela desaceleração da economia norte-americana, a qual tinha como grande fornecedora a China. Assim, a queda na demanda por produtos chineses nos EUA fez com que a economia chinesa também desacelerasse, o que acabou impactando negativamente no comércio entre China e Brasil. Também, à partir de 2014 houve um movimento de queda nos preços das *commodities*, além de diminuição dos termos de trocas brasileiros, o que levou ao saldo negativo da balança comercial.

Por outro lado, a balança de serviços também se deteriorou durante o primeiro governo Dilma, saindo de US\$ 30,835 bilhões negativos em 2010 para US\$ 48,928 bilhões negativos em 2014, uma variação de 58,68%. Tal piora é explicada, em grande parte, pelo aumento no saldo negativo da subconta de aluguel de equipamentos e também pelo aumento das despesas com viagens internacionais e baixo crescimento das receitas dessa mesma subconta, que mesmo com a realização da Copa do Mundo de 2014 aumentou em apenas 3,13% na comparação com 2013.

A balança de rendas, por sua vez, também contribuiu de forma negativa para o resultado das transações correntes do balanço de pagamentos do Brasil durante o primeiro governo Dilma. Num primeiro momento, com a valorização cambial ocorrida entre 2010 e 2011, conforme mostra a Tabela 6, houve um aumento no *deficit* da balança de rendas, impulsionado pelo aumento dos envios de lucros e dividendos ao exterior, conforme já citado anteriormente. Posteriormente, à partir de 2012 houveram seguidas desvalorizações cambiais e já entre 2011 e 2012 houve uma queda de 25,09% no *deficit* da balança de rendas, principalmente pela diminuição de lucros e dividendos enviados ao exterior, onde o saldo negativo dessa subconta diminuiu US\$ 10,20 bilhões de um ano para o outro.

Ao longo de 2013 e 2014, apesar das desvalorizações cambiais, o envio de lucros e dividendos ao exterior aumenta, mas relativamente pouco. Isso ocorre pela

volatilidade da taxa de câmbio Real/Dólar no período, principalmente nas eleições de 2014 e também porque a expectativa do mercado era de continuidade da alta na taxa de câmbio. Mesmo assim, a balança de rendas continuou a aumentar seu *deficit* no período, isso porque a diminuição das receitas foi maior do que a queda nas despesas.

Anos	Taxa de câmbio (R\$)	Desvalorização (+) Valorização (-) - (%)	Inflação IPCA (%)
2010	1,7603	-11,88	5,91
2011	1,6750	-4,85	6,50
2012	1,9546	16,69	5,84
2013	2,1576	10,39	5,91
2014	2,3534	9,07	6,41

Tabela 6: Taxa de câmbio – comercial (venda) – média anual (R\$/US\$) – 2010/2014

Fonte: Ipeadata (2019 a; 2019 b).

Entre 2011 e 2014 houve uma redução de 35,59% no saldo das transferências unilaterais correntes, sendo que em 2014 essa subconta registrou US\$ 1,92 bilhão, o menor valor desde 2001. Desta forma, percebe-se que, assim como nos governos anteriores, as transferências unilaterais correntes tiveram pouca representatividade para as transações correntes no primeiro governo Dilma.

Outro tema importante, pouco falado no governo Lula, a inflação volta a ser tema de debate no primeiro governo Dilma, isso porque, apesar de ter cumprido as metas impostas pelo regime de metas de inflação, esta variável manteve-se acima do centro da meta (4,5%) durante todo o período, obrigando o Banco Central do Brasil a adotar uma política ativa para evitar que a inflação ultrapassasse o teto da meta (6,5%), o que quase ocorreu nos anos de 2011 e 2014.

2 | CONCLUSÃO

Fernando Henrique Cardoso (FHC) é bastante conhecido antes mesmo de assumir a Presidência da República, pela implantação do Plano Real (governo Itamar Franco), que foi responsável por controlar a inflação, um mal que a tempos assolava a economia brasileira. O Plano Real cumpriu seu objetivo, porém, pode-se dizer que um dos principais instrumentos utilizados no governo de FHC e que contribuiu para o sucesso do plano, a âncora cambial, utilizada para emparelhar a taxa de câmbio, foi responsável pelo descontrole das contas externas durante seu primeiro mandato, sendo que em 1998 o Brasil teve que emprestar dinheiro do Fundo Monetário Internacional (FMI) para equilibrar o balanço de pagamentos.

Em 2001, apesar da redução do *deficit* em transações correntes, com o atentado terrorista de 11 de Setembro nos Estados Unidos da América e a crise na Argentina, o Brasil teve que novamente utilizar recursos do FMI para o equilíbrio do balanço de pagamentos brasileiro, o que vai ocorrer novamente em outubro de 2002.

Ao contrário de FHC, Luiz Inácio Lula da Silva ascendeu ao cargo máximo do Poder Executivo brasileiro em meio a muitas incertezas e rodeado de desconfianças – devido ao seu posicionamento político a favor das minorias – por parte do mercado, tanto que em 2003 a taxa de câmbio Real/Dólar ultrapassou a casa dos R\$ 3,00 pela primeira vez desde a implantação do Plano Real. Entretanto, com um discurso diplomático e aproveitando o ciclo das *commodities*, o então presidente elevou o nível de comércio internacional do Brasil. Historicamente, o período entre 2003 e 2007 é a maior série onde as transações correntes brasileiras foram positivas e isso se deve, em grande parte, pelos grandes saldos positivos da balança comercial. Assim, durante o período citado, o Brasil passou de tomador para credor de recursos internacionais.

Ao assumir a Presidência da República em primeiro de janeiro de 2011, Dilma Vana Rousseff se tornou a primeira mulher eleita a ocupar o cargo máximo do Poder Executivo do Brasil. Apadrinhada do ex-presidente Lula, Dilma assumiu o controle do país com certa estabilidade interna e discurso de continuidade das políticas de seu antecessor, porém, com grande instabilidade do cenário internacional. O período que compreende o primeiro governo de Dilma mostrou-se desfavorável às transações correntes do balanço de pagamentos do Brasil. Houve um grande salto no *deficit* dessa conta, mostrando ainda o reflexo da crise financeira (*subprime*) de 2008, que além dos EUA afetou grande parte da Europa e demais economias importantes no cenário internacional, o que teve grande impacto negativo no comércio mundial e, conseqüentemente, no comércio do Brasil. Também, a queda nos preços das *commodities* no mercado internacional, por influência da desaceleração do crescimento da economia chinesa, deteriorou a balança comercial brasileira, tendo contribuído diretamente para o aumento do *deficit* em transações correntes.

Dentre os três governos analisados, percebe-se claramente que o primeiro mandato do governo Lula foi o mais positivo para as transações correntes do balanço de pagamentos do Brasil, até porquê nesse período tanto o cenário interno quanto o cenário internacional convergiram para o resultado positivo. Porém, no segundo mandato de Lula há um aumento exponencial do *deficit* em transações correntes, chegando a representar 1,22% do PIB brasileiro (a preços de mercado). Já nos governos de FHC e Dilma, houveram constantes desequilíbrios nas contas externas, porém, é possível notar alguma diferença entre as políticas nos dois governos.

No primeiro (FHC), o desequilíbrio externo foi utilizado como uma saída para

o controle da inflação, considerada na época o principal problema macroeconômico do Brasil. Já no governo Dilma, não há qualquer prerrogativa do tipo, entretanto, os impactos negativos da crise financeira de 2008 ainda eram muito fortes. Também, em proporção do PIB, a preços de mercado, o *deficit* em transações correntes no último ano do primeiro governo Dilma representava 1,58% do PIB brasileiro, enquanto no último ano do governo de FHC esse valor era de 0,51% – valor bem menor até mesmo em comparação com o último ano do governo Lula – segundo dados do Ipeadata. Diante do exposto, entende-se que, para as transações correntes do balanço de pagamentos do Brasil, o período do primeiro governo Dilma foi o pior entre os três governos analisados.

REFERÊNCIAS

BAER, Werner. **A Economia Brasileira**. 2ª edição. Barueri: Nobel, 2002. Cap 10, p. 224-226.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Estatística** - Tabelas Especiais – Setor Externo – Balanço de Pagamentos – Séries Históricas (BPM5). Disponível em: <<https://www.bcb.gov.br/estatisticas/tabelasespeciais>>. Acesso em: 18 abr. 2019.

BIANCARELLI, André; ROSA, Renato; VERGNHANINI, Rodrigo. O setor externo no governo Dilma e seu papel na crise. **Texto para discussão**, Unicamp. IE, Campinas, nº 296, maio 2017.

IPEADATA. **Inflação** – IPCA. Disponível em: <<http://ipeadata.gov.br/Default.aspx>>. Acesso em: 28 abr. 2019 a.

IPEADATA. **Produto interno bruto (PIB) a preços de mercado** – anual. Disponível em: <<http://ipeadata.gov.br/Default.aspx>>. Acesso em: 04 jun. 2019 b.

IPEADATA. **Taxa de Câmbio** – R\$ / US\$ - Comercial – Venda – Média. Disponível em: <<http://ipeadata.gov.br/Default.aspx>>. Acesso em: 28 abr. 2019 c.

MORTATTI, Caio Marcos; BACCHI, Mirian R. Piedade; MIRANDA, Sílvia H. Galvão de. Determinantes do comércio Brasil-China de *commodities* e produtos industriais: uma aplicação VECM. **Economia Aplicada**, Riberirão Preto, vol. 15, nº 2, abr./jun. 2011.

A CONTABILIDADE ENQUANTO UMA INSTITUIÇÃO MODERNA: REFLEXÕES E APONTAMENTOS SOBRE SUA TRAJETÓRIA HISTÓRICA

Data de aceite: 20/02/2020

Rosaly Machado
Fabio Vizeu Ferreira

RESUMO: O uso da abordagem histórica para o estudo da contabilidade, enquanto prática social moderna, torna-se fundamental para o desenvolvimento de uma crítica consistente deste campo de conhecimento e prática profissional. Assim, este ensaio consiste de revisão e análise crítica da trajetória histórica da contabilidade e sua relação com a formação das bases institucionais da sociedade moderna. O objetivo é sinalizar para o papel central da contabilidade enquanto um dos pilares deste período. Os aspectos apontados foram a relação simbiótica entre o emergente Estado moderno e a racionalização promovida pelo registro contábil, e o papel central da Contabilidade na consolidação e no desenvolvimento do sistema econômico capitalista, na fase do mercantilismo. Apresenta uma síntese ensaística baseada nesta revisão histórica, e uma breve agenda de pesquisa para a área de contabilidade. São apontados três temáticas de estudo: contabilidade e ética; contabilidade e demandas sociais da sociedade

contemporânea; e contabilidade enquanto discurso emancipatório.

PALAVRAS-CHAVE: Contabilidade; História; Era Moderna; Estado; Capitalismo.

ACCOUNTANCY AS A MODERN

INSTITUTION: REFLECTIONS AND NOTES
ON ITS HISTORICAL PATH

ABSTRACT: Employing historical approach to study Accountancy, as a social modern practice, is essential to develop a solid critique in this knowledge field and professional practice. Thus, this essay consist of review and critical analyses of the historical path of Accountancy and its relation to the establishment of institutional foundation of modern society. The objective is to indicate the main role of Accountancy as one of the keystones of this period. The aspects mentioned were the symbiotic relation between the emerging modern state and the rationalization promoted by accounting record, and the central role of Accountancy to strengthen and develop the capitalist economic system in the mercantile period. It provides an essay synthesis based on this historical review, and a brief research agenda for the accounting area. Three subject areas are pointed out: Accountancy and ethics; Accountancy and social demands of

contemporary society; and Accountancy as an emancipating discourse.

KEYWORDS: Accountancy; History; Modern Era; State; Capitalism.

INTRODUÇÃO

As leituras do passado das sociedades civis, enquanto participantes do contexto social, cultural, econômico e político, se uniram à nossa realidade social contemporânea de maneira definitiva, levando a considerar as complexas descobertas que o homem já realizou, e das quais não pode esquecer (Vizeu, 2010a; Le Goff, (1995). Neste sentido, por meio da lente da história, pode-se entender a importância do conhecimento do passado e do presente, prefigurando o futuro, e isto se aplica tanto à Contabilidade quanto a outros campos do esforço humano (Carnegie & Napier, 2012).

Desde os primórdios da civilização humana, a história sempre foi contada abordando-se diversos períodos transitórios. Trata de “tempo que é diferente do tempo natural, tempo que conecta o passado, presente e futuro em uma relação de constante mutação” (Matitz & Vizeu, 2012, p.170). Portanto, tentar entender o passado significa perceber que qualquer tempo pode ser reconstruído a partir de um novo entendimento. Assim, a adoção da abordagem histórica, enquanto método de investigação de um determinado contexto social, pode ser caracterizada como esforço fundamental para a compreensão de que as organizações modernas se relacionam com outros mecanismos modernos de articulação social, como o Estado e a sociedade civil (Matitz & Vizeu, 2012). Esse é o caso da contabilidade enquanto uma importante instituição do nosso tempo.

Isto posto, o presente artigo discute o processo histórico de emergência da Contabilidade Moderna. Esta é tomada como uma forma de linguagem, tanto no plano organizacional como em nível societário, no âmbito empresarial como em organizações governamentais. Por um esforço diferenciado entre os desafios dos negócios da sociedade moderna, cuja estrutura político-econômica provém da corrente do pensamento liberal, Hobsbawm aponta: “Se a economia do mundo do século XIX foi formada principalmente pela gerência da revolução industrial britânica, sua política e ideologia foram formadas fundamentalmente pela Revolução Francesa” (Hobsbawm, 1997). Podemos complementar esse entendimento com a contabilidade enquanto principal linguagem da vida econômica e produtiva.

Diante deste recorte histórico, pretende-se apontar como as complexas relações entre presente e passado, bem como as contínuas mudanças e transformações no contexto social moderno delas decorrentes, promoveram a Contabilidade para assumir novos significados e influências, em diversas formas de atuação, na

consolidação das organizações, especialmente aquelas de finalidade econômica. Metodologicamente, o presente texto é organizado na forma de ensaio. Foram utilizados textos historiográficos para fundamentar nosso argumento, especialmente aqueles que tratam especificamente da história da contabilidade. Neste sentido, nosso esforço não é meramente revisional; pretendemos empreender uma releitura dos aspectos fundamentais da trajetória histórica deste campo de saber e prática profissional, de forma a promover um quadro analítico mais amplo, que vincula a contabilidade ao próprio contexto histórico moderno mais amplo. Esta intenção é muito próxima do que fez Vizeu (2010b) em relação a Administração. Por conta disso, apresentamos, ao final do ensaio, uma proposta de agenda de pesquisa com três temas derivados desta reconstrução histórica da Contabilidade moderna.

A CONTABILIDADE COMO UMA INSTITUIÇÃO MODERNA

A história da Contabilidade foi acompanhada por intervenções advindas da indústria, comércio, sociedade e Estado. Com a influência desses agentes na vida econômica e/ou social da nação, empregam-se as práticas contábeis como apoio às mudanças de gestão nas organizações e na sociedade. Durante todo o período moderno, a Contabilidade foi sendo aperfeiçoada e desenvolvida dentro dos novos ditames sociais e políticos, tornando-se uma ferramenta importante para auxiliar as atividades do governo burguês emergente (Lee, 1990). Um bom exemplo de como este processo ocorreu diz respeito ao papel da Contabilidade na consolidação dos Estados Absolutistas. Neste aspecto, no reinado de Luís XIV, na França, que em suas duas primeiras décadas viu que os programas governamentais de registo e autenticação das atividades financeiras das empresas privadas, a reforma das finanças estaduais e os relatórios estatísticos do reino necessitavam da operacionalidade da Contabilidade para tornar os projetos funcionais (Miller, 1990). Assim, o governo escolheu ‘Colbert’, pela experiência que tinha como superintendente de comércio e controlador de Finanças, para auxiliá-lo na função pragmática de escrita dos registros dos livros de contas, e também para instruir os comerciantes a organizar suas atividades mercantis (Miller & Power, 2013). Por conseguinte, cada vez mais foi aumentando a necessidade de coordenar o crescimento da economia das organizações mobilizada pela atribuição da escrita dos registros contábeis, difundidos em diversos níveis da sociedade (Iudícibus & Marion, 2002).

Neste sentido, a Contabilidade, uma prática já estabelecida desde a Antiguidade, vai tomando uma nova relevância no estabelecimento das bases institucionais do nascente período moderno. E é já no capitalismo mercantil que muitos autores

entendem o momento decisivo do crescimento do papel da Contabilidade na vida econômica e política da era Moderna, tendo em vista que o mercantilismo é entendido como a primeira racionalização de poder do Estado (Foucault, 1979). Este período histórico trouxe evidências da importância e do papel do Estado, apontado em dois aspectos:

Em primeiro lugar, o campo programático e abstrato de racionalidades, afirmações e reivindicações que define os objetivos do governo, e que é chamado de 'racionalidades políticas'. Em segundo lugar, o conjunto de cálculos, procedimentos e ferramentas que materializam e visualizam processos e atividades, denominados de "tecnologias" (Miller, 1990, p.315).

Dito isto, entre os séculos XV e XVIII, países da Europa viabilizaram a administração da vida econômica e social do povo por meio de estruturas de ordem estatal, adotando práticas de um conjunto de escritos relacionados ao desenvolvimento do comércio, e uma série de projetos, ideias e atitudes políticas (Miller, 1990). Este período foi sinalizado como a grande florescência do capitalismo, a disseminação da mentalidade de mercado e da lógica de maximização do lucro (Bryer, 2005). Neste contexto, o desempenho da Contabilidade foi decisivo para a inserção de tecnologias calculistas, auxiliando na elaboração dos processos de legislação e nos regulamentos da vida econômica e social de atuação do governo.

A Contabilidade passa a se destacar enquanto prática fundamental de organização e viabilização da vida econômica dos estados mercantis, especialmente no que se refere aos registros de situações de documentações numéricas das atividades produtivas da nação. A mentalidade capitalista gerou grandes revoluções técnicas de produção, bem como nas relações sociais (Bryer, 2005), e a contabilidade é um campo essencial de transformações nestas técnicas (Pollard, 1965).

Mas a história da Contabilidade também pode ser vista a partir uma perspectiva filosófica. Martins (2012) ressalta a importância da Contabilidade inter-relacionada com outras doutrinas concentradas nas teorias sociais. A incorporação de outros pontos de vista, certamente contribuirá para sanar as patologias identificadas nas mudanças de paradigma do mundo dos negócios. Essa perspectiva somente reforça o argumento que a Contabilidade se desenvolve a partir das próprias instituições e valores da era moderna.

O LUGAR DA CONTABILIDADE NAS ORGANIZAÇÕES MODERNAS

A trajetória histórica da Contabilidade nas organizações modernas acompanha os diferentes movimentos das práticas contábeis, os papéis desempenhados e suas relações com as atividades de coordenação e de controle no mundo dos negócios ao longo do tempo.

Assim, o lugar da Contabilidade nas organizações foi conquistado por sua

força produtiva multidisciplinar, e não introduzido meramente como um trabalho sistemático. As práticas da Contabilidade dentro dos parâmetros estabelecidos estão sendo cada vez mais difundidas em toda a sociedade, para fornecer a interconexão de informações específicas aos mercados globalizados, para calcular custos, para detectar índice de riscos de vários tipos de contratos, entre outros inúmeros tipos de cálculos financeiros (Miller & Power, 2013).

Por esse viés, a história revela que a Contabilidade ocupa uma posição de destaque no desenvolvimento das organizações, pela análise de que a nossa sociedade se organiza particularmente a partir dos métodos de cálculo econômico (Ludícibus & Marion, 2002; Sá, 1997). Isto pressupõe que, com o passar do tempo, a atividade produtiva do homem foi aumentando, e, por sua vez, a atividade mercantil se expandiu e viabilizou a necessidade de controlar e organizar-se para o mercado de trocas. Como já foi sinalizado, a partir do século XV, o mercantilismo foi considerado modalidade central da política econômica dos Estados Absolutistas. A comercialização de produtos ocorrida entre os continentes foi possível graças às empresas de navegações marítimas, sobretudo por meio da aliança firmada entre o rei e a burguesia, que se fundamentava no fortalecimento do Estado, por um lado, e no enriquecimento da classe burguesa, concomitantemente, por outro (Hobsbawm, 1996). Sem a racionalização das contas e dos registros de bens e insumos promovida pela técnica contábil, esse desenvolvimento econômico não seria viável.

É por este motivo que se afirma que, mediante um sistema econômico em desenvolvimento, e a crescente complexidade das atividades organizacionais, tornou-se fator decisivo para as organizações acolher a Contabilidade como linguagem universal de seus negócios, divulgando informações históricas e preditivas sobre indicadores de interesse para os vários usuários (Ludícibus et al., 2010). Por meio de seu sistema de escrituração, tem-se a capacidade de conduzir as pessoas a relacionar o que aconteceu com o que pensaram que aconteceu (Biondi, 2011). Assim, a divulgação dos relatórios contábeis, por seus efeitos, proporciona aos usuários uma visibilidade da representatividade das organizações na sociedade, revelando o seu potencial para as decisões de mercado.

Nota-se que a maneira de elaborar as informações contábeis vem sendo moldada pelas atividades organizacionais em curso, confrontadas com as inúmeras mudanças repercutidas no desdobramento dos negócios capitalistas, onde seguramente os custos são estabelecidos, os lucros são divididos entre os acionistas, a distribuição de dividendos é calculada, o capital deve ser protegido, os convênios prudenciais devem ser cumpridos, entre outras funcionalidades que as organizações devem atender e gerenciar (Biondi, 2011; Morgan, 1988).

Sendo a Contabilidade uma ciência influente de gestão e de comunicação,

as aplicações normativas dos princípios contábeis no contexto organizacional pretendem estabelecer condições equitativas, tanto dentro como fora das organizações (Biondi, 2011; Morgan, 1988; Puxty et al., 1987).

Além disso, a dimensão das atividades contábeis não pode ser vista somente como simples rotina de cálculo, ou um conjunto de técnicas que registram e controlam o patrimônio das organizações. Por meio dos sistemas, é possível conhecer o passado e o presente, além do funcionamento diário das transações econômicas e financeiras, e também acompanhar as possibilidades de orientações de planos futuros para as organizações (Iudícibus, 2007).

A realidade desses fatos sublinha o histórico das práticas contábeis, como determinante a resolver muitos dos problemas e tensões que caracterizam as relações entre as organizações e a sociedade (Morgan, 1998). De tal modo, os emaranhados dos contextos econômico-financeiros, políticos e sociais possibilitam por meio de uma lógica de ordem o inter-relacionamento dos estudos organizacionais com a Contabilidade (Bougen, 1989; Miller, 1990; Miller & Power; 2013).

A ORIGEM DA CONTABILIDADE

A história do nascimento da Contabilidade é análoga à do Estado, pois ambos emergiram das necessidades vinculadas à trajetória do desenvolvimento social, político, econômico e cultural das sociedades (Carnegie & Napier, 2012). O conhecimento e a interpretação dos eventos econômicos registrados pela Contabilidade representam uma das fontes mais importantes da história das organizações.

Como um fenômeno social, a Contabilidade nasce com a Pré-história, quando o homem primitivo teve a necessidade de se comunicar para obter informações a respeito do registro do aumento ou diminuição de suas riquezas (Iudícibus & Marion, 2002, Lee, 1990, Mattessich, 2005; Sá, 2004). Os primeiros registros históricos da Contabilidade revelam que 5 mil anos antes de surgir a contabilização de dupla entrada, obra produzida pelo italiano Luca Pacioli, os antigos sumérios faziam peças de argila para representar o controle tangível de suas mercadorias (Lee, 1990; Coelho & Lins, 2010).

Naquela época, a civilização suméria considerava as esferas ocas como “fichas” que indicavam uma conta pessoal, que, por sua vez, representava a parte dos ativos totais investidos ou emprestados a um devedor particular, mas que, ao mesmo tempo, constituía um mecanismo de inventário que revelava detalhes do patrimônio (Mattessich, 2005, Sá, 1997). Para eles, os símbolos representavam uma única peça de uma mercadoria específica; a quantidade de vários outros tipos

de produtos poderia ser facilmente rastreada por fichas de argila com formato de cilindros, cones, entre outros, representando um sistema simbólico para os ativos tangíveis daquela época (Lee, 1990; Sá, 1997).

De fato, para os sumérios, as fichas de argila foram precursoras da moderna Contabilidade de dupla entrada. Além disso, elas representam o principal impulso para a escrita feita com o auxílio de objetos, bem como a contagem abstrata. Mas, com o avanço da escrita, os sumérios adotaram o papiro (Alexander, 2002).

Com as mesmas necessidades que tiveram os sumérios, outros povos constituídos por forças sociais, políticas e econômicas também procuraram desenvolver a prática contábil (Mattessich, 2005; Carqueja, 2002). Cada país apresenta uma mistura sem igual de inúmeras variáveis que, juntas, influenciam o padrão de desenvolvimento da Contabilidade (Pigato & Lisboa, 1999). A historiografia da Contabilidade difere entre os vários países (Carmona, 2004).

Todavia, na transição do período medieval para a era moderna, a Itália destaca-se entre os países da Europa em matéria de Contabilidade, adaptando-se rapidamente ao doutrinamento da Economia Aziendale (Pigato & Lisboa, 1999). Segundo Johnson e Kaplan (1986), o grande marco foi o trabalho de Pacioli, que descobriu o bom funcionamento para o sistema da Contabilidade das “entradas duplas”, assegurando a demanda das informações sobre as transações comerciais. Assim, os italianos tiveram as suas operações iniciais de negócios advindas da produção feudal, das operações bancárias e de transporte, justificando a necessidade de os senhores detentores de prosperidades controlarem seus bens (Bennett, 2015; Lee, 1990). Nesse período, a libertação da dominação feudal das grandes cidades do norte da Itália permitiu o livre fluxo do capital no comércio internacional (Bryer, 2000), representando um cenário de importantes questões políticas e econômicas, de tal modo que a Contabilidade da época estava sujeita a pressões constantes pelo crescimento de um sistema de comércio cada vez mais complexo, tendo que lidar com a tentativa de obter pelo menos alguma forma de manter o controle das informações do retorno do capital (Lee, 1990). Desse modo, na Itália as crescentes demandas comerciais sobrevieram da efervescência do mercantilismo, e, para solucionar os problemas práticos que advinham da atividade comercial, constituiu-se o célebre banco de Medici, caracterizando um grande movimento de força econômica e cultural das raízes do capitalismo (Bryer, 2005; Bennett, 2015).

Dada a importância dos fatos, a criação das técnicas contábeis de dupla entrada, da obra de Luca Pacioli, escrita na forma de “Tractatus de coputis et scripturi”, foi de fundamental importância para estruturar o Banco Médici a prestar seus serviços de medir e atribuir lucros aos comerciantes e aos outros investidores daquela época (Bennett, 2015; Bryer, 2000; Ludícibus, 2009).

Embora Ludícibus (2009) acredite que o sistema de partidas dobradas já

existia na época da publicação da obra de Pacioli, a Contabilidade de dupla entrada somente tornou-se mais difundida com o crescimento do comércio, durante o século XVII e a partir do final do século XVIII (Bryer, 2000).

Porém, foi especialmente com o advento das produções mecanizadas que a Contabilidade toma uma nova forma enquanto técnica de racionalização da economia. Isto porque era necessário manter um controle mais próximo dos custos de produção industrial e calcular as horas de trabalho gastas em cada etapa da fabricação, certificando-se de que os empregados trabalhavam diligentemente (Bryer, 2000).

Neste sentido, em todos os contextos históricos das civilizações, “a revolução industrial representa o evento que marcou um novo período da história moderna, cuja atividade industrial se torna preponderante em relação à agrária, dando condições absolutas para a expansão da economia capitalista” (Vizeu, 2010b, p.784). O capitalismo foi técnica e organizacionalmente revolucionário, pois sua propagação desencadeou pressões que forçaram as indústrias a aumentar a produtividade do trabalho intensamente (Bryer, 2005). Bryer (2005) ainda assegura que a transição evolutiva para o capitalismo revela que as relações sociais de mercado dominantes e a mentalidade calculista favoreceram a consolidação dos sistemas de informação das práticas da Contabilidade em todo o mundo. Tal mentalidade aparece com a adoção de novos sistemas para padronizar a linguagem contábil dos negócios.

A CONTABILIDADE E O ESTADO MODERNO

Como já foi mencionado, a grande inflexão da contabilidade medieval para a moderna se dá a partir do papel desta prática na consolidação de instituições fundamentais deste novo período histórico, como é o caso do Estado Moderno. Todavia, para melhor compreender como se estabeleceu essa transição e qual foi o papel da prática contábil, faz-se necessário antes entender alguns aspectos distintos entre as sociedades medievais e o nascente Estado Absolutista.

A história da Europa ocidental na Idade Média foi marcada por um sistema feudal consolidado no século X, que tinha como pilares uma economia ruralizada, onde os senhores feudais cediam suas terras aos vassallos que, por sua vez, e deviam jurar fidelidade aos seus senhores (Tello, 2012). Nesta época, as relações entre o governo e a população eram mediadas pela tradição e pela religião, ou seja, o poder terreno do governo se originava do poder divino.

Porém, este sistema de governo instigou uma série de problemas, entre eles: a relação servil de produção, a tributação monárquica legitimada pelo voto das assembleias legislativas, as guerras, a punição religiosa coerciva, as heranças

territoriais, entre outros, afetando consideravelmente a situação política na Idade Média, contribuindo para a perda do domínio do regime feudalista (Tello, 2012).

Esse período cronológico foi marcado pela oposição do tempo antigo e a transposição inicial de um período contemporâneo, por uma disposição para mudar o apego ao passado, onde o antigo tornou-se sinônimo de superado, e o moderno de progressista, época em que a grande regressão demográfica, econômica e cultural da Idade Média motivou a diminuição da intensa ruralização (Le Goff, 1990). Logo, um novo modo de governo nos meados do século XVIII, final da Idade Média, surge configurado na estrutura do Estado, ou seja, uma forma de governo legitimado por uma nação soberana dentro de um território delimitado (Le Goff, 1995; Tello, 2012).

Diante dessas circunstâncias, começam a surgir novas formações sociais, e o Estado foi considerado como alternativa única de organização política e social, representando os povos do mundo inteiro (Tello, 2012). Para Foucault (1979), o poder do Estado é o que mantém a sociedade hierarquicamente organizada; ou seja, ele tem o poder de governar sua família, seus bens, seu patrimônio. Por conta disso, o Estado nascente se estabelece como o centro da organização social moderna. Sobre esse aspecto, Faoro (1993, p. 14) considera o seguinte:

Nessas circunstâncias não é a sociedade civil a base da sociedade, mas uma ordem política em que os indivíduos ou são basicamente governantes ou governados, onde os soberanos e seu quadro administrativo controlam diretamente os recursos econômicos e militares do seu domínio que é também o seu patrimônio.

Nesse contexto, Hobbes, um dos renomados filósofos clássicos da história do Estado, em sua célebre obra 'O Leviatã', busca compreender a origem, forma e matéria do Estado, e a necessidade de estabelecimento do poder estatal. Segundo Hobbes, a condição natural do homem expressa a mais perfeita igualdade, mas não oferece garantias de segurança diante das constantes ameaças; os homens se tornam seres insociáveis, pois os sentimentos que os orientam é a discórdia, vista através da competição, desconfiança e glória. Ou seja, com a ausência do poder coercitivo do Estado, a humanidade entraria em estado de guerra constante (Araújo, Costa & Melo, 2015). No entender de Martinez, (2006) Hobbes se referia aos homens como criaturas predominantemente racionais, mas incapazes de resolver seus próprios problemas e manter acordos de cooperação sem a aplicação pelo Estado, esse em sua primeira fase absolutista era considerado como fonte de poder e controle do soberano (Martinez, 2006). Essas categorias manifestam um poder centralizador, onde:

Normativamente teria um papel histórico a cumprir, na manifestação de condições sociais, institucionais, jurídicas e administrativas, que a priori como agente de modernização da sociedade, compreende toda a pluralidade de ordens políticas,

jurídicas, categorias de tempo, pessoa, razão e natureza, assim como os regimes de produção, propriedade, herança, identidade, territorialidade e valor a serem reduzidos à preparação (ou entendidas como transtornos a serem superados) à formação do Estado (Vianna, 2011, p. 206).

O Estado também foi reconhecido como um agente de maior racionalização da sociedade moderna emergente e monopolizador das normas jurídicas a cumprir. Além disso, precisava superar os resquícios do feudalismo, num mundo em que houve expansão súbita das fronteiras de interesses em função de guerras e da expansão comercial (Vianna, 2011; Tello, 2012).

Para figurar a estrutura normativa do Estado e a realização de sua força constitutiva, ele deveria promover algumas garantias universais: a igualdade civil; a dignidade do indivíduo e do patrimônio, que deveria ser definido pelo mérito da riqueza e não do nascimento; o fim da estrutura e lógica estamental patrimonial na ocupação de cargos administrativos e nos efeitos e usos da lei e justiça; o fim da persona jurisdicional das cidades, dos domínios rurais da nobreza e das várias circunscrições fiscais, ou seja, o nivelamento político e fiscal do território estatal; a separação dos poderes executivo, legislativo e judiciário em instituições distintas, autônomas e permanentes; o fim das corporações de ofício e das companhias oficiais de direito (Vianna, 2011, p.214).

Essas duas transições do Estado foram divididas em pré-político e político civil, e podem ser compreendidas pela concepção sucessiva de dois contratos, da seguinte forma:

Em um primeiro momento, a legitimação da igualdade entre os homens através de um contrato social individualmente acordado. Em segundo momento, o estabelecimento de um corpo político, caracterizado pela constituição de um poder soberano. Todavia essa passagem não se dá de forma estanque, em certa medida, fica implícita a unicidade de ambos os momentos (Araujo, Costa & Melo, 2015, p.252).

Dito de outra forma, o poder soberano do Estado tornou-se limitado pela forma de conceber a interface entre a liberdade e o direito dos indivíduos em sociedade. Em boa medida, o amplo entendimento de Hobbes se refere à figura do Estado moderno, visto como um poder comum a todos os indivíduos, que os mantenha em respeito e que dirija suas ações no sentido do benefício comum.

Ademais, Martinez (2006) diz que o Estado moderno concentra o poder para expandir as riquezas nacionais. Ou seja, em todos os momentos o poder público dispõe da riqueza, da propriedade e dos bens particulares com se não pertencessem aos particulares, mas a eles estivesse revogavelmente confiado (Faoro, 1993, p.17). Da mesma forma, o Estado moderno “guarda a chave para definirmos o próprio metabolismo do capital e da estrutura política, funcional e administrativa que o acompanha” (Martinez, 2006, p.143). Neste sentido, o sistema do Estado moderno se posicionou como um catalisador de capital, onde os comerciantes

gradualmente foram organizando os seus negócios, pela necessidade de calcular o lucro e controlar suas riquezas (Bryer, 2000).

Outros aspectos importantes caracterizaram o sistema de governo do Estado moderno:

Em primeiro lugar, o campo programático e abstrato de racionalidades, afirmações e reivindicações que define os objetivos do governo, e que é chamado de “racionalidades políticas”. Em segundo lugar, o conjunto de cálculos, procedimentos e ferramentas que materializam e visualizam processos e atividades, e que é denominado “tecnologias” (Miller, 1990, p.315).

Portanto, existe uma reciprocidade essencial entre os aspectos pragmático e tecnológico do governo do Estado moderno. Como disse Foucault (1979), as “artes do governo” e o cálculo não são fáceis de serem separados. Exemplo disso são as necessidades organizacionais de ordem administrativa e financeira, como a manutenção dos registros de livros-razão rudimentares e inúmeras rotinas calculistas, entre elas: a elaboração do comprovante de pagamento de salários devido às atividades de produção, o cálculo de tributos e a incidência de despesas gerais de custos – em consequência da introdução das tecnologias de industrialização –, entre outros, justificando e estabelecendo congruências entre os papéis pragmáticos da Contabilidade e os objetivos vinculados a concepções particulares aos domínios do governo do Estado moderno (Lee, 1990; Morgan, 1998; Miller, 1990).

Este processo de racionalização do Estado provocou uma espécie de financeirização da coisa pública, visto que os setores públicos se tornaram autônomos, porém, prolongando a dependência das organizações por meios fiscais, financeiros, econômicos, bem como, subsídios à lavoura, e outros estímulos, conversíveis em favores que podem ser aceitos ou negados (Faoro, 1993). Assim, o próprio desencadeamento da vida social e organizacional pode contribuir para o desenvolvimento de uma maior consciência sobre a natureza e diversidade da funcionalidade do Estado moderno e sua estreita relação com a Contabilidade (Bougen, 1989).

Em suma, a Contabilidade não é simplesmente uma prática relacionada à função da administração de controle de registros dos bens patrimoniais e mensuração monetária, mas também, no âmbito das relações mediadas pelo poder do Estado, uma atividade que tem potencial para legitimar a integração social das pessoas (Laughlin, 2007).

Assim, os relatos da história do Estado moderno são ricos para ilustrar como o papel social da Contabilidade foi se constituindo durante o desenvolvimento das sociedades modernas, inter-relacionando-se com a pauta capitalista dos negócios. É assim que vemos que, na maioria das vezes, os procedimentos contábeis desempenham um papel decisivo para a avaliação do comportamento

dos indivíduos, organizações e práticas de governo ao longo do tempo (Cardoso et al., 2009, Miller, 1990).

EMERGÊNCIA E DESENVOLVIMENTO DA CONTABILIDADE NA SOCIEDADE BRASILEIRA

Uma forma de se dimensionar a relação entre a prática organizacional e a formação histórica das instituições de base da Modernidade é verificando como esse processo de formação ocorreu em contextos distintos do eixo-anglo saxão de desenvolvimento da economia industrial; assim, torna-se importante investigar o contexto brasileiro e como esse processo aqui ocorreu (Vizeu, 2011; Vizeu, 2010a). Nesse contexto, a evolução da história da Contabilidade brasileira ocorreu em uma época de transição do modo feudal para a industrialização, demarcando as raízes da cultura capitalista, e esse processo continua preponderante até os dias de hoje, no que diz respeito às constituições das regulações das práticas contábeis (Sá, 1997; Ludícibus, 2009; Bryer, 2005).

No Brasil, as primeiras manifestações de uma prática contábil vieram do continente europeu e depois do continente norte-americano. Segundo Ludícibus (2009), os franceses e os italianos foram os primeiros que contribuíram com características próprias de sua cultura para a instituição da contabilidade no Brasil, porém, mais adiante, aparece a contribuição dos povos norte-americano, por força da evolução do ensino contábil em nosso país. É válido dizer que a presença das culturas europeias e norte-americana se deram por meio de sua influência na interação entre os sistemas político, econômico e social.

O berço da cultura Contábil brasileira deriva da Contabilidade italiana. O “*Tractatus XI particularis de computis et scripturis*”, integrado à obra “*Summa de Arithmética, Geometria Proportioni et Proportionilitate*”, de Luca Pacioli, publicada em Veneza no final do século XIV, foi o primeiro livro cujas descrições auxiliavam as pessoas gerenciar as ocorrências mercantilistas, como, por exemplo, aritmética comercial, álgebra, câmbio monetário, geometria, entre outros (Sá, 2004).

Conforme foi mencionado, mesmo sendo considerada como uma Contabilidade medieval, a proposta de Pacioli ensinou uma forma de registrar o desdobramento de entrada dupla dos fatos que surgiam com a comercialização dos negócios (Sá, 1997; Ludícibus, Martins & Carvalho, 2005). Os escritos de Pacioli foram aos poucos sendo adotados nas escolas de ábaco ou de aritmética, acomodando as práticas em uso no comércio. Por conta disso, lembra Sá (2004) que Federico Melis, escreveu a *Storia della Ragioneria*. Em determinada parte de sua obra, Melis contextualiza que a ‘*Summa*’ abrange as coisas necessárias à Contabilidade para

o comércio, entre elas: registro de inventário, livros mercantis (Borrador, Diário e Razão) e autenticação dos livros contábeis. Portanto, em um contexto de negócios, o efeito das *Summa* de Pacioli foi extremamente relevante para dar início ao ensino de várias matérias relacionadas às práticas contábeis, nas universidades e outras instituições portuguesas (e posteriormente, brasileiras) de ensino de Contabilidade.

Na época em que o Brasil tornou-se colônia portuguesa, grandes mudanças aconteceram no âmbito econômico, político e social. Comentando o período entre os séculos XVII e XVIII, Peleias e Bacci (2004) contam que o Brasil colonial tinha inúmeras limitações em termos econômicos, pois sua atividade principal era agrícola e necessitava urgentemente de liberdade de comércio. Entre as mudanças ocorridas, observou-se a maior preocupação do governo com os negócios públicos e privados (Peleias et al. 2007). Neste sentido, o sistema de escrituração contábil “surgiu através da interação e integração de grande número de eventos, fatores históricos, com a participação de várias civilizações e vários povos” (Ludícibus, Martins & Carvalho, 2005, p.7).

No ano de 1549, ocorre a primeira nomeação de contador para o Brasil colonial, sendo este D. João III, nomeado como contador geral e “guarda-livros”. Mais adiante, aproximando-se do século XVIII, o Rei de Portugal expede Carta de Lei a todos os domínios do seu país, incluindo-se também o Brasil, para homologar através do Decreto Imperial nº4.475 a primeira regulamentação da profissão contábil no país (Coelho & Lins, 2010).

As atividades do ensino comercial se constituem como elementos embrionários da história da Contabilidade no Brasil, respondendo às demandas da sociedade, principalmente no campo econômico. No início do século XVIII, foram estabelecidas as aulas de comércio, que tiveram maior impulso no século XIX. Neste período de ensino, José Antônio Lisboa foi nomeado o primeiro professor de Contabilidade do Brasil. No entanto, a partir do século XIX, as ações educacionais de Contabilidade se fortaleceram com a criação do Ministério da Educação (Coelho & Lins, 2010).

Um episódio muito importante para a Contabilidade ocorreu na segunda metade do século XVIII. Por meio da promulgação da Lei n.º 556, de 25 de junho de 1850, constitui-se o Código Comercial Brasileiro, a primeira fonte de normatização legal da Contabilidade no Brasil, que trouxe a obrigatoriedade de as empresas manterem a escrituração (Peleias & Bacci, 2004). Com o surgimento do Código Comercial, “a expansão das estradas de ferro, das empresas de serviços urbanos e dos investimentos estrangeiros foram indicadores de crescimento da economia” (Peleias et al., 2007, p.24).

Outro evento importante foi a promulgação da Lei n.º 1083, de 22/08/1860, como a primeira Lei das Sociedades Anônimas do Brasil. Esse fato contribuiu para uma reorganização do ensino comercial, na época. Um pouco mais adiante surge

o Decreto n.º 2.741, de 09/02/1861, estabelecendo que os estudos do Instituto Comercial do Rio de Janeiro formariam um curso preparatório e profissional. Verifica-se, em seu artigo 1º, que o curso profissional possuía quatro cadeiras, sendo a segunda de Escrituração Mercantil e Legislação de Fazenda. No artigo 10º, consta que, para todas as aulas oferecidas no curso profissional, não seria exigida habilitação anterior, exceto para a de Escrituração Mercantil, cuja matrícula dependia de aprovação na cadeira de Aritmética Completa, a primeira oferecida (Peleias et al., 2007, p.25).

As práticas contábeis começaram a ser utilizadas com mais propriedade somente no século XX. Manifestações de sua utilização moderna são representadas nos trabalhos realizados pela Escola de Nova Friburgo, desde março de 1949, transformando-se em modelo de Escola Técnica de Comércio, ao desenvolver atividades de pesquisa e métodos de ensino, destacando-se os cursos de Secretariado, Contabilidade e Desenho Industrial (Couto, 1989). Em 1950, ocorre outro importante evento, a aprovação do Código de Ética Profissional, cuja matéria a respeito e também o próprio código foram publicados no Jornal Tribunal Contábil n.º 2, de agosto de 1950:

O ponto alto do certame contábil foi, sem dúvida, a elaboração do Código de Ética Profissional dos Contabilistas do Brasil, considerado pela classe como conquista de suma importância e que, de há longos anos, desde o III Congresso de Contabilidade vem sendo ventilado em todas as reuniões de Contabilistas, sem nunca ter chegado a uma solução. Finalmente, no Congresso de Belo Horizonte, chegou-se a um resultado, concluindo-se pela aprovação definitiva do mesmo (Peleias & Bacci, 2004, p.51).

Já na década de 1960 ocorreram algumas mudanças no ensino da Contabilidade, pela necessidade de se reorganizar a didática do modelo de ensino italiano. Aqui, dá-se início à mudança mais ampla da Contabilidade voltando-se para o estilo dos norte-americanos ou anglo-saxões, como sugere Ludícibus (2009). Neste ponto, sugere o autor: “o Professor José Boucinhas adota o método didático norte-americano, baseado no livro de Finney e Miller, *Introductory Accounting*, fazendo importantes adaptações à realidade brasileira” (Ludícibus, 2009, p.23).

Em 1965, diante da necessidade de se tomar medidas para disciplinar o mercado de capitais, foi estabelecida a Lei 4.728, de 14 de julho de 1965, que regulamentou os mercados financeiros. As bolsas de valores do Rio de Janeiro e de São Paulo, o Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais, entre outros, estão entre as instituições que promoveram o aperfeiçoamento das atividades da Contabilidade em meados do século passado (Couto, 1989).

Uma década se passou e autorizou-se, pelo Presidente da República, a publicação da Lei 6.404, de 15 de dezembro de 1976, Lei das S/A. A referida Lei das S/As foi estabelecida pelas forças da modernidade, que tomaram a dianteira

para beneficiar inúmeros interesses dos investidores capitalistas internacionais, responsáveis pela transformação da sociedade, dando condições estruturais para o crescimento e aperfeiçoamento das formas de conglomerados estatais, multinacionais e privados (Couto, 1989). Ao mesmo tempo, a Lei 6.404/76 se compôs para atender as evoluções que emolduravam as sociedades e as instituições jurídicas, econômicas e sociais, com detalhamentos mais precisos na elaboração de demonstrativos contábeis de acordo com os princípios da Contabilidade (Iudícibus, 2007). O estabelecimento desses princípios contemplou não somente a formalização da uniformidade terminológica, mas também a criação de bases para a normatização dos procedimentos contábeis a serem utilizados por todos os profissionais usuários da Contabilidade (Coelho & Lins, 2010).

Ainda, no ano de 1976, após a acomodação da edição da Lei das S/A, a Comissão de Valores Mobiliários (CVM) procura a Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras (FIPECAFI), atualmente conhecida como um órgão de apoio institucional ao Departamento de Contabilidade e Atuária da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FEA) da Universidade de São Paulo, para editar o Manual de Contabilidade das sociedades por ações, com o intuito de orientar as empresas, os profissionais e o mercado em geral a respeito de tantas e importantes evoluções (Iudícibus, 2009)

Começando pela FIPECAFI e CVM, outros organismos também se vincularam à Contabilidade. Em 1990, a classe contábil se uniu aos diferentes órgãos de grande influência em suas práticas, tais como o Conselho Federal de Contabilidade (CFC), onde as normas brasileiras de Contabilidade são editadas, também ao Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (IBRACON), que surgiu com o intuito de agrupar em um único órgão a representatividade dos profissionais auditores e contadores com atuação em todas as áreas, além de estudantes de Ciências Contábeis. Outros órgãos importantes também são aliados da Contabilidade, como a Associação dos Analistas e Profissionais de Investimento do Mercado de Capitais (APIMEC), criada em junho de 1988, que concentra suas atividades na certificação dos profissionais, representação política e institucional frente ao governo e entidades representativas congêneres do mercado, e no intercâmbio internacional com outras confederações de profissionais. Inclui-se também nesse conjunto a conhecida Associação Brasileira das Companhias Abertas (ABRASCA), entidade que reúne empresas de capital aberto, e o Banco Central (BACEN). Todos esses órgãos contribuíram para a adoção do International Accounting Standards Board (IASB) na Contabilidade brasileira (Martins, Gelbcke & Iudícibus, 2013).

Alguns anos se passaram e muitos ajustes foram feitos para adaptar a Contabilidade brasileira aos padrões das normativas internacionais norte-americanas. Atendendo a esse fato, surge a Resolução 1.055, de 7 de outubro

de 2005, que constituiu o Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC), a fim de idealizar os esforços das entidades: ABRASCA, APIMEC NACIONAL, BOVESPA, Conselho Federal de Contabilidade, FIECAFI e IBRACON – em função das necessidades da convergência internacional das normas contábeis, entre elas: redução de custo de elaboração de relatórios contábeis, redução de riscos e custo nas análises e decisões, redução de custo de capital. Além disso, o CPC foi criado para centralizar as normas dessa natureza e também a representação e formalização dos processos democráticos na produção dessas informações no Brasil (Iudícibus, 2009). Com o CPC, vários pronunciamentos técnicos foram criados para esclarecer os procedimentos concernentes à prática contábil e divulgar essas informações no Brasil (Martins, Gelbcke & Iudícibus, 2013).

Por conseguinte, com a ideia inicial de revisão da Lei 6.404/76, conhecida como a Lei das S/As, revogando e introduzindo novos dispositivos para a Contabilidade, em 28 de dezembro de 2007 foi promulgada a Lei 11.638/07, apresentando significativas alterações relacionadas ao conteúdo da Lei das S/As entre elas: novas disposições ao exercício social, demonstrações financeiras, convergência das práticas contábeis brasileiras para as normas internacionais e também a validação dos pronunciamentos do CPC, geralmente aceitos no Brasil.

Outro acontecimento importante na edição da Lei 11.638/07 foi o processo de convergência brasileira aos padrões internacionais. Martins, Gelbcke e Iudícibus (2013) citam que a nova Lei 11.638/07 veio para ajustar e modificar os padrões contábeis brasileiros aos moldes internacionais, em função inclusive da integração de blocos econômicos e políticos de países da Europa. Mas Iudícibus e Lisboa (2007, p.6) considera:

Ao adotarmos as normas internacionais, daremos um passo à frente. Seremos comparáveis, mas não poderemos ser, nunca, “incomparáveis”, no que se refere à qualidade, se, livres de grillhões, tivéssemos a coragem de dar grandes saltos de qualidade em nossa contabilidade, indo à procura do “valor” econômico-subjetivo da empresa, mais que a parâmetros contábeis limitados.

Historicamente, os padrões contábeis norte-americanos (FASB) promovem o sistema de Contabilidade baseado em regras; por sua vez, o sistema de Contabilidade dos europeus (IAS) no Reino Unido é baseado em princípios. Mesmo assim, esses dois conselhos se ajustam e se dedicam a melhorar a informação financeira em benefício dos investidores, entre outros usuários de informação contábil nos mercados de capitais dos EUA (Alexander & Jermakowicz, 2006).

A saber, no contexto brasileiro, as publicações do FASB e do IASB abordam conceitos bastante diferentes de “todos com os quais estamos acostumados, de conteúdo denso e de difícil entendimento e absorção por parte de nossos contadores, acostumados a formas mais codificadas de apresentação” (Iudícibus, 2009, p.80).

Outro fato importante aconteceu em 27 de maio de 2009 e foi a constituição da Lei 11.491/09, designada para autorizar a liberação de parcelamento de dívidas tributárias, bem como a remissão dos créditos tributários de pequeno valor. As mudanças introduzidas pelas Leis 11.638/07 e 11.941/09 determinaram inúmeras deliberações nas práticas contábeis em nosso país.

Mais adiante, surge Resolução do CFC 1.298, de 17 de setembro de 2010. Pela narrativa deste documento, Ludícibus et al. (2010) indicam que sua estrutura normativa contribui para que as Normas Brasileiras de Contabilidade (NBC) sigam os padrões internacionais contidos nos International Financial Reporting Standards (IFRS). Neste contexto, o comunicado técnico CTG 2000 fundamentado pela Lei n.º 11.638/07, e por meio da Medida Provisória 449/08, traz abordagens de como deve ser tratado os ajustes e alterações, e procedimentos a serem adotados nas práticas contábeis, com o objetivo de orientar os profissionais de Contabilidade brasileira na execução dos registros e na elaboração das demonstrações contábeis, a partir da adoção das novas práticas contábeis internacionais.

Todavia, a maioria dos organismos de regulação contábil apresenta contradições entre si, e é improvável que qualquer país possa mostrar um conjunto de leis inteiramente aperfeiçoadas a qualquer momento do tempo (Puxty et al., 1987). Desse modo, existe uma preocupação sobre o efeito da rigidez do processo de normas contábeis, incluindo-se a manipulação informativa, práticas incoerentes, evasão de regra, influência política e falhas nos regulamentos, que cada vez mais se tornam complexos (Lee, 1990, Miller & Power, 2013).

Vemos com este percurso histórico que a legitimidade da prática contábil sempre foi constituída pelo progresso de períodos específicos, caracterizados por diferentes demandas humanas e sociais, especificamente no caso brasileiro, vinculadas ao cenário econômico e político. Por isso, acompanha a evolução da história política do país, sendo aquela que descortina a interpretação dos negócios para seus usuários e sociedade, “em nítidos períodos, cada um servindo de base para demarcar as evoluções” (Sá, 1998, p.11). Atualmente, os desafios da Contabilidade brasileira são significativos, porque o país passa por um importante processo regulatório que surge modificando diversas formas de sua aplicabilidade; entretanto, não se deve deixar de lado as potencialidades de suas estruturas conceituais. Mais uma vez e seguindo a própria trajetória histórica que se estabeleceu até o momento, as transformações se dão em conformidade com o arranjo institucional do contexto social moderno, que tem por grande desafio a conformação da prática da contabilidade às demandas dos negócios internacionais e dos grandes grupos transnacionais.

SÍNTESE: O PAPEL DA CONTABILIDADE NA SOCIEDADE CAPITALISTA MODERNA

A partir da revisão historiográfica empreendida até este momento, podemos elencar alguns aspectos que, se articulados, oferecem um quadro geral para o argumento central do presente ensaio, cuja a tese é a do papel central da Contabilidade na constituição e na lógica institucional da sociedade moderna. Por conta disso, essa seção é denominada por síntese, e temos por base o esforço ensaístico centrado em uma abordagem historiográfica analítica que visa contribuir para uma teorização mais acurada das questões que envolvem o nosso campo de investigação organizacional (Vizeu, 2010a; 2010b), no caso, a área da Contabilidade. Seguimos com a apresentação deste esforço sintético.

Como se sabe, os primeiros indicativos de constituição das sociedades modernas ocorrem a partir dos séculos XV, XVI e XVII, com a superação do modo feudal e o advento do capitalismo mercantil. Nesse contexto, emerge uma mentalidade calculista e surge a figura política do Estado moderno, considerado como o grande catalisador do ideal capitalista emergente. Em última instância, o Estado representa uma conexão funcional do capitalismo no mundo inteiro.

Notadamente, o mercantilismo tornou-se uma das premissas para se estabelecer a política econômica do Estado moderno, no período de transição do capitalismo mercantil para o industrial (Hobsbawm, 2000). Ademais, o fomento do industrialismo se deu particularmente pela ação direta do Estado burguês, pensado como agente de organização da sociedade e da vida econômica em escala mundial, marcada pelo crescimento do comércio, pelo acúmulo e concentração de capital, entre outros fatores de crescimento econômico.

É especialmente nesse sentido que a sociedade moderna nascente viu, com o passar dos anos, as fronteiras dos negócios capitalistas avançarem e exigirem a articulação de outras metodologias ligadas às ações econômicas para atender a organização sistêmica do mercado e do Estado.

Dessa forma, o dinamismo econômico do mundo capitalista *modificou* o status e a pragmática da profissão contábil, antes incipiente e rudimentar, tornando-se uma prática profissional sofisticada e totalmente integrada aos interesses dos negócios capitalistas e do Estado. E isso ocorreu especialmente pela necessidade de revisar, analisar, controlar e apurar procedimentos específicos para combater erros, fraudes, e até mesmo omissões de informações, não somente na contabilização dos negócios capitalistas, mas especialmente na própria estrutura econômica e fiscal do Estado. Por conta disso, com a sofisticação da prática contábil e o advento outros recursos tecnológicos (como, por exemplo, a informática), foram desenvolvidas recentemente subáreas funcionais e de controle para atender os diferentes

interesses organizacionais, entre elas: a auditoria, a perícia, a controladoria e o cientista atuário. Outra forma contemporânea de consolidação da prática contábil no cenário econômico e político tem sido o imperativo de regulamentação das classes societárias, para atender ao processo de consolidação dos mercados financeiros globais.

No contexto brasileiro, esse desenvolvimento da Contabilidade se dá de forma muito peculiar. A partir século XVIII e ao longo dos séculos seguintes, certos acontecimentos históricos preconizam a emergência e consolidação da Contabilidade Moderna no país, entre eles: i) a criação do Código Comercial Brasileiro; ii) o estabelecimento do Instituto Comercial no Rio de Janeiro, para formar o curso preparatório e profissional; iii) a promulgação da Lei das Sociedades Anônimas; iv) a aprovação do Código de Ética Profissional; v) a criação da FIPECAFI; chegando-se, finalmente, vi) as convergências da contabilidade brasileira com a contabilidade internacional, para adotar os procedimentos do IFRS, em 2007.

Nesse sentido, há que se dizer que a trajetória da contabilidade acompanha passo a passo a evolução das sociedades capitalistas modernas e, ao longo do tempo, vem se configurando como um importante mecanismo de efetividade do próprio mundo racionalizado que as representa. Por conta disso, a contabilidade se desenvolve em sintonia com as leis que regem o sistema econômico financeiro e com o sistema capitalista, especialmente por sua simbiose com a miscelânea de regulamentações feitas constantemente para atender e ajustar os interesses do governo, do comércio e da indústria.

Essa articulação entre os instrumentos contábeis se dá a partir de um cenário de conformação com uma prática contábil e de negócios internacional, orquestrada pela recente integração dos mercados de capitais. Isso acaba definindo o próprio ritmo de desenvolvimento das diretrizes da prática contábil. Por exemplo, com o propósito de melhorar a qualidade das informações contábeis, o Brasil está entre os inúmeros países que aderiram à padronização da linguagem universal da contabilidade, advinda do IFRS, para padronizar sua linguagem no mundo contábil. Citando outro caso, surge a preocupação com a regulação contábil manifestada por Ludícibus, membro da Comissão de normas e transparência contábil da Comissão de Valores Mobiliários (CVM). As regulações contábeis brasileiras estão contextualizadas no processo de convergência das práticas nacionais de contabilidade aos padrões internacionais.

Não se pode negar que os pronunciamentos contábeis internacionais (IFRS) acrescentaram vantagens às práticas contábeis, especialmente no caso das regulações brasileiras. Entre elas, a modernização de uma linguagem única, facilitando o diálogo dos seus negócios, determinou o fim das porcentagens, a amortização anual do goodwill adquirido, bem como a contabilidade para derivativos

e hedge accounting, entre outros.

Embora tenhamos vários avanços nos procedimentos advindos das Normas Internacionais de Contabilidade, há preocupações sobre a condição atual da contabilidade brasileira, onde a complexa padronização cada vez mais fragmentada e particularizada provoca conflitos no conjunto regulatório de suas atividades. Além disso, os procedimentos do IFRS caracterizado como capitalista não trazem grandes favorecimentos direcionamentos à contabilidade social e ambiental. Por um olhar crítico, pode-se fazer o seguinte questionamento: pode-se dizer que as informações contábeis dos relatórios sociais e ambientais, das empresas consideradas como modelos, são inquestionáveis?

Em tempos passados, o mercado não era globalizado, o custo de uma transação não se considerava como uma medida de valor e não se falava em coletar a avaliação dos stakeholders. Mas, nos dias atuais, percebe-se que a tendência da força do mercado capitalista é de manipular as normas contábeis para agir de acordo com a pressão exercida pelo processo competitivo globalizado. A conclusão a que se chega é que não se deve reproduzir as incoerências sistêmicas do capitalismo, que em determinadas conjunturas tentam negligenciar as doutrinas das práticas cotidianas da Contabilidade Moderna. Antes, é preciso investigar, além da dimensão histórica da Contabilidade, seu caráter ético, entendendo como esse campo de saber e prática profissional, tão imbricado na própria emergência das instituições de base da Modernidade, também pode se tornar mecanismo de corrupção ética ou, se observado criticamente seu papel social, agente garantidor de princípios e valores ético-morais importantes para o processo civilizatório moderno.

CONCLUSÃO: POR UMA AGENDA DE PESQUISA DA CONTABILIDADE BASEADA EM SUA HISTÓRIA

O esforço de se tecer o resgate histórico de um campo de atuação profissional tal como a contabilidade não deve ser tomado de forma punitiva. Na verdade, a história torna-se um recurso analítico interessante para a compreensão das práticas organizacionais, e pode servir, mesmo, para a própria análise e crítica de modelos teóricos vigentes na realidade das organizações contemporâneas (Vizeu, 2010a).

Assim sendo, a partir da trajetória histórica da contabilidade aqui referenciada, podemos vislumbrar um conjunto de fatores que devem ser pensados para o estudo da Contabilidade, seja no Brasil ou em uma dimensão internacional. Esses fatores representam uma agenda de pesquisa, que pode ser estruturada a partir de três pontos fundamentais, que se seguem.

Contabilidade e ética. Dado a crise ética pela qual passa a sociedade

contemporânea, a Contabilidade e a ética são assuntos que sempre estarão interligados, especialmente, no que se refere ao papel da contabilidade no contexto das agências do Estado capitalista e nos negócios. Desde a formação dos povos dos tempos antigos, quando a contabilidade ainda se apresentava de forma rudimentar, as ações de sujeitos mal-intencionados também objetivavam as brechas nas legislações que deliberava as práticas da Contabilidade.

Entre as inúmeras necessidades de discutir problemas detectados entre a Contabilidade e a Ética, tanto para as organizações como para as instituições de ensino, está em aprimorar as metodologias de instruções, de acordo com a pretensão de validez (verdade, correção e sinceridade) como advertências para todos os envolvidos e interessados, suscetível de reduzir e inibir, os riscos de atos ilícitos nos percursos do mundo da vida.

Contabilidade e demandas sociais da sociedade contemporânea. A Contabilidade, em seu importante papel na consolidação e no desenvolvimento da sociedade capitalista, não deve se isentar das demandas sociais desta mesma sociedade. Assim, os problemas do sistema capitalista (em sua dimensão econômica e política) descortinam crises que servem de pano de fundo para discutir relações de poder econômico e político. Este cenário bastante tumultuado sinaliza a necessidade emergencial da Contabilidade renovar seus compromissos intersubjetivos com a sociedade, para atender as inúmeras tensões resultantes das crises sociais, econômicas e ambiental, repercutidas no mundo inteiro.

Contabilidade enquanto discurso emancipatório. A Contabilidade, reconhecida como a linguagem dos negócios, seguramente lhe estabelece o direito de abrir espaços para o diálogo inteligível, como condição de entendimento e clareza para comunicar-se com as tensões das crises que emergem na sociedade moderna. Assim, a Contabilidade deve ser compreendida como um importante discurso, tornou-se a pragmática dos atos de fala, a serviço de um sistema hegemônico, que define regras sociais econômicas e políticas, pautadas nas raízes do capitalismo. Isto porque, as regulamentações que fundamentam as Ciências Contábeis são estabelecidas por princípios capitalistas e patrimonialistas, onde o discurso tem o poder de persuasão administrativo, manobrando as trajetórias do mundo dos negócios.

Apesar disso, com a crescente globalização dos mercados, inúmeros *stakeholders* de natureza distintas de negócios necessitam de esclarecimentos contábeis. Entre elas, o processo irreversível da sustentabilidade, que cada vez mais está presente nas estratégias organizacionais, e que busca o equilíbrio entre os aspectos econômicos, ambientais e sociais. A título de exemplo, uma organização não-governamental internacional, apresentada pela sigla GRI (Global Reporting Initiative) apresenta relatórios bem estruturados, que traçam padrões e

diretrizes para a Contabilidade elaborar balanços, econômicos, sociais e ambientais consistentes. Através da disposição de indicadores econômicos, ambientais, torna-se possível que a Contabilidade cumpra seu papel enquanto discurso de organizar e elaborar demonstrações que informe aos interessados, e à sociedade, o que as organizações têm feito para serem consideradas efetivamente sustentáveis.

Neste mesmo sentido, está implícito no quadro contabilístico formas de incentivos fiscais em prol das questões de ações sociais. A desoneração tributária concebida como forma de incentivos fiscais específicos, são formas de ajudar na sustentação dos projetos sociais, a favor da cultura, educação, meio ambiente, saúde e esportes, entre outros, que estão a benefício da sociedade. Na verdade, a profissão contábil está aberta para um vasto campo de atuação, sendo uma instituição de grande relevância social para diferentes públicos, e sempre terá que se adaptar a cada um deles por uma série de pressões sociais, políticas, econômicas e ambientais que cercam e modificam o mundo da vida. Seu resgate histórico só torna mais inteligível como a Contabilidade poderá cumprir esse seu papel.

REFERÊNCIAS

- Alexander, J. R. (2002). *History of Accounting*. New York: Association of Chartered Accountants in the United States.
- Araujo, C. M., Costa, S. F., Melo, V. F. C. (2015). Liberdade Individual: a construção do conceito a partir do estado moderno. *Revista de Filosofia Aufklärung*, 2(2):247-268.
- Bennett, D. (2015). An Accounting of History. *The Journal of de American Society of Military Controllers*.
- Biondi, Y. (2011). The Pure Logic of Accounting: A Critique of the Fair Value Revolution. *Accounting, Economics and Law*, 1(1):2-46.
- Bougen, F. D. (1989). The emergence, roles and consequences of an accounting industrial relations interaction. *Accounting Organizations and Society*, 14(3):203-234.
- Bryer, R. A. A (2005). Marxist accounting history of the British industrial revolution: a review of evidence and suggestions for research. *Accounting, Organizations and Society*, 30:25–65.
- Bryer, R. A. (2000). The history of accounting and transition to capitalism in England. Part one: theory. *Accounting, Organizations and Society*, 25:131-162.
- Cardoso, R. L., Saraiva, E., Tenório, G., Silva, M. A. (2009). Regulação da contabilidade: teorias e análise da convergência dos padrões contábeis brasileiros aos IFRS. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, 43(4):773-99.
- Carmona, S. (2004). The history research and its diffusion an international context. *Accounting History*, 9(3):7-23.
- Carnegie, G. D., Napier, C. J. (2012). Accounting's past, present and future: the unifying power of history. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 25(2):328-369.

- Carqueja, H. O (2002). Actividade contabilística até Luca Pacioli. *Revista De Contabilidade e Comércio*, 58(23): 699-752.
- Coelho, C. U. F., Lins, L. S. (2010). *Teoria da Contabilidade: abordagem contextual, histórica e gerencial*. São Paulo: Atlas.
- Couto, A. M. (1989). *A influência norte-americana no sistema contábil brasileiro: elementos para se repensar a história da contabilidade no Brasil*. Dissertação de Mestrado. Instituto Superior de Estudos Contábeis. Rio de Janeiro.
- Faoro, R. (1993). A aventura liberal numa ordem patrimonialista. *Revista USP*, 17:14-29.
- Foucault, M. (1979). *Microfísica do Poder*. Rio de Janeiro: Edições Graal.
- Hobsbawm, E. J. (1996). *A era do capital*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Hobsbawm, E. J. A (1997). *Era das revoluções*. Rio de Janeiro, Paz e Terra.
- Hobsbawm,, E. J. (2000). *Da revolução industrial inglesa ao imperialismo*. (5. ed.). Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Iudícibus, S., Marion, J. C. (2002). *Introdução à Teoria da Contabilidade: para o nível de graduação*. (3. ed.). São Paulo: Atlas.
- Iudícibus, S., Martins, E., Carvalho, L. N. (2005). Contabilidade: aspectos Relevantes da Epopeia de sua Evolução. *Revista Contabilidade & Finanças – RCF*, São Paulo, 38:7-19.
- Iudícibus, S., Lisboa, P. L. (2007). Contabilidade: entre umas e outras. *Revista de Informação Contábil*, 1(1):1-6.
- Iudícibus, S. (2009). *Teoria da contabilidade*. (9. ed.). São Paulo: Atlas.
- Iudícibus, S., Cardoso, R. L., Silva, M. A., Mario, P. C. (2010). Análise da Regulação da Contabilidade à luz da Teoria Tridimensional do Direito de Miguel Reale. *Revista Universo Contábil*, FURB, Blumenau, 6(1):06-27.
- Johnson, H. T., Kaplan, R. S. (1986). *Relevance lost: The rise and fall of management accounting*. Boston, MA: Harvard University Press.
- Laughlin, R. (2007). Critical reflections on research approaches, accounting regulation and the regulation of accounting. *The British Accounting Review*, 39:271-289.
- Le Goff, J. (1995). *Para um novo conceito de Idade Média*. Lisboa: Editorial Estampa,
- Lee, T. A. (1990). A Systematic view of the history of the world of accounting. *Accounting Business and Financial History*, p.73-108.
- Martins, E. A. (2012). *Pesquisa Contábil Brasileira: uma análise filosófica*. Tese de Doutorado. Departamento de Contabilidade e Atuária da Faculdade de Economia e Administração, Universidade de São Paulo, S.P.
- Martinez, V. C. (2006). Estado moderno ou Estado de direito capitalista. *Estudos de Sociologia*, 11 (21).

- Martins, E., Gelbcke, E. R., Ludicibus, S. (2013). *Manual de Contabilidade Societária: aplicável a todas as sociedades*. (2. ed.). São Paulo: Atlas.
- Matitz, Q. R. S., Vizeu, F. (2012). Construção e uso de conceitos em estudos organizacionais: por uma perspectiva social e histórica. *Revista de Administração Pública*, 46(2):577-598.
- Mattessich, R. (2005). *Accounting and the Input-Output Principle in the Prehistoric and Ancient World*. Abacus.
- Miller, P. (1990). On the interrelations between Accounting and the State. *Accounting Organizations and Society*, 15:315-338.
- Miller, P., Power, M. (2013). *Accounting, organizing, and economizing: connecting accounting research and organization theory*. *The Academy of Management Annals*, 7:557-605.
- Morgan, G. (1988). Accounting as reality construction: towards a new epistemology for accounting practice. *Accounting Organizations and Society*, 13(5):477-485.
- Peleias, I., Baci, J. (2004). Pequena Cronologia do Desenvolvimento Contábil no Brasil: Os Primeiros Pensadores, a Padronização Contábil e os Congressos Brasileiros de Contabilidade. *Revista Administração On Line*, 5(3):39-54.
- Peleias, I. R., Silva, G. P.; Segreti, J. B., Chiroto, A. R. (2007). Evolução do ensino da contabilidade no Brasil: uma análise histórica. *Revista de Contabilidade & Finanças, USP*, 19-32.
- Pollard, S. (1965). *The genesis of modern management: a study of the industrial revolution in Great Britain*. Cambridge: Harvard University Press.
- Puxty, G., Willmott, H. C., Cooper, D. J., Lowe, T. (1987). Modes of regulation in advanced capitalism: locating accountancy in four countries. *Accounting Organizations and Society*, 12(3):
- Sá, A. L. de. (2004). *Luca Pacioli: um mestre do renascimento*. (2. ed.), Brasília, Fundação Brasileira De Contabilidade.
- Sá, A. L. de. (1997). *História geral e das doutrinas da contabilidade*. São Paulo: Atlas.
- Tello, D. C. V. (2012). O Início do Estado Moderno: uma análise de modelos de Estado e culturas políticas. *Revista OPSIS, Catalão*, 12(1):73-89.
- Vianna, A. M. (2011). As implicações de 'Moderno' em 'Estado Moderno'. *Acta Scientiarum – Human and Social Sciences*, 33(2):205-216.
- Vizeu, F. (2010a). Potencialidades da análise histórica nos estudos organizacionais brasileiros. *Revista de Administração de Empresas*, 50(1):36-46.
- Vizeu, F. (2010b). (Re) contando a velha história: reflexões sobre a gênese do management. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(5):780-797.
- Vizeu, F. (2011). Rural heritage of early Brazilian industrialists: its impact on managerial orientation. *Brazilian Administration Review*, 8(1) art. 5: 68-85.

ALFABETIZAÇÃO FINANCEIRA: RELAÇÕES COM VARIÁVEIS SOCIOECONÔMICAS E DEMOGRÁFICAS

Data de aceite: 20/02/2020

Data da submissão 18/12/2019

Ani Caroline Grigion Potrich

Professora adjunta da Universidade Federal de Santa Catarina

Departamento de Ciências da Administração.

Florianópolis – Santa Catarina

<http://lattes.cnpq.br/7790743591539041>

Kelmara Mendes Vieira

Professora Associada da Universidade Federal de Santa Maria.

Departamento de Ciências Administrativas

Santa Maria – Rio Grande do Sul

<http://lattes.cnpq.br/4786960732238120>

Samia Mercado Alvarenga

Doutoranda do Programa de Pós Graduação em Economia

Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional

Universidade Federal de Minas Gerais

<http://lattes.cnpq.br/2794869173480554>

RESUMO: O objetivo do presente estudo consiste em levantar as relações da alfabetização financeira com as variáveis socioeconômicas e demográficas, pois, segundo evidências os níveis de alfabetização financeira

se apresentam de forma distinta variando conforme as especificidades da sociedade e a caracterização do perfil dos indivíduos que a compõe. A relevância desse estudo reside no fato do analfabetismo financeiro ainda ser crescente entre a população mundial exigindo estratégias diferenciadas para sua mitigação. No intuito de fornecer subsídios teóricos para a formulação políticas que auxiliem na redução do analfabetismo financeiro, este estudo faz uso de uma ampla revisão de literatura a fim de que se entenda a importância e os possíveis impactos da adoção de estratégias nacionais de alfabetização financeira. Os principais resultados sugerem que, apesar da complexidade do fenômeno e de algumas divergências empíricas, para a maior parte das variáveis, os achados de pesquisas realizadas em diferentes regiões e com diferentes grupos, convergem. Tais resultados tornam-se importantes para o desenvolvimento de políticas públicas e de outros agentes interessados no tema, uma vez que maiores níveis de alfabetização financeira contribuem para um controle mais eficiente das receitas pessoais proporcionando a maximização do bem-estar individual e auxiliando na estabilidade macroeconômica dos países. Assim, evidencia-se o importante papel das variáveis socioeconômicas e demográficas

na elaboração de políticas voltadas para o contexto da alfabetização financeira.

PALAVRAS-CHAVE: Alfabetização financeira. Variáveis socioeconômicas. Variáveis demográficas.

FINANCIAL LITERACY: RELATIONS WITH SOCIO-ECONOMIC AND DEMOGRAPHIC VARIABLES

ABSTRACT: The objective of the present study is to raise the relations of financial literacy with the socioeconomic and demographic variables, since, according to evidences, the levels of financial literacy present themselves differently varying according to the specificities of the society and the characterization of the profile of the individuals that compose it . The relevance of this study lies in the fact that financial illiteracy is still growing among the world population, requiring different mitigation strategies. In order to provide theoretical inputs for the formulation of policies that help reduce financial illiteracy, this study makes use of a broad literature review to understand the importance and possible impacts of adopting national financial literacy strategies. The main results suggest that, despite the complexity of the phenomenon and some empirical divergences, for most variables, the findings of research carried out in different regions and with different groups, converge. Such results become important for the development of public policies and other agents interested in the subject, since higher levels of financial literacy contribute to a more efficient control of personal income, maximizing individual well-being and helping macroeconomic stability countries. Thus, we highlight the important role of socioeconomic and demographic variables in the elaboration of policies aimed at the context of financial literacy.

KEYWORDS: Financial Literacy. Socioeconomic variables. Demographic variables.

1 | INTRODUÇÃO

A complexidade dos produtos financeiros, serviços e sistemas atualmente disponíveis, bem como o cenário mundial de crise econômica, faz com que a alfabetização financeira ganhe importância como uma competência intelectual crítica no século 21. Segundo Huston (2010), a alfabetização financeira combina consciência, conhecimento, habilidade, atitude e comportamento necessários para a tomada de decisões financeiras acertadas. Dessa forma, seu aprimoramento é imprescindível para garantir a plena participação dos indivíduos na sociedade (OECD, 2015c).

Apesar de sua relevância, estudos apontam para um analfabetismo financeiro em grande parte da população global (Lusardi & Mitchell, 2011; Atkinson & Messy, 2012; Brown & Graf, 2013; Thaler, 2013; WORLD BANK, 2014; OECD, 2015a; Messy & Monticone, 2016). Os baixos níveis de alfabetização financeira são

preocupantes à medida que danificam a capacidade de acumular riqueza, tornando estes indivíduos mais propensos a assumir dívidas, o que além de comprometer o bem-estar individual, afeta em última instância o equilíbrio macroeconômico dos países.

À medida que maiores níveis de alfabetização financeira possibilitam um controle mais eficiente sobre as receitas pessoais (Opletalová, 2015) concorrem tanto para maximizar o bem-estar individual quanto para apoiar o crescimento de qualquer economia (Conger *et al.*, 1990; Allen *et al.*, 2007; Messy & Monticone, 2016). Diante disso, é crescente a preocupação dos governantes de países desenvolvidos e emergentes com o grau de alfabetização financeira dos seus cidadãos, já que, frente a contextos econômicos difíceis, ela torna-se um elemento chave de estabilidade (Gerardi, Goette & Meier, 2010).

Entretanto, desenvolver estratégias nacionais para a ampliação dos níveis de Alfabetização Financeira da população poderá ser ineficaz se tais estratégias não levarem em consideração o fato de que diferentes níveis de alfabetização financeira estão associados a variáveis socioeconômicas, demográficas (Chen & Volpe, 1998; Lusardi & Tufano, 2009; Monticone, 2010; Bottazzi, Jappelli & Padula, 2011; Lusardi & Mitchell, 2011; Atkinson & Messy, 2012; Brown & Graf, 2013; Gerrans & Heaney, 2014; Sarigül, 2014; Bucher-Koenen *et al.*, 2014; Salleh, 2015; Grohmann, Kouwenberg & Menkhoff, 2015; Messy & Monticone, 2016), cognitivas e psicológicas (Prochaska-Cue, 1993; Alsemgeest, 2015).

Especialmente quando nas variáveis socioeconômicas e demográficas existem grandes diferenças fazendo da alfabetização financeira um fenômeno complexo, multifacetado, que se apresenta de maneira distinta em diferentes núcleos sociais e econômicos. Portanto, este estudo busca, a partir de uma ampla revisão de literatura, apontar as evidências do impacto das variáveis socioeconômicas e demográficas na Alfabetização Financeira.

A compreensão do papel das variáveis de tais variáveis é útil para o desenvolvimento de estratégias de alfabetização diferenciadas para cada grupo com base nas especificidades da sociedade e na caracterização do perfil dos indivíduos que a compõe. A partir disso, pode-se repensar a adoção de estratégias nacionais de alfabetização financeira e ampliar seu alcance direcionando ações para os grupos mais vulneráveis, além de contribuir para que os agentes financeiros desenvolvam produtos adequados aos diferentes perfis de clientes.

2 | ALFABETIZAÇÃO FINANCEIRA: CONCEITOS E MEDIDAS

Um dos primeiros desafios para a adoção de estratégias nacionais de Alfabetização Financeira é determinar o seu conceito e as formas a serem utilizadas

para a avaliação dos seus níveis nos diferentes grupos populacionais. O próprio termo alfabetização financeira, em inglês intitulado *financial literacy*, não possui na literatura uma definição única e simples. É considerado um tema complexo por englobar desde o entendimento de conceitos financeiros chaves, passando pela habilidade e confiança para administrar de forma apropriada às finanças pessoais até chegar a um comportamento eficiente, balizado em decisões de curto prazo e planejamento financeiro de longo prazo, que possibilitem a manutenção financeira em meio a qualquer evento relacionado à vida e às mudanças de condições econômicas (Remund, 2010).

Neste contexto, destaca-se que a alfabetização financeira é frequentemente utilizada como sinônimo de educação financeira ou conhecimento financeiro. No entanto, não há consenso de que esses dois construtos possam ser conceitualmente utilizados como sinônimos, isso porque a alfabetização financeira vai além da educação financeira dos indivíduos. Hung, Parker e Yoong (2011), definem a educação financeira como sendo o processo pelo qual as pessoas melhoram sua compreensão em relação aos produtos e serviços financeiros, diferentemente do conceito da alfabetização financeira, definida pelos autores como sendo a capacidade de usar este conhecimento e as habilidades adquiridas para gerir de forma eficaz os recursos, proporcionando um bem-estar financeiro aos indivíduos.

Embora existam várias definições para a alfabetização financeira, destaca-se a representatividade das três dimensões desenvolvidas pela *Organisation for Economic Co-Operation and Development* (OECD) que trata a alfabetização financeira como o conhecimento e a compreensão de conceitos e riscos financeiros; habilidades, motivação e confiança para aplicar esse conhecimento; e a compreensão, a fim de tomar decisões eficazes em uma variedade de contextos de modo que o bem-estar financeiro dos indivíduos e da sociedade seja maximizado (OECD, 2015b).

A dimensão do conhecimento financeiro ou educação financeira pode ser definida como um tipo particular de capital humano que se adquire ao longo da vida relacionado à habilidade para gerir receitas, despesas e poupança de forma eficaz (Delavande; Rohwedder; Willis, 2008). Em outras palavras, o conhecimento financeiro pode ser entendido como a capacidade de um indivíduo compreender as informações financeiras vinculadas às transações operacionais (Huston, 2010) a partir de uma visão sistêmica de todas as decisões de crédito, poupança, investimento e consumo, compatíveis com a sua realidade financeira.

Vale ressaltar que ter conhecimento financeiro ou ser educado financeiramente não torna os indivíduos capazes de garantir uma gestão eficaz dos recursos monetários, pois, há a influência da atitude financeira (Norvilitis; Maclean, 2010; Xiao *et al.*, 2011), definida por Shockey (2002) como a combinação de conceitos, informações e emoções sobre a aprendizagem que resulta em uma predisposição

a reagir favoravelmente em relação às decisões financeiras. Todavia, não basta apenas ter conhecimentos e atitudes financeiras para estabilizar-se financeiramente. Além da aprendizagem dos conceitos e a pré-disposição para agir, é indispensável o reconhecimento de sua situação financeira. De acordo com Pietras (2014), ao unir tais dimensões, o indivíduo conseguirá operar suas despesas, ganhos e investimentos, identificando as oportunidades e respeitando suas características e suas potencialidades.

Perante isso, o comportamento financeiro é revelado como a última dimensão da alfabetização financeira, o qual segundo a OECD (2013a) é um elemento essencial dentre os três, pois, concretiza o equilíbrio ou o desequilíbrio financeiro. Logo, ter um comportamento financeiro adequado requer no mínimo cinco requisitos: honrar com as despesas mensais, ter as finanças sob controle, planejar o futuro, fazer escolhas assertivas de produtos financeiros e manter-se atualizado das questões financeiras (Mundy, 2009).

Além das divergências conceituais, outro grande desafio para a realização de pesquisas sobre alfabetização financeira é a dificuldade em determinar a melhor forma de mensurá-la (Hung; Parker; Young, 2009; Huston, 2010; Remund, 2010; Lusardi; Mitchell, 2014). De acordo com Schmeiser e Seligman (2013), as questões atualmente usuais não foram rigorosamente testadas a ponto de garantir precisão. Miller *et al.* (2014) observaram que poucos estudos são rigorosos no método e sofrem deficiências, nomeadamente viés de seleção. Lusardi e Mitchell (2011) comentam que embora seja importante avaliar como as pessoas são financeiramente alfabetizadas, na prática, se torna difícil explorar a forma como as informações financeiras são processadas.

No entanto, algumas diretrizes podem ser encontradas na literatura, tais como a OECD, a qual orienta que a correta mensuração da alfabetização financeira deveria basear-se em uma gama de conhecimentos e habilidades associadas com o desenvolvimento da capacidade de lidar com as exigências financeiras da vida cotidiana em uma sociedade contemporânea (OECD, 2013a). Complementarmente, Huston (2010) acrescenta que seria importante determinar não apenas se a pessoa tem a informação, mas também se ela sabe como aplicá-la de forma apropriada. Em contrapartida, sabe-se que a maioria das pesquisas sobre alfabetização financeira acaba por incidir sobre as dimensões cognitivas do construto e dependem de uma medida de teste, ou seja, buscam saber o que as pessoas sabem ou entendem sobre conceitos financeiros (Allgood; Walstad, 2016), em outras palavras, detêm-se a mensurar apenas a dimensão do conhecimento financeiro.

Ademais, a falta de uma medida e de dados internacionais levou a OECD e a sua INFE a desenvolver um instrumento de pesquisa que pode ser usado para capturar a alfabetização financeira de pessoas em diversos países. O questionário

da OECD centra-se sobre os aspectos do conhecimento financeiro, da atitude financeira e do comportamento financeiro que estão associados com os conceitos globais de alfabetização financeira (OECD, 2013b).

O nível de conhecimento financeiro no instrumento da OECD é medido através de oito perguntas visando à compreensão de cálculos de juros, a relação entre inflação e retorno, a inflação e os preços, o risco e o retorno, bem como o papel da diversificação na redução do risco. A pontuação da escala varia de um a oito, sendo atribuído peso um para cada acerto, onde valores superiores a seis correspondem a indivíduos altamente experientes para lidar com os desafios em questões financeiras pessoais. Pontuações entre quatro e cinco são considerados com conhecimento financeiro moderado e com valores menores que três são considerados com conhecimento financeiro baixo (OECD, 2013b).

A dimensão do comportamento financeiro proposta pela OECD busca refletir a maneira como os indivíduos lidam com o dinheiro em suas vidas. Um total de oito questões é utilizado para capturar os aspectos importantes sobre o manuseio das finanças pessoais do entrevistado. A escala de comportamento financeiro varia de zero a nove pontos, pois uma das questões acerca da escolha de produtos possui pontuação máxima de dois e as demais questões da escala de um ponto. Assim, os entrevistados que pontuarem entre seis e oito são classificados como possuidores de um comportamento positivo em relação ao dinheiro e às finanças. Os classificados entre três e cinco pontos como neutros e com menos de três pontos são considerados portadores de um comportamento financeiro negativo (OECD, 2013b).

Para medir a atitude financeira, a escala baseia-se na compreensão das atitudes dos entrevistados para dois aspectos inter-relacionados, o planejamento e o consumo financeiro os quais são medidos através de três questões que relacionam a extensão da crença no planejamento, a propensão a poupar e a propensão a consumir. A escala de atitude financeira varia de zero a cinco, sendo obtida através da média das três respostas em que cada acerto corresponde a cinco pontos. Com isso, indivíduos que apresentam valores superiores a três são considerados com atitude positiva (OECD, 2013b).

Com isso, a escala proposta pela OECD para mensurar a alfabetização financeira é composta por dezenove questões e é obtida pela soma dos escores das três dimensões: conhecimento financeiro, comportamento financeiro e atitude financeira. De posse deste, vários estão realizando inquéritos nacionais de alfabetização financeira em toda a sua população adulta. No entanto, existem alguns esforços na busca por dados sobre os níveis de alfabetização financeira entre os jovens com idade inferior a 18 anos. Com isso, um recente estudo mundial, organizado pela OECD, denominado *Programme for International Student Assessment (PISA)*,

traduzido para o português como Programa Internacional de Avaliação de Alunos, se propôs a medir o quão bem os alunos, aos 15 anos, estão preparados para enfrentar os desafios que podem encontrar na vida futura. O PISA 2012 tornou-se o primeiro estudo internacional em grande escala para avaliar a alfabetização financeira dos jovens, considerado como o primeiro passo na construção da avaliação da alfabetização financeira no âmbito internacional (OECD, 2015b).

No que tange ao instrumento para mensuração da alfabetização financeira, o PISA 2012 aborda quatro áreas: dinheiro e transações, planejamento e gestão financeira, risco e recompensa, e por fim, o panorama financeiro. O questionário foi formado por 40 questões que foram utilizadas na avaliação da alfabetização financeira por meio de dois tipos de questões (itens de resposta construída - exige que os alunos gerem suas próprias respostas; e itens de resposta selecionada - exige que os alunos escolham uma ou mais alternativas de um determinado conjunto de opções) e de três dimensões (conteúdo, processos e contextos).

Assim, a dimensão do conteúdo do PISA 2012 compreende as áreas do conhecimento que são essenciais para a alfabetização financeira. Além disso, para avaliação do nível dos alunos, o PISA 2012 desenvolveu uma escala, a qual é destaca por Lusardi (2015b) como a relação entre a dificuldade de perguntas e a proficiência dos alunos, sendo elaborada em uma única escala contínua e dividida em cinco níveis. O nível 5 indica alta proficiência e o nível 1 indica baixa proficiência (estudantes neste nível são considerados não alfabetizados financeiramente), sendo o nível 2 o nível médio de proficiência internacional detectado pelo estudo. Os alunos em cada nível são avaliados como proficientes do nível anterior.

Além da OECD e de outras organizações internacionais, pesquisadores ao redor do mundo também têm desenvolvido modelos para mensurar a alfabetização financeira. No contexto brasileiro, Matta (2007) desenvolveu uma escala, composta por vinte questões, que avalia o comportamento financeiro dos indivíduos, no que tange à gestão financeira, o crédito pessoal, o consumo, o investimento e a poupança. Outro exemplo é a pesquisa desenvolvida por Potrich, Vieira e Kirch (2016) ao criarem um indicador denominado Termômetro de Alfabetização Financeira, o qual possibilita classificar os indivíduos com alto ou baixo nível de alfabetização financeira, utilizando três questões do tipo *Likert* de cinco pontos para medir a atitude financeira e cinco de comportamento financeiro, além de treze questões de múltipla escolha para mensurar o conhecimento financeiro.

Assim como os conceitos, os instrumentos também dimensionam de forma mais preponderante o conhecimento financeiro. Nota-se que poucos estudos propõem escalas com duas ou mais dimensões para mensurar a alfabetização financeira. Além disso, os aspectos que estão sendo mais investigados são as taxas de juros, a inflação, a diversificação de risco, poupanças, empréstimos, consumos

e gastos. Em contrapartida, autores como Marcolin e Abraham (2006) sugerirem estudos combinados com características demográficas e destacam a possibilidade de alguns aspectos da alfabetização financeira serem mais ou menos significantes para determinar o bom ou mau comportamento financeiro.

2.1 Relação das variáveis socioeconômicas e demográficas com a alfabetização financeira

Muitas pesquisas têm comprovado relações das variáveis socioeconômicas e demográficas nos níveis de alfabetização financeira dos indivíduos (Chen; Volpe, 1998; Agarwal *et al.*, 2009; Monticone, 2010; Finke; Howe; Huston, 2011; Atkinson; Messy, 2012; Mottola, 2013; Scheresberg, 2013; Sarigül, 2014; Clark; Lusardi; Mitchell, 2015; Messy, Monticone, 2016). Isso significa que há evidências de um comportamento distinto entre os pesquisados, no que tange ao gênero, idade, estado civil, ser estudante, possuir dependentes, ocupação, nível de escolaridade, nível de escolaridade dos pais, faixa de renda média mensal própria e faixa de renda média mensal familiar, e quais as circunstâncias que os tornam mais alfabetizados financeiramente. Assim apresenta-se a seguir as evidências encontradas na literatura para a relação da Alfabetização Financeira com cada uma dessas variáveis.

2.1.1 Gênero

Na literatura que trata da relação da alfabetização financeira com as diferenças de gênero, diversos autores identificam que as mulheres apresentam menores índices de alfabetização financeira quando comparadas aos homens (Chen; Volpe, 1998; Agarwal *et al.*, 2009; Lusardi; Mitchell, 2011; Mottola, 2013; Scheresberg, 2013; Sarigül, 2014; Bucher-Koenen *et al.*, 2014; Lusardi, 2015a; Messy, Monticone, 2016). Um fator preocupante, de acordo com Agnew e Harrison (2015), é que as razões para estas diferenças não são examinadas com rigor.

Lusardi e Mitchell (2011) constataram que as mulheres são significativamente menos propensas a responder corretamente perguntas sobre finanças e mais propensas a dizer que não sabem a resposta. Este fato é notavelmente semelhante em países financeiramente diferentes como a Austrália, a França e a Romênia (Lusardi; Wallace, 2013). Estudos realizados por Chen e Volpe (1998) ampliam as evidências de que as mulheres apresentam maior dificuldade em realizar cálculos financeiros e menor nível de conhecimento, acabando por dificultar a habilidade de tomada de decisões financeiras responsáveis. Lusardi e Tufano (2009), investigando especificamente o nível de educação financeira, verificaram que tanto mulheres jovens (idade inferior a 30 anos), quanto idosas (idade superior a 65 anos), possuem menores níveis de alfabetização financeira se comparadas aos homens.

Lusardi e Mitchell (2014) destacam que não são apenas os homens mais velhos, que geralmente são financeiramente mais experientes do que as mulheres mais velhas, estas diferenças também são semelhantes entre os entrevistados mais jovens. Segundo os autores, além das mulheres serem menos propensas a responder as questões de alfabetização financeira corretamente do que os homens, elas também são muito mais propensas a dizer que ‘não sabem’ a resposta de uma pergunta. Esse panorama foi encontrado na Suécia (Almenberg; Salvar-Soderbergh, 2011), Nova Zelândia (Crossan; Feslier; Burnard, 2011), Itália (Fornero; Monticone, 2011), Japão (Sekita, 2011), Austrália (Agnew; Bateman; Thorp, 2013), França (Arrondel; Debbich; Savignac, 2013) e Suíça (Brown; Graf, 2013). Mahdavi e Horton (2014) detectaram que mesmo as mulheres bem-educadas não são financeiramente alfabetizadas,

Tais resultados implicam que as mulheres se alfabetizam financeiramente de forma diferente ou possuem diferentes oportunidades de aprendizagem do que os homens. Debate este longe de ser concluído (Mahdavi; Horton, 2014). Entre as justificativas encontradas para índices de alfabetização inferiores entre as mulheres, salienta-se a maneira como meninos e meninas crescem, sendo expostos a diferentes oportunidades de aprendizagem e aperfeiçoamento das suas competências (OECD, 2013c). De acordo com Charles e Grusky (2004), as desigualdades de gênero também são criadas em função da segregação ocupacional. Onde as mulheres acabam predominantemente empregadas em áreas onde possuem menos oportunidades para expressar seu potencial e desenvolver suas habilidades, muitas vezes à custa de salários mais baixos.

Detecta-se que as diferenças encontradas no gênero podem ser também resultado da socialização dos indivíduos. Nessa perspectiva a diferença significativa entre homens e mulheres é explicada pela tendência dos homens de ver o dinheiro como poder e acreditar que tê-lo torna-os socialmente mais desejáveis, enquanto as mulheres parecem ter uma abordagem mais passiva em relação ao dinheiro (Calamato, 2010). A tomada de consciência de sua própria falta de conhecimento pode tornar as mulheres alvos ideais para programas de educação financeira especialmente porque nas famílias em que as mulheres participam das decisões financeiras há um aumento maior do percentual da renda familiar (Swamy, 2014).

2.1.2 Idade

As principais pesquisas que tratam da relação entre a idade e a alfabetização financeira relatam que esta tende a ser maior entre os adultos no meio de seu ciclo de vida e, geralmente, é menor entre os jovens e os idosos, apresentando-se em forma de U invertido (Research, 2003; Agarwal *et al.*, 2009; Atkinson; Messy, 2012;

Scheresberg, 2013; Lusardi; Mitchell, 2014; Bucher-Koenen *et al.*, 2014). Bucher-Koenen *et al.* (2014) perceberam que o ciclo de vida intermediário é o que apresenta o maior número de acertos. Lusardi (2015a) e Lusardi e Mitchell (2014) confirmam que a alfabetização financeira é, de fato, mais baixa entre os jovens e os idosos.

Tanto Lusardi *et al.* (2014) como Clark, Lusardi e Mitchell (2015) constataram que ao aumentar a idade do indivíduo, o número de respostas corretas tende a aumentar também, assim como diminuir a escolha pela alternativa “não sei” das questões. Finke, Howe e Huston (2011) desenvolveram uma medida multidimensional da alfabetização financeira para os idosos e confirmaram que, apesar de alfabetização financeira real declinar com a idade, a confiança dos mesmos em suas próprias habilidades na tomada de decisões financeiras, aumenta.

Assim, a alfabetização financeira tende a ser menor entre os mais jovens e mais velhos, tendo como níveis maiores aqueles que estão no seu ciclo de vida intermediário (Lusardi, 2015a). De acordo com Almenberg e Sävje-Söderbergh (2011), o padrão é consistente com o conhecimento cada vez maior dado o aumento da experiência e decadente em idades mais avançadas, tornando-se preocupante, uma vez que as pessoas devem tomar inúmeras decisões financeiras na fase final da sua vida. Finke, Howe e Huston (2011), atribuíram menores níveis de alfabetização financeira às pessoas mais velhas, devido a um declínio nos processos cognitivos associados à velhice.

2.1.3 Estado civil

O estado civil também apresenta relação com o nível de alfabetização financeira, onde os solteiros têm propensão significativa a menores níveis de alfabetização financeira, se comparados aos indivíduos casados (Research, 2003; Calamato, 2010; Brown; Graf, 2013; Bucher-Koenen *et al.*, 2014). Um achado diferente no que tange ao estado civil é que o fato do indivíduo ser viúvo impacta positivamente em ele responder corretamente as questões de alfabetização financeira, conforme constataram Lusardi e Mitchell (2011). Contrariamente aos achados de Bucher-Koenen *et al.* (2014), os quais averiguaram que as viúvas mostram níveis muito baixos de alfabetização financeira. A combinação do gênero feminino com estado civil apresenta níveis ainda mais baixos de alfabetização financeira, ou seja, as mulheres solteiras e viúvas.

Além disso, Bucher-Koenen *et al.* (2014) detectaram que os casados, seguidos dos separados, são os que apresentam os maiores níveis de alfabetização financeira, já os homens viúvos são os que mais responderam não saber a pelo menos uma das questões propostas. Os maiores níveis de alfabetização financeira encontrado entre os casados se justificam segundo Dew (2008) e Calamato (2010) pela preocupação

que esses indivíduos tem de que as dívidas podem colocar em risco o bem-estar de seus relacionamentos. Ratificando tal evidência, Dew (2008) constatou que a dívida do consumidor representa uma grande ameaça para a satisfação conjugal.

2.1.4 *Possuir dependentes*

Em se tratando da relação existente entre possuir dependentes e a alfabetização financeira, percebe-se que indivíduos com dependentes teriam maior preocupação com o orçamento e, dessa forma, maior nível de alfabetização financeira. Os resultados empíricos, no entanto, não corroboram essa expectativa. Mottola (2013) detectou que famílias com dependentes foram mais propensas a possuírem baixos níveis de alfabetização financeira e também a se envolverem em comportamentos de cartão de crédito mais caros. Outro estudo realizado por Scheresberg (2013) também averiguou que os indivíduos que possuem dependentes, seja um ou dois, são menos propensos a responderem corretamente as questões de inflação e risco em comparação aos que não possuem dependentes.

Ainda que um menor número de estudos aborde esta relação, pode-se notar que ela é significativa para as diferenças nos níveis de alfabetização financeira, sendo aqueles possuidores de dependentes os que apresentam menores níveis. Uma possível explicação para esses resultados repousa na causalidade reversa. Conforme afirma Mottola (2013), os indivíduos com alto (baixo) nível de alfabetização financeira são mais (menos) preocupados com o planejamento familiar. Além de ser justificado pela indicação das tensões financeiras gerais que acompanham a criação dos filhos.

2.1.5 *Nível de escolaridade e nível de escolaridade dos pais*

Outra variável relacionada à alfabetização financeira é o nível de escolaridade, onde baixos níveis de educação estão intimamente ligados aos baixos níveis de alfabetização financeira (Messy, Monticone, 2016). Disney e Gathergood (2011), verificaram que as pessoas que possuem um nível maior de alfabetização financeira tendem a assumir dívidas com menores custos. Já no universo brasileiro, Lucci *et al.* (2011) averiguaram que o nível dos conceitos financeiros é diretamente proporcional ao nível de alfabetização financeira. Nesse sentido olhando para os dados do Finra (2013), Lusardi (2015a) verificou que a alfabetização financeira varia muito entre os grupos de educação, sendo que a maioria das pessoas sem um diploma universitário não sabe a resposta ou responde incorretamente à pergunta sobre diversificação de risco. De forma similar, Lusardi *et al.* (2014) detectou que ao aumentar o nível de escolaridade do indivíduo, o número de respostas corretas tende a aumentar, assim

como diminui a escolha pela alternativa “não sei” das questões.

Além da escolaridade do indivíduo possuir relação com a alfabetização financeira, a literatura também aponta para diferenças por motivos familiares, pois, sugere que os pais desempenham um papel importante ao influenciar o comportamento de consumo de seus filhos. Segundo Mandell (2007), a alfabetização financeira dos indivíduos é uniformemente relacionada com os níveis de educação de seus pais. Por estes motivos, a escolaridade dos pais possuiria um papel importante na alfabetização dos filhos, visto que, segundo a literatura, a alfabetização financeira é significativamente correlacionada de forma positiva com a educação parental (em particular, a de suas mães).

Possíveis justificativas são discutidas por Grohmann, Kouwenberg e Menkhoff (2015), que apontam dois principais canais pelos quais as experiências da infância influenciam a alfabetização financeira, o canal da família e do canal de escolaridade. Em primeiro lugar, eles encontraram que a socialização financeira por parte dos pais tem uma influência positiva sobre a alfabetização financeira. Em segundo lugar, a escolaridade influencia a alfabetização financeira indiretamente, ao aumentar o conhecimento básico de cálculos matemáticos. Similarmente, Brown e Taylor (2016) afirmam que os pais que possuem certo grau de alfabetização financeira podem tentar transmitir essas habilidades aos seus descendentes, a fim de equipá-los com habilidades de gestão financeira para o futuro.

2.1.6 Ocupação

Muitos estudos constataram que a ocupação é também um determinante da alfabetização financeira. Chen e Volpe (1998) concluíram que indivíduos com maior tempo de serviço passam por mais experiências financeiras e por esse motivo adquirem maiores conhecimentos, facilitando, assim, a análise de informações mais complexas e fornecendo embasamento para a tomada de decisão. Por outro lado, segundo Research (2003), trabalhadores com baixa qualificação ou desempregados tendem a apresentar desempenho inferior devido ao menor contato com questões financeiras.

Além disso, o analfabetismo financeiro está associado ao baixo desempenho no trabalho e a produtividade dos funcionários (Kim; Garman, 2004). O regime de trabalho também pode influenciar as atitudes e comportamentos financeiros, tendo em vista que indivíduos com renda estável possuem melhores condições de organizar e planejar sua vida financeira (Calamato, 2010). De acordo com Lusardi e Mitchell (2011) e Lusardi *et al.* (2014), aqueles que não estão empregados respondem muito pior as três perguntas do que os que estão trabalhando. Portanto, a alfabetização financeira é maior entre aqueles que estão trabalhando em comparação com

aqueles que não trabalham. Esta diferença pode, em parte, ser decorrente de programas de educação financeira oferecidos no local de trabalho; além ser oriunda das competências adquiridas no trabalho (Kyle, 2014).

2.1.7 Faixa de renda média mensal própria e familiar

Verificando a relação existente entre o nível de renda e a alfabetização financeira, a maioria dos estudos evidencia que aumentar o nível de renda, tanto própria, quanto familiar, aumenta também o nível de alfabetização financeira (Monticone, 2010; Lusardi; Mitchell, 2011; Atkinson; Messy, 2012; Scheresberg, 2013; Gerrans; Heaney, 2014; Lusardi *et al.*, 2014; Clark; Lusardi; Mitchell, 2015; Grohmann; Kouwenberg; Menkhoff, 2015; Salleh, 2015). Semelhantemente Scheresberg (2013) e Lusardi *et al.* (2014) detectaram que a alfabetização financeira aumenta acentuadamente com o nível de renda, enquanto a opção “não sei” declina, quando se considera os níveis mais altos de renda.

Enquanto isso, Bottazzi, Jappelli e Padula (2011) estimam um modelo intertemporal de investimento em educação financeira, onde mostram que a alfabetização financeira e a riqueza são conjuntamente determinadas e correlacionadas ao longo do ciclo de vida. Assim como os achados de Grohmann, Kouwenberg e Menkhoff (2015) em que os rendimentos mais elevados estão fortemente relacionados com uma maior alfabetização financeira dos indivíduos.

O perfil de renda dos indivíduos está diretamente relacionado com o nível de alfabetização financeira. Possíveis justificativas para estes achados são encontradas por Atkinson e Messy (2012), que descobriram que os baixos níveis de renda estão associados com menores níveis de alfabetização financeira, na medida em que indivíduos de baixa renda podem enfrentar maiores dificuldades no acesso à educação. Ademais, indivíduos com baixa renda são mais propensos a abandonarem a escola, que, em longo prazo, contribui para o seu analfabetismo financeiro (Calamato, 2010). Também há a possibilidade de causalidade reversa: indivíduos com alto nível de alfabetização financeira, ao tomarem melhores decisões financeiras, obtém maior nível de renda do que indivíduos com baixo nível de alfabetização financeira.

3 | SÍNTESE DAS EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS

A partir da análise dos diferentes estudos, buscou-se construir uma síntese das evidências empíricas obtidas para cada uma das variáveis socioeconômicas e demográficas analisadas. O Quadro 1 apresenta para cada variável as relações encontradas com a alfabetização financeira e os respectivos autores.

Variáveis	Relação com a alfabetização financeira	Autores
Gênero	<ul style="list-style-type: none"> - As mulheres apresentam menores índices de alfabetização financeira do que os homens; - As mulheres são menos propensas a responder às perguntas corretamente e mais propensas a dizer que não sabem a resposta; - Fazendo um comparativo entre mulheres, aquelas casadas e com renda mais alta possuem melhores níveis de alfabetização financeira. 	<p>Chen & Volpe (1998); Agarwal <i>et al.</i> (2009); Lusardi & Mitchell (2011); Atkinson & Messy (2012); Lusardi & Wallace (2013); Brown & Graf (2013); Mottola (2013); Scheresberg (2013); Gerrans & Heaney (2014); Lusardi <i>et al.</i> (2014); Sarigül (2014); Bucher-Koenen <i>et al.</i> (2014); Lusardi (2015a); Messy & Monticone (2016).</p>
Idade	<ul style="list-style-type: none"> - A alfabetização financeira é baixa entre os mais jovens e mais velhos. - A idade média de 30 a 40 anos está associada com os maiores índices de alfabetização financeira. - Jovens adultos têm utilizado empréstimos com altos custos. 	<p>Chen & Volpe (1998); Research (2003); Agarwal <i>et al.</i> (2009); Lusardi & Mitchell (2011); Atkinson & Messy (2012); Scheresberg (2013); Lusardi <i>et al.</i> (2014); Bucher-Koenen <i>et al.</i> (2014); Clark, Lusardi & Mitchell (2015).</p>
Estado civil	<ul style="list-style-type: none"> - Os solteiros são significativamente mais propensos a ter menores níveis de alfabetização financeira do que os casados, além de responderem mais que não sabem a resposta. 	<p>Research (2003); Dew (2008); Calamato (2010); Lusardi & Mitchell (2011); Brown & Graf (2013); Bucher-Koenen <i>et al.</i> (2014).</p>
Possuir Dependentes	<ul style="list-style-type: none"> - Indivíduos com uma criança são menos suscetíveis a apresentarem níveis baixos de alfabetização financeira do que aqueles com duas ou três crianças; - Famílias com dependentes são mais propensas a contratarem crédito com custos mais elevados. 	<p>Servon & Kaestner (2008); Scheresberg (2013); Mottola (2013).</p>
Ocupação	<ul style="list-style-type: none"> - Os indivíduos que possuem uma ocupação tendem a possuir um número de respostas corretas maiores do que aqueles sem ocupação, assim como diminui a escolha pela alternativa “não sei” quando o indivíduo possui uma ocupação. 	<p>Chen & Volpe (1998); Research (2003); Kim & Garman (2004); Calamato (2010); Lusardi & Mitchell (2011); Lusardi <i>et al.</i> (2014); Sarigül (2014).</p>
Escolaridade	<ul style="list-style-type: none"> - Aqueles com maiores níveis de escolaridade são os que possuem maiores níveis de alfabetização financeira; - O número de disciplinas ligadas à área financeira cursadas na graduação está relacionado ao nível de alfabetização financeira. - Aqueles com menor nível educacional são menos propensos a responder às perguntas corretamente e mais propensos a dizer que não sabem a resposta. 	<p>Chen & Volpe (1998); Research (2003); Amadeu (2009); Monticone (2010); Lusardi & Mitchell (2011); Atkinson e Messy (2012); Scheresberg (2013); Lusardi <i>et al.</i> (2014).</p>
Escolaridade dos pais	<ul style="list-style-type: none"> - Os pais influenciam a alfabetização dos seus filhos; - A alfabetização financeira dos indivíduos é uniformemente relacionada com os níveis de educação de seus pais; - Os pais desempenham um papel importante ao influenciar o comportamento de consumo de seus filhos; - Os indivíduos aprendem mais sobre gestão do dinheiro com os pais. 	<p>Pinto <i>et al.</i> (2005); Clarke <i>et al.</i> (2005); Jorgensen (2007); Mandell (2007).</p>

<p>Renda</p>	<p>- Baixos níveis de renda estão associados a baixos níveis de alfabetização financeira. - A alfabetização financeira aumenta com o nível de renda, enquanto a opção “não sei” declina, quando se considera os níveis mais altos de renda.</p>	<p>Chen & Volpe (1998); Research (2003); Monticone (2010); Lusardi & Mitchell (2011); Atkinson & Messy (2012); Scheresberg (2013); Gerrans & Heaney (2014); Lusardi <i>et al.</i> (2014); Salleh (2015); Grohmann, Kouwenberg & Menkhoff (2015); Clark, Lusardi & Mitchell (2015).</p>
---------------------	---	--

Quadro 1 – Síntese das relações entre as variáveis socioeconômicas e demográficas e a alfabetização financeira.

Fonte: Elaborado pelos autores, 2019.

Os resultados indicaram algumas divergências nas evidências empíricas, mas observa-se que para a maioria das variáveis a maior parte dos estudos realizados em diferentes regiões e países, com diferentes grupos, apresentam resultados congruentes. Constata-se ainda que para uma mesma variável, foi possível identificar diferentes dimensões e ou perfis analisados o que amplia o leque de informações disponíveis sobre o impacto de cada variável na alfabetização financeira.

4 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

A alfabetização financeira tornou-se um elemento importante de estabilidade econômica e financeira, tanto para o indivíduo, como para a economia. Além de ser um componente essencial para uma vida adulta bem sucedida, uma vez que a aprendizagem das finanças desempenha um papel central na formação de atitudes e comportamentos responsáveis no que tange à administração das finanças pessoais. No entanto, as evidências indicam que a alfabetização financeira é um fenômeno complexo e que pode ser determinante de outros fatores comportamentais, além de apresentar-se de maneira distinta em diferentes perfis socioeconômicos e demográficos.

A partir de uma ampla revisão de literatura, esse estudo buscou levantar as relações da alfabetização financeira com as variáveis socioeconômicas e demográficas. Os resultados apontaram para o importante papel destas variáveis no contexto da alfabetização financeira. Qualquer iniciativa governamental ou privada que busque melhorar o nível de alfabetização financeira, seja de grupos específicos ou da população como um todo, precisa levar em consideração tais impactos.

Em termos governamentais, o Brasil teve a iniciativa de criar a Estratégia Nacional de Educação Financeira-ENEF, que busca alternativas para a ampliação do nível de alfabetização da população. E, mais recentemente, a educação financeira passou a fazer parte de forma mais concreta da política pública educacional ao ser incluída na Base Nacional Comum Curricular como um dos temas contemporâneos.

Tais iniciativas vão ao encontro do que sugerem a OECD e o Banco Mundial.

A OECD (2016) sugere como uma das medidas para minimizar os efeitos dos baixos níveis de alfabetização financeira que as escolas também possam ajudar as crianças e jovens a desenvolver as habilidades e atitudes que os ajudarão neste processo, incentivando hábitos e comportamentos positivos, como fazer um plano de gastos, economizar e planejar com antecedência. Assim como o Relatório do Banco Mundial (2014) corrobora que a falta de conhecimento financeiro pode ser uma grande barreira para o acesso financeiro entre os pobres, apontando a educação financeira como a melhor opção política para melhorar o acesso dos indivíduos de baixa renda ao financiamento (WORLD BANK, 2014).

No âmbito privado, diferentes agentes e instituições financeiras terão a oportunidade de usufruir destas informações a fim de conhecer melhor a alfabetização financeira de seus clientes e construir produtos mais adaptados a cada perfil socioeconômico e demográfico, a fim de adequar seus produtos, serviços ou operações ao perfil de cada cliente (“Processo de *Suitability*”). Uma vez que o analfabetismo financeiro, não leva o indivíduo apenas ao sobreendividamento e à inadimplência, traz consequências como a marginalização e exclusão social e doenças físicas e mentais, que no futuro podem além de agravar o nível de inadimplência no país, aumentar os gastos para atendimento psicológicos e de saúde pública. Portanto, é urgente o desenvolvimento de estratégias para ampliar os níveis de alfabetização financeira e, conseqüentemente, melhorar o bem-estar e a cidadania financeira da população.

REFERÊNCIAS

AGARWAL, Sumit et al. The age of reason: Financial decisions over the lifecycle. 2007.

AGNEW, Julie; BATEMAN, Hazel; THORP, Susan. Financial Literacy and Retirement Planning in Australian. 2012.

AGNEW, Steve; HARRISON, Neil. Financial literacy and student attitudes to debt: A cross national study examining the influence of gender on personal finance concepts. **Journal of Retailing and Consumer Services**, v. 25, p. 122-129, 2015.

ALLEN, Myria Watkins et al. Imagined interactions, family money management patterns and coalitions, and attitudes toward money and credit. **Journal of Family and Economic Issues**, v. 28, n. 1, p. 3-22, 2007.

ALLGOOD, Sam; WALSTAD, William B. The effects of perceived and actual financial literacy on financial behaviors. **Economic inquiry**, v. 54, n. 1, p. 675-697, 2016.

ALMENBERG, Johan; SÄVE-SÖDERBERGH, Jenny. Financial literacy and retirement planning in Sweden. **Journal of Pension Economics & Finance**, v. 10, n. 4, p. 585-598, 2011.

ALSEMGEEST, Liezel. Arguments for and against financial literacy education: where to go from

here?. **International Journal of Consumer Studies**, v. 39, n. 2, p. 155-161, 2015.

AMADEU, João Ricardo et al. A educação financeira e sua influência nas decisões de consumo e investimento: proposta de inserção da disciplina na matriz curricular. 2009.

ARRONDEL, Luc; DEBBICH, Majdi; SAVIGNAC, Frédérique. Financial literacy and financial planning in France. **Numeracy**, v. 6, n. 2, p. 8, 2013.

ATKINSON, Adele; MESSY, Flore-Anne. Measuring financial literacy. 2012.

BANK, A. N. Z. ANZ survey of adult financial literacy in Australia. **Accessed March**, v. 11, p. 2009, 2008.

BOTTAZZI, Renata; JAPPELLI, Tullio; PADULA, Mario. The portfolio effect of pension reforms: evidence from Italy. **Journal of Pension Economics & Finance**, v. 10, n. 1, p. 75-97, 2011.

BROWN, Martin; GRAF, Roman. Financial literacy and retirement planning in Switzerland. **Numeracy**, v. 6, n. 2, p. 6, 2013.

BROWN, Sarah; TAYLOR, Karl. Early influences on saving behaviour: Analysis of British panel data. **Journal of Banking & Finance**, v. 62, p. 1-14, 2016.

BUCHER-KOENEN, Tabea et al. How financially literate are women? An overview and new insights. **Journal of Consumer Affairs**, v. 51, n. 2, p. 255-283, 2017.

CALAMATO, Maria Paula. **Learning financial literacy in the family**. San Jose State University, 2010.

CHEN, Haiyang; VOLPE, Ronald P. An analysis of personal financial literacy among college students. **Financial services review**, v. 7, n. 2, p. 107-128, 1998.

CLARK, Robert L.; LUSARDI, Annamaria; MITCHELL, Olivia S. Employee financial literacy and retirement behavior: A case study. 2015.

CONGER, Rand D. et al. Linking economic hardship to marital quality and instability. **Journal of Marriage and the Family**, p. 643-656, 1990.

CROSSAN, Diana; FESLIER, David; HURNARD, Roger. Financial literacy and retirement planning in New Zealand. **Journal of Pension Economics & Finance**, v. 10, n. 4, p. 619-635, 2011.

DELAVANDE, Adeline; ROHWEDDER, Susann; WILLIS, Robert J. Preparation for retirement, financial literacy and cognitive resources. 2008.

DEW, Jeffrey. Debt change and marital satisfaction change in recently married couples. **Family Relations**, v. 57, n. 1, p. 60-71, 2008.

DISNEY, Richard; GATHERGOOD, John. Financial literacy and indebtedness: new evidence for UK consumers. **The University of Nottingham**, 2011.

FINKE, Michael S.; HOWE, John S.; HUSTON, Sandra J. Old age and the decline in financial literacy. **Management Science**, v. 63, n. 1, p. 213-230, 2016.

FINRA, IEF. Financial capability in the United States: Report of findings from the 2012 national financial capability study. 2013.

FORNERO, Elsa; MONTICONE, Chiara. Financial literacy and pension plan participation in

Italy. **Journal of Pension Economics & Finance**, v. 10, n. 4, p. 547-564, 2011.

GERARDI, Kristopher. **Financial literacy and subprime mortgage delinquency: Evidence from a survey matched to administrative data**. DIANE Publishing, 2010.

GERRANS, Paul; HEANEY, Richard. The Role of Undergraduate Personal Finance Education in Financial Literacy, Financial Attitudes and Financial Behaviours. 2014.

HUNG, Angela; PARKER, Andrew M.; YOONG, Joanne. Defining and measuring financial literacy. 2009.

HUSTON, Sandra J. Measuring financial literacy. **Journal of Consumer Affairs**, v. 44, n. 2, p. 296-316, 2010.

JORGENSEN, Bryce L. **Financial literacy of college students: Parental and peer influences**. 2007. Tese de Doutorado. Virginia Tech.

KIM, Jinhee; GARMAN, E. Thomas. Financial stress, pay satisfaction and workplace performance. **Compensation & Benefits Review**, v. 36, n. 1, p. 69-76, 2004.

KYLE, Le. **How financial literacy impacts on KiwiSaver decisions?**. 2014. Tese de Doutorado. Auckland University of Technology.

LUCCI, Cintia Retz et al. A influência da educação financeira nas decisões de consumo e investimento dos indivíduos. **Seminário em Administração**, v. 9, 2006.

LUSARDI, Annamaria. Financial literacy: Do people know the ABCs of finance?. **Public understanding of science**, v. 24, n. 3, p. 260-271, 2015a.

LUSARDI, Annamaria. Financial literacy skills for the 21st century: Evidence from PISA. **Journal of consumer affairs**, v. 49, n. 3, p. 639-659, 2015b.

LUSARDI, Annamaria; MITCHELL, Olivia S. **How ordinary consumers make complex economic decisions: Financial literacy and retirement readiness**. National Bureau of Economic Research, 2009.

LUSARDI, Annamaria; MITCHELL, Olivia S. Financial literacy and retirement planning in the United States. **Journal of Pension Economics & Finance**, v. 10, n. 4, p. 509-525, 2011.

LUSARDI, Annamaria; MITCHELL, Olivia S. The economic importance of financial literacy: Theory and evidence. **Journal of economic literature**, v. 52, n. 1, p. 5-44, 2014.

LUSARDI, Annamaria et al. Visual tools and narratives: New ways to improve financial literacy. **NBER Working Paper** n. 20229, 2014.

LUSARDI, Annamaria; TUFANO, Peter. Debt literacy, financial experiences, and overindebtedness. **National Bureau of Economic Research**, Cambridge, 2009.

LUSARDI, Annamaria; WALLACE, Dorothy. Financial literacy and quantitative reasoning in the high school and college classroom. **Numeracy**, v. 6, n. 2, p. 1, 2013.

MAHDAVI, Mahnaz; HORTON, Nicholas J. Financial knowledge among educated women: Room for improvement. **Journal of Consumer Affairs**, v. 48, n. 2, p. 403-417, 2014.

MANDELL, Lewis. Financial literacy of high school students. In: **Handbook of consumer finance**

research. New York: Springer, 2007.

MARCOLIN, Sonia; ABRAHAM, Anne. Financial literacy research: Current literature and future opportunities. 2006.

MESSY, Flore-Anne; MONTICONE, Chiara. Financial education policies in Asia and the Pacific. 2016.

MILLER, Margaret et al. Can you help someone become financially capable? a meta-analysis of the literature. 2014.

MONTICONE, Chiara. How much does wealth matter in the acquisition of financial literacy?. **Journal of Consumer Affairs**, v. 44, n. 2, p. 403-422, 2010.

MOTTOLA, Gary R. In our best interest: Women, financial literacy, and credit card behavior. **Numeracy**, v. 6, n. 2, p. 4, 2013.

MUNDY, Shaun. Financial education programmes in schools: Analysis of selected current programmes and literature-draft recommendations for best practices. **OECD Journal: General Papers**, v. 8, n. 3, p. 53-127, 2009.

NORVILITIS, Jill M.; MACLEAN, Michael G. The role of parents in college students' financial behaviors and attitudes. **Journal of economic psychology**, v. 31, n. 1, p. 55-63, 2010.

OPLETALOVÁ, Alena. Financial education and financial literacy in the Czech education system. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, v. 171, p. 1176-1184, 2015.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. **PISA 2012 Assessment and Analytical Framework: Mathematics, Reading, Science, Problem Solving and Financial Literacy**. OECD Publishing, 2013a.

_____. **Financial literacy and inclusion: Results of OECD/INFE survey across countries and by gender**. OECD Publishing, 2013b.

_____. **Women and Financial Education: Evidence, Policy Responses and Guidance**. OECD Publishing, 2013c

_____. **2015 OECD/INFE Toolkit for Measuring Financial Literacy and Financial Inclusion**. OECD Publishing, 2015a.

_____. **PISA 2012 assessment and analytical framework: mathematics, reading, science, problem solving and financial literacy**. OECD Publishing, 2015b.

_____. **The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, Confidence, PISA**. OECD Publishing, 2015c.

_____. **OECD/INFE International Survey of Adult Financial Literacy Competencies**. OECD Publishing, 2016.

PIETRAS, Gelson. Uma abordagem sobre matemática financeira e educação financeira no ensino médio. 2014.

PINTO, Mary Beth; PARENTE, Diane H.; MANSFIELD, Phylis M. Information learned from socialization agents: Its relationship to credit card use. **Family and Consumer Sciences Research Journal**, v. 33, n. 4, p. 357-367, 2005.

POTRICH, Ani Caroline Grigion; VIEIRA, Kelmara Mendes; KIRCH,Guilherme. Você é alfabetizado

financeiramente? Descubra no termômetro de alfabetização financeira. **Revista Base (Administração e Contabilidade) da UNISINOS**, v. 13, n. 2, 2016.

PROCHASKA-CUE, Kathy. An exploratory study for a model of personal financial management style. **Financial Counseling and Planning**, v. 4, n. 111-134, 1993.

REMUND, David L. Financial literacy explicated: The case for a clearer definition in an increasingly complex economy. **Journal of consumer affairs**, v. 44, n. 2, p. 276-295, 2010.

RESEARCH, R. M. **ANZ survey of adult financial literacy in Australia**, 2003.

SALLEH, Ak Md Hasnol Alwee Pg Md. A comparison on financial literacy between welfare recipients and non-welfare recipients in Brunei. **International Journal of Social Economics**, v. 42, n. 7, p. 598-613, 2015.

SCHERESBERG, Carlo de Bassa. Financial literacy and financial behavior among young adults: Evidence and implications. **Numeracy**, v. 6, n. 2, p. 5, 2013.

SCHMEISER, Maximilian D.; SELIGMAN, Jason S. Using the right yardstick: Assessing financial literacy measures by way of financial well-being. **Journal of consumer affairs**, v. 47, n. 2, p. 243-262, 2013.

SEKITA, Shizuka. Financial literacy and retirement planning in Japan. **Journal of Pension Economics & Finance**, v. 10, n. 4, p. 637-656, 2011.

SERVON, Lisa J.; KAESTNER, Robert. Consumer financial literacy and the impact of online banking on the financial behavior of lower-income bank customers. **Journal of Consumer Affairs**, v. 42, n. 2, p. 271-305, 2008.

SHOCKEY, Susan Smith. **Low-wealth adults' financial literacy, money management behaviors, and associated factors, including critical thinking**. 2002. Tese de Doutorado. The Ohio State University.

SWAMY, Vighneswara. Financial inclusion, gender dimension, and economic impact on poor households. **World development**, v. 56, p. 1-15, 2014.

THALER, Richard H. Financial literacy, beyond the classroom. **The New York Times**, 2013.

XIAO, Jing Jian et al. Antecedents and consequences of risky credit behavior among college students: Application and extension of the theory of planned behavior. **Journal of Public Policy & Marketing**, v. 30, n. 2, p. 239-245, 2011.

WORLD BANK. **Global Financial Development Report: Financial Inclusion**. Report, 2014.

YOONG, Joanne. Financial illiteracy and stock market participation: Evidence from the RAND American Life Panel. **Financial literacy: Implications for retirement security and the financial marketplace**, v. 76, 2011.

DESCONTROLE FINANCEIRO FAMILIAR NA SEDE DO MUNICÍPIO DE ALTO ALEGRE-RR

Data de aceite: 20/02/2020

Antonia Honorata da Silva

Professora da Rede Estadual de Roraima, especialista em Língua Espanhola pela Universidade Prominas, Mestre em Ciência da Educação pela Universidade Privada del Guaira e-mail: toinha_h@hotmail.com

Maria Graciete Sousa Farias

Professora do Quadro Efetivo do Governo do Estado de Roraima no Colégio Estadual Militarizado Desembargador Sadoc Pereira - AA, Licenciada em Pedagogia pela UFRR, 2º Licenciatura em Letras pela Faculdades Integradas de Ariquemes FIAR – RO, especialista em Pedagogia Escolar pelo IBPEX / Facinter – Curitiba – PR, e-mail: graci-farias@hotmail.com

Maria Conceição Vieira Sampaio

Professora de geografia da Escola Desembargador Sadoc Pereira, especialista em Gestão Orientação e Supervisão Escolar pela Faculdade Internacional de Curitiba (FACINTER), e-mail: conceicaoaltoalegre@gmail.com

Marilene Kreutz de Oliveira

Coordenadora Pedagógica da Escola Estadual Desembargador Sadoc Pereira, Mestre em Ensino de Ciência pela UERR, e-mail: marilenekreutz@hotmail.com

Hevelyn Thais Luiz Pereira

Licenciada em Letras/Literatura pela Universidade Estadual de Roraima, cursando pós-graduação em Língua Portuguesa e Literatura Brasileira

pela Faculdade Prominas, e-mail: hevelynthays@hotmail.com.

RESUMO: Finança palavra que está presente em qualquer situação social especialmente na rotina das famílias. E o acesso a uma educação financeira ainda é privilégio da minoria, o que dificulta a vivência, tendo o bom controle financeiro. O que presenciamos diariamente em conversas e em noticiários é o grande descontrole financeiro vivenciado pela maioria da sociedade, tanto nas grandes quanto nas pequenas cidades, ninguém está livre de passar por uma situação desta. Para consumir com consciência é necessário ter acesso a um conhecimento que venham contribuir na formação do que nomea-se controle financeiro. Um dos objetivos desta pesquisa é levantar dados e sensibilizar os envolvidos da importância do tema em estudo “descontrole financeiro na economia familiar de alguns moradores da sede do município de Alto Alegre-RR, como também identificar quais as causas e consequências deste possível descontrole financeiro. E para desenvolver este estudo primeiramente foi coletado várias informações a respeito do tema com leitura de vários livros, artigos científicos, vídeo etc. Após os dados

colhidos foi realizado uma palestra com os pais dos alunos envolvidos na pesquisa e também com os professores do colégio Estadual Militarizado Desembargador Sadoc Pereira, em seguida aplicou-se questionário sobre o descontrole financeiro onde obteve-se dados muito relevante sobre o assunto e ao finalizar a reunião com os pais ficou acertado que cada pai levaria a quantia de dez reais (10,00) para fazer esse dinheiro se multiplicar, no período de 90 dias. Após esse período, cada um apresentou dados obtidos com a multiplicação da quantia recebida.

PALAVRAS-CHAVE: *Finanças, descontrole e controle.*

ABSTRACT: Finance word that is present in any social situation especially in the routine of families. And access to financial education is still a minority privilege, which makes living difficult, having good financial control. What we witness daily in conversations and in the news is the great financial lack of control experienced by the majority of society, both in large and small cities, no one is free to go through such a situation. To consume with conscience it is necessary to have access to a knowledge that may contribute to the formation of what is called financial control. One of the objectives of this research is to gather data and raise awareness of the importance of the theme under study “financial lack of control in the family economy of some residents of the Alto Alegre-RR headquarters, as well as identify the causes and consequences of this possible financial lack. And to develop this study was first collected various information about the subject with reading of various books, scientific articles, video etc. After the collected data, a lecture was held with the parents of the students involved in the research and also with the teachers of the Desochargador Sadoc Pereira Militarized State College. At the end of the meeting with the parents, it was agreed that each parent would take the amount of ten reais (10.00) to make this money multiply within 90 days. After this period, each presented data obtained by multiplying the amount received.

KEYWORDS: Finance, lack of control and control.

1 | INTRODUÇÃO

O descontrole financeiro é um tema muito agravante na sociedade. O fato é que grande parte da população não tem domínio financeiro dos seus gastos, como resultado somam números alarmantes de pessoas inadimplentes que se estende desde as pequenas cidades quanto as consideradas grandes cidades, são poucas as pessoas que tem conhecimento na área de educação financeira ou seja conseguem controlar seus gastos com excelência, mesmo diante de grandes ofertas tentadoras e promoções estas que levam a muitos a se endividarem gastando além do que arrecadam mensalmente.

A pesquisa foi realizada com os pais dos alunos do 8º A turno matutino e

professores do Colégio Estadual Militarizado Desembargador Sadoc Pereira Alto Alegre. Foi realizada uma palestra com os professores onde todos tiveram oportunidade para relatar pontos de como andava sua vida financeira e todos frisaram que não estava nada bem, mas que a partir da palestra iriam se organizar melhor para mudar esse quadro de descontrole financeiro. Em seguida foram aplicados questionários com o intuito de coletar dados e informações a respeito do tema. Em outro momento foi realizada uma reunião com os pais onde foi lançado um desafio e que eles concordaram onde cada um ficou com a quantia de 10,00 reais para fazer algo que multiplicasse esse valor no prazo de três meses. Foi aplicado os questionários aos pais presentes para coleta de informações a respeito do tema em questão.

Foi possível observar que as dificuldades financeiras são um dos maiores veículos de brigas conjugais, provocando muitas vezes separações tendo como causa a falta de conversa em família sobre como planejar suas finanças. Pois se tivessem uma vida financeira planejada, conseguiriam gerenciar bem suas finanças, podendo desfrutar de uma boa qualidade de vida. Peretti (2007, p. 01) observa que “saber gastar, ganhar, poupar, investir e saber doar é o fundamento da educação financeira, para que as pessoas possam ter melhor qualidade de vida”.

O presente projeto tem por objetivo fazer uma análise bibliográfica e dos dados obtidos com os questionários da pesquisa realizada com pais e professores, especificamente, estudar as causas e consequências do descontrole financeiro familiar, para tanto, procurou-se reunir pais, professores e pessoas que conhecem o assunto, também pesquisando em livros, artigos científicos e nas redes sociais como Internet e outros, visando dar um embasamento teórico ao trabalho.

O tema se originou a partir de debate em sala de aula tendo em vista que o tema crise financeira é algo em destaque na mídia e são tema da atualidade e Alto Alegre como em outras partes do país também passa por essa crise financeira, daí surgiu a curiosidade de pesquisar sobre esse descontrole financeiro no município de Alto Alegre -RR.

2 | MATERIAL E MÉTODOS

De acordo com estudos realizados nesta pesquisa a crise financeira vem sendo algo em destaque na mídia como jornal revistas e outros meios de comunicações isso vem sendo um ato preocupante pois o descontrole financeiro pode acarretar uma série de danos as famílias como por exemplo: desestruturação familiar, fim de relacionamentos e casamentos, discórdia entre familiares e até mesmo problema de saúde.

“(...)gastadores ou consumistas têm se tornado devedores compulsivos, o que deixa de ser um estilo de lidar com o dinheiro, e passa a ser um desvio de comportamento, como qualquer outra compulsão (álcool, droga, sexo, etc.), exigindo tratamento com terapia emocional-financeira”. (PEREIRA, 2003, p.35).

Embora os temas: crise econômica, endividamento ou descontrole financeiro estejam muito presente nas vidas da grande maioria da população, percebe-se que alguns não tem tanto conhecimento acerca do assunto, acabando por comprometer grande parte do que recebe em diversas dívidas e em longas prestações e muitas vezes isso ocorre por falta de conhecimento em educação financeira contribuindo assim para o comprometimento significativo da sua renda, não conseguindo honrar com seus compromissos financeiros, chegando ao grande endividamento.

Algumas pessoas pode até ter algum conhecimento financeiro mas devido conviver com algumas crenças como por exemplo de que o dinheiro traz maldição ou o dinheiro é a chave de todo mal então acabam por não dar muito valor ao que recebe se tornando assim mais um nas listas dos inadimplentes.

Como diz Eker Harv 2010. (p.12)

A realidade é que a maior parte das pessoas não atinge o seu pleno potencial, não é bem-sucedida. As pesquisas mostram que 80% dos indivíduos jamais serão financeiramente livres como gostariam e 80% deles nunca se considerarão de fato felizes.

O motivo é simples. As pessoas, na sua maioria, agem de forma inconsciente. Quase dormem no ponto.

– trabalham e pensam num plano superficial da vida, baseadas somente no que veem. Elas vivem estritamente no mundo visível.

Considerando a citação acima pode-se entender que não basta somente as pessoas estudar ou ler e se informar sobre finanças ela precisa se planejar, ou seja ir por passo primeiro querer, segundo informar-se e depois para o principal praticar.

Como diz T.Harv Ekem 2010: Da mesma forma como há caminhos para subir o Everest com êxito, existem rotas e estratégias comprovadas para criar rendimentos elevados, liberdade financeira e riqueza. Você tem que estar disposto a aprendê-las e a utilizá-las.

O que pode-se é que as pessoas que sofrem de descontrole financeiro, as vezes não admitem que sofrem de tal descontrole, para poder extinguir essa problemática é necessário o envolvimento da família para melhorar e ajudar a economizar o dinheiro que recebe.

Existem vários autores que dão dicas excepcionais para sanar o descontrole, uma boa dica por exemplo é: de tudo que ganha ,doar 10%, investir 10%, guardar 10%, dívidas 20% e a manutenção 50%. Para ROCHA (2015) é muito importante ter uma meta quando queremos ter sucesso em algumas coisas. Da mesma forma, quanto estamos endividados, precisamos criar uma meta de quanto temos que

poupar por mês para ter sucesso em quitar as dívidas.

Ter uma meta facilita a nossa vida, porque se conseguirmos alcançá-la antes do prazo, sabemos que fizemos um bom trabalho e podemos relaxar. Agora, se estamos longe dela, sabemos que devemos nos esforçar mais. O mais legal da meta é que, depois que você sai das suas dívidas, você pode manter ela para começar a acumular patrimônio para alcançar os seus sonhos, seja viajar, comprar um carro, uma casa ou qualquer outra coisa.

Diante do exposto pode-se entender a importância de um planejamento familiar e de se ter uma meta a ser atingida, pois o planejamento financeiro familiar é o modo mais eficaz de organizar suas despesas de forma inteligente e funcional, visando o equilíbrio e controle das suas contas e do seu dinheiro facilitando assim o caminho para atingir a meta a ser alcançada.

Esta pesquisa foi realizada pelos alunos do 8º ano do ensino fundamental II onde aplicou-se questionários aos pais e professores do colégio estadual Militarizado Desembargador Sadoc Pereira no município de Alto Alegre onde foi conferido e analisado todas as respostas obtidas no questionário, em seguida realizou-se a tabulação de dados de todas as questões sobre o descontrole financeiro familiar. E para tanto foi utilizada pesquisa qualitativa e quantitativa, onde segundo (MINAYO, 2001, p. 14). A pesquisa qualitativa é criticada por seu empirismo, pela subjetividade e pelo envolvimento emocional do pesquisador.

A pesquisa quantitativa quantifica os dados obtidos no trabalho para responder um questionamento, realizado pelos pesquisadores e a quantificação, nesse caso, se dá tanto na forma de coleta dos dados via questionário quanto na análise dos resultados e sua apresentação posterior. Pesquisas quantitativas são usadas em situações nas quais você pretende legitimar os dados obtidos.

Para MITCHELL, 1987, p. 81-82: os métodos quantitativos são, essencialmente, instrumentos auxiliares para a descrição. Ajudam a focalizar com maior detalhe as regularidades que se apresentam nos dados coletados pelo pesquisador. As médias, taxas e porcentagens são formas de resumir as características e as relações que se encontram nos dados.

Desta forma podemos observar através de estudo realizado sobre o tema e de relatos de algumas pessoas que a grande causa do endividamento da população deve-se sobretudo ao uso do cheque especial, empréstimo pessoal, carnê de loja, financiamento de veículos e as altas faturas de cartão de crédito.

3 | RESULTADOS E DISCUSSÕES

A pesquisa foi realizada com dez pais e dez professores do colégio onde foi aplicado questionários com 12 perguntas abertas, pois as perguntas abertas

permitem liberdade de respostas aos informantes. Nelas poderá ser utilizada linguagem própria do respondente, trazendo vantagem de não possuir influência das respostas pré-estabelecidas pelo pesquisador, pois o informante escreverá aquilo que lhe vier à mente.

Quando são questionados sobre qual seu maior sonho, três responderam que ter os filhos formados, um respondeu que é ter saúde e seis responderam que seu maior sonho é ter uma estabilidade financeira, e quando relataram que a maior dificuldade para que seus sonhos sejam realizados oito citaram o descontrole financeiro, falta de dinheiro, apenas dois responderam que não existe obstáculo para que seu sonho seja realizado.

A respeito das compras por necessidade ou desejo quatro relataram que compram por necessidade e seis disseram que as vezes compram por necessidade e as vezes por desejo. Em se tratando de investimento quatro relataram que investem parte do que ganham e seis afirmaram que não conseguem investir até tentam mas não conseguem.

Quanto ao endividamento cinco afirmam que nunca estiveram endividado e cinco afirmaram que sempre estão com dívidas e que precisam fazer algo para mudarem suas vidas financeiras com exceção de um entrevistado que disse estar satisfeito, não necessita alterar nada em suas finanças.

Já no item sobre se o dinheiro é a chave de todo mal, um entrevistado citou que acredita que o dinheiro é a chave de todo mal, cinco enfatizou que o dinheiro vai depender de onde está sendo utilizado e quatro afirmaram que o dinheiro é sim algo muito bom. Quanto a ocuparem um pouco do seu tempo com atividades que ajudem no controle financeiro cinco dos entrevistado disseram que dedicam parte de seu tempo em atividades que possam ajudar no controle de suas finanças, cinco afirmaram que não dedicavam seu tempo em atividades que possam controlar o que recebem, mas que depois da palestra ministrada pelos alunos sobre descontrole financeiro eles iriam buscar ajuda para obterem algum conhecimento a respeito do assunto, foi questionado aos presentes se acreditam que a população da sede do município de Alto Alegre passam por um descontrole financeiro, nove afirmaram que sim e que geralmente é por não terem controle na hora de comprar; apenas um acredita que a população não passa por esse descontrole.

Se tratando do que deva ser feito para sanar o descontrole financeiro sete deles afirmaram que precisam fazer um planejamento sobre no que pode ser utilizado o dinheiro, dois relataram uma necessidade de um planejamento com a família, e um disse que não existe descontrole financeiro. A respeito se conhecem alguma pessoa que vivencia esse descontrole financeiro nove afirmaram que conhecem várias pessoas que vivem endividadas.

Quanto aos questionários realizados com os professores nove responderam

que seu sonho é ter uma boa estabilidade financeira e um respondeu que é comprar uma casa em Boa Vista, e quanto as dificuldades encontrada para realizar os sonhos, todos responderam que não conseguem ter um controle com seu dinheiro, quanto comprar por necessidade ou desejo, nove relataram que compra mais por desejo do que por necessidade e um frisou que só compra por necessidade, nove disseram que não investe parte do que ganha um disse que coloca na poupança, oito disseram que sempre esteve endividado e dois disseram que nunca estiveram endividados quando questionados sobre o que deve ser feito para mudar suas vidas financeiras, todos disseram que precisam controlar seus gastos e fazerem um planejamento financeiro, também relataram que o dinheiro é algo bom só precisa ser administrado com sabedoria, todos admitiram que não participam de nenhuma atividade que explique como administrar as finanças, quando questionados, se eles acreditam que a população de Alto Alegre passam por crise de viverem endividados, nove afirmaram que sim um disse que 60% com certeza, também relataram que a população precisa manter disciplina com suas finanças, quando interrogados se tem o hábito de guardarem uma parte do que recebem, dos dez entrevistados apenas um guarda, oito conhecem muitas pessoas que vivem endividadas devido ao descontrole financeiro e dois não tem conhecimento de nenhuma pessoa. Ao término dos questionamentos todos os presentes colocaram que foi gratificante o momento e que irão aprender muito com o projeto, que diante deste momento vivenciado vão em busca de conhecimento a respeito do tema pesquisado comprometendo-se a mudarem essa dura realidade.

Como diz Gorge “Uma parte de todos os seus ganhos pertence exclusivamente a você”. Por tanto cabe a cada um fazer bom uso desse ganho com sabedoria. Porque muitas vezes pensamos que o dinheiro que recebemos pelo nosso trabalho é todo nosso mas na realidade o dinheiro é da empresa de energia, da empresa da água, do aluguel da casa, do posto de gasolina, do supermercado etc, o seu é somente os 10% no mínimo que reservamos para um fundo de emergência ou investimento.

4 | CONCLUSÕES

Esta pesquisa visou colher dados e informações a respeito do descontrole financeiro familiar de alguns dos moradores da sede do município de Alto Alegre –RR. O estudo proporcionou um ambiente privilegiado onde pode se contar com entrevista dos pais de alunos e professores do colégio onde estes pesquisadores puderam fazer uma reflexão sobre a atitude no que diz respeito ao descontrole financeiro.

Permitiu também aos estudantes a obtenção de informações e considerações relativas ao que estavam pesquisando possibilitando uma melhor compreensão a respeito do tema, proporcionando assim uma melhor reflexão sobre o descontrole financeiro familiar abordado nesta pesquisa, onde puderam coletar dados possibilitando a realização da análise das informações coletadas sobre as causas e consequências desse descontrole.

Com o fim da pesquisa concluiu-se que o endividamento de parte dos moradores ocorrem por não terem controle de suas finanças ou seja gastam mais do que recebem e isso vem acarretando um grande problema nas suas vidas financeiras; o que se observou também que as famílias não tem o hábito de planejarem suas finanças juntos e isso dificulta muito manter uma organização financeira e também não costumam guardar parte do que recebe.

Por fim a pesquisa apontou um número elevado de pessoas que vivem endividados devido os gastos realizados por impulso como compras sem necessidades acumulando vários carnê de lojas, utilização de cheque especial, cartão de crédito e outros, isso tudo apenas para satisfazer seus desejos, e com isso gerando um descontrole financeiro elevado nas famílias da sede do município de Alto Alegre.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a equipe diretiva, professores, pais e alunos da Escola Estadual Desembargador Sadoc Pereira.

REFERÊNCIAS

REVISTA EVOKE **ECONOMIA, NOTÍCIAS** 29/05/19 20:34

GITMAN, L.J. **Princípios de administração financeira**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

HALFED, M. Investimentos: **como administrar melhor seu dinheiro**. São Paulo: Fundamento Educacional, 2006.

PEREIRA, Gloria Maria Garcia. **A Energia do Dinheiro**. 2. edição, Campus. Rio de Janeiro: 2003;

Eker, T. Harv. **Os segredos da mente milionária** [livro eletrônico] / T. Harv Eker [tradução de Pedro JorgenSen Junior]; Rio de Janeiro: Sextante, 2010.

George S. Clason. **O Homem Mais Rico Da Babilônia**. edição, Ediouro 1997

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade**. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MITCHELL, J. Clyde. **A questão da quantificação na antropologia social**. In: FELDMAM-BIANCO,

Bela (org.). Antropologia das sociedades contemporâneas. São Paulo: Global, p.77-126, 1987.

PERETTI, Luis Carlos. **Aprenda a cuidar do seu dinheiro**. 1. ed. Dois Vizinhos, PR. Impressul, 2007.

ROCHA, Leonardo. **Como Sair das Dívidas Rapidamente em 10 Passos Simples**. Disponível em: <<http://queroinvestiragora.com/como-sair-das-dividas/>> Acesso em 10 setembro. 2019.

CULTURA ORGANIZACIONAL COMO ELEMENTO ESTRATÉGICO PARA INOVAÇÃO TECNOLÓGICA: ESTUDOS COMPARATIVOS EMPRESARIAIS

Data de aceite: 20/02/2020

Eliane Regina Rodrigues Message

Universidade Federal do ABC

Santo André – SP

<http://lattes.cnpq.br/3482092728875597>

RESUMO: O posicionamento vantajoso com relação à concorrência é dado no ambiente empresarial, pela gestão estratégica de inovação tecnológica, incluindo o fomento da cultura organizacional no desenvolvimento criativo de inovações e soluções, pelas experiências compartilhadas dos indivíduos, pela condução da liderança e pela sincronia das estratégias de inovação e das organizações (ISAKSEN; TIDD, 2006). Como de acordo com Bes e Kotler (2001) a inovação só exerce força sobre a competitividade, quando disseminada em todos os níveis da organização. Schein (2004) considera que a cultura organizacional é um complexo conjunto de pressupostos, e a base que envolve toda a organização e se subdivide em níveis. Da mesma forma, Balestro e Fernandes (2013) e Chevallier (1994) afirmam que o envolvimento de todos os funcionários no seguimento dos ritos e códigos presentes na cultura organizacional, proporciona um

ambiente de motivações coletivas e ampliação do valor organizacional. Esta pesquisa buscou investigar as características, ações e implicações de culturas organizacionais pautadas na geração de inovações e suas implicações para competitividade das empresas, por meio dos resultados de inovação. Para tanto, foram realizados estudos de caso em profundidade nas empresas Festo Brasil, Natura, 3M do Brasil e Braskem e foi possível observar a relação direta dos resultados de inovação nos mercados de atuação das empresas, com as ações e fomento da cultura organizacional para a temática da inovação.

PALAVRAS-CHAVE: Inovação tecnológica. Gestão estratégica de inovação. Competitividade. Cultura organizacional.

ORGANIZATIONAL CULTURE AS A STRATEGIC ELEMENT FOR TECHNOLOGICAL INNOVATION: COMPARATIVE BUSINESS STUDIES

ABSTRACT: Advantageous positioning in relation to competition is given in the business environment, by the strategic management of technological innovation, including the fostering of organizational culture in the creative

development of innovations and solutions, by the shared experiences of individuals, by leading the leadership and by the synchronization of business strategies. innovation and organizations (ISAKSEN; TIDD, 2006). As according to Bes and Kotler (2001) innovation only exerts strength over competitiveness when it is disseminated at all levels of the organization. Schein (2004) considers that organizational culture is a complex set of assumptions, and the basis that surrounds the entire organization and is subdivided into levels. Similarly, Balestro and Fernandes (2013) and Chevallier (1994) state that the involvement of all employees in following the rites and codes present in the organizational culture, provides an environment of collective motivations and expansion of organizational value. This research aimed to investigate the characteristics, actions and implications of organizational cultures based on the generation of innovations and their implications for companies competitiveness, through innovation results. For this, in-depth case studies were carried out at Festo Brasil, Natura, 3M do Brasil and Braskem companies and it was possible to observe the direct relationship of the innovation results in the companies' markets, with the actions and promotion of the organizational culture for the company. innovation theme.

KEYWORDS: Technological innovation. Strategic innovation management. Competitiveness. Organizational culture.

1 | INTRODUÇÃO

A competição nos variados setores industriais tem se intensificado nos últimos anos devido ao crescente número de empresas atuando nos mercados buscam alternativas para lidar com a imprevisibilidade dos mercados. Através da dinamização das estruturas organizacionais e a implementação de ações de gestão de inovação tecnológica, as empresas buscam alcançar vantagens competitivas (VILHA, 2010).

A gestão estratégica para a inovação inclui o desenvolvimento e o fomento da cultura organizacional para o desenvolvimento criativo de inovações e soluções por parte dos funcionários. As culturas organizacionais podem ser definidas e alteradas pelos indivíduos, inclusive ser modificadas pelas suas experiências compartilhadas, não obstante a trajetória empresarial tenha construído uma estrutura cultural estável e complexa em sua organização (ISAKSEN; TIDD, 2006).

A cultura organizacional pode ser caracterizada pelo conjunto de crenças, valores, pressupostos, normas, símbolos, conhecimentos e significados compartilhados pelos membros da empresa, traduzindo as referências criadas por suas lideranças (ALVES, 1997). Diante do exposto, as culturas organizacionais podem ser definidas e alteradas pelos indivíduos, inclusive podendo ser modificadas pela força de suas experiências compartilhadas, não obstante a trajetória empresarial tenha construído uma estrutura cultural estável e complexa em sua organização

(ISAKSEN; TIDD, 2006). De forma subjacente, Tidd, Bessant e Pavitt (2008) defendem que a cultura de inovação consiste em motivar e coordenar pessoas para desenvolver e implementar novas ideias, para atingir os resultados planejados num contexto de mudança.

Não obstante, é relevante reconhecer que a inovação não ocorre de forma isolada e delimitada e que apesar do reconhecimento da sua importância na competitividade, é necessário disseminá-la e envolver a organização como um todo (BES; KOTLER, 2011).

O principal objetivo deste artigo é proferir uma análise das características, ações e implicações de culturas organizacionais pautadas na geração de inovações de empresas selecionadas em estudo.

A estrutura deste artigo, conta com esta introdução, além de seções de revisão da literatura acerca de inovação, estratégia e competitividade; as questões organizacionais na gestão de inovação nas empresas, e cultura organizacional para inovação. Por fim, serão apresentados os resultados da investigação de campo nas quatro empresas estudadas e as conclusões ante à pesquisa realizada.

2 | INOVAÇÃO, ESTRATÉGIA E COMPETITIVIDADE

Ao considerar as disputas pelo mercado, a inovação tem sido considerada um dos fatores primordiais de competitividade das empresas e dos países, portanto, devendo fazer parte das políticas com vistas ao desenvolvimento econômico. Por essa razão, diversos setores econômicos têm se mobilizado para gerar inovações em seus produtos, processos e formas de estruturar organizações, orientando-as para a dinâmica dos mercados (HURLEY; HULT, 1998). Nessa mesma direção, Kerin, Varadarajan e Peterson (1992) afirmam que o caminho para que uma empresa adote uma estratégia de desenvolvimento e introdução de produtos ou serviços inovadores no mercado, se baseia na velocidade dos movimentos da empresa antes da atuação de seus concorrentes.

Na perspectiva das cinco forças competitivas, Porter (2009) afirma que nem sempre o desenvolvimento de uma tecnologia avançada é elemento suficiente para obter lucratividade em determinado setor. Ainda, entende que alguns fatores estruturais e endógenos da organização devem estar alinhados para que a empresa apresente um produto ou serviço atraente ao seu público. Analogamente, Pisano e Teece (1998) afirmam que aspectos internos de uma organização não podem ser replicados indistintamente, devendo-se considerar ainda as particularidades dos mercados nos quais as empresas estão envolvidas.

A teoria das cinco forças competitivas de Porter debruça atenção fortemente aos elementos exógenos da organização, considerando em menor intensidade,

os aspectos endógenos e que oferecem igualmente força nas estratégias organizacionais, visto que não somente as estruturas de mercado e de concorrência mercado influencia a atuação das empresas nos mercados. De forma subjacente, Barney (2001) e (2002) afirma que o produto ou serviço de uma empresa necessita gerar valor, ser raro, de difícil imitabilidade e ser apoiado pela organização.. O autor ainda aborda o aspecto econômico dos recursos das firmas, apontando que empresas podem gerar resultados acima dos lucros normais, considerando os recursos internos nas definições estratégicas organizacionais. Nessa mesma direção, Ismail e Abdmajid (2007) e Wang e Ahmed (2004) revelaram em seus estudos a complexidade dos processos de inovação e a importância do contexto do ambiente interno às empresas. Para Barney (2002), a questão também reside nos arranjos dos processos e ferramentas organizacionais das empresas, onde existe uma forte natureza tácita e de difícil replicação.

Isto posto, destaca-se na literatura a abordagem denominada de visão baseada em recursos e que considera e focaliza esforços interpretativos do conjuntos de recursos distintivos que empresa apresenta na busca de sua vantagem competitiva ante à concorrência (WERNERFELT, 1984).

Sob a perspectiva da diversidade de possíveis posicionamentos que uma empresa pode adotar para abordar o mercado por meio de inovações tecnológicas, Freeman e Soete (2008) apresentam uma taxonomia de estratégias de inovação, que compreendem: Ofensiva, Defensiva, Imitativa, Dependente, Tradicional e Oportunista

Importante frisar que independente da estratégia com relação ao posicionamento no mercado, a empresa ao alinhar as estratégias de inovação às organizacionais também define ações de inovação que focarão diretamente no seu escopo interno. Para tanto, além do alinhamento das áreas e competências organizacionais, é necessário ponderar sobre a capacidade contributiva dos indivíduos e da cultura da empresas para inovação no alcance de seus objetivos.

3 | A DIMENSÃO TÁTICA DA GESTÃO DA INOVAÇÃO TECNOLÓGICA

Sob uma perspectiva sistêmica, é possível dizer que as empresas adotam práticas de gestão de inovação com o objetivo de atuar sobre os mercados para explorar novas oportunidades e neutralizar ameaças, além de criar vantagens competitivas sustentadas em relação aos concorrentes.

Para tanto, a inovação depende da maneira como ela é conduzida, ou seja, seu desempenho depende do seu gerenciamento (QUADROS, 2005). A gestão de inovação compreende o uso sistemático de mecanismos para planejar, organizar, liderar e coordenar os recursos e competências da empresa, para gerar inovações

bem-sucedidas alinhadas às suas estratégias.

Embora não haja uma fórmula ou modelo universal de gestão de inovação, algumas funções seguramente precisam estar presentes nas empresas para que a inovação possa, de fato, ocorrer. No modelo de referência em gestão de inovação proposto por Vilha (2013), a inovação é gerida considerando a necessidade de estabelecer objetivos e práticas sob as dimensões estratégica, tática e operacional capazes de alcançar resultados positivos, que podem traduzir-se em competitividade para a empresa.

A dimensão estratégica do modelo de gestão de inovação tecnológica representa a determinação da estratégia de inovação que a empresa estabelecerá e o alinhamento desta com as suas estratégias competitivas (VILHA, 2013).

Na dimensão tática da gestão de inovação tecnológica, o modelo propõe o desenvolvimento de um clima organizacional inovativo, além de estruturas organizacionais adequadas que sejam capazes de traduzir e operar as decisões estabelecidas na dimensão estratégica do processo inovativo da empresa (VILHA, 2013).

A dimensão operacional do modelo de gestão de inovação tecnológica significa colocar em prática as estratégias inovativas da empresa, estabelecendo rotinas e ferramentas específicas de geração, implementação no mercado e avaliação do processo inovativo e dos resultados (positivos e negativos) das inovações geradas, de modo que o modelo de gestão de inovação tecnológica e a tomada de decisões da empresa nessa direção possam ser aperfeiçoados (VILHA, 2013).

A estruturação de uma cultura para inovação é um importante aspecto da dimensão tática do modelo de gestão do processo de inovação apresentado por Vilha (2013), caracterizando-se como a base fundamental para que se possam gerar continuamente inovações de valor, determinando os processos de aprendizagem e de inovação mais adequados para a empresa (TERRA et al., 2010).

Incluem nessa perspectiva, o desenvolvimento de processos de aprendizagem organizacional e gestão de pessoas, que buscam estabelecer padrões mais eficientes de organização do trabalho, com vistas a melhor gerir o conhecimento e a experiência dos trabalhadores, decorrentes de processos de aprendizagem que permitem gerar conhecimento e desenvolver novas competências organizacionais (VILHA, 2013).

Também se insere nesse contexto a estratégia de liderança para inovação, o mapeamento de competências individuais presentes na empresa, bem como a gestão do conhecimento, que envolve processos de criação, captura, síntese, partilha e aplicação da inteligência coletiva da empresa (VILHA, 2013).

4 | CULTURA ORGANIZACIONAL PARA INOVAÇÃO

O interesse pelas questões culturais no interior das empresas recebeu mais visibilidade nos anos 1980 ao reconhecer que as empresas possuem culturas e, como tal, podem fornecer valiosos insights sobre o comportamento dos seus funcionários. Nesse contexto, a cultura organizacional passou a ser valorizada na razão direta da sua capacidade de estimular fatores como criatividade, inovação, aprendizado e capacidade de adaptação à mudança (BARBOSA, 2002).

Em direção semelhante, Oliveira et al. (2012) mostram que o gerenciamento eficaz de pessoas tem correlação direta com o desempenho do negócio e, nesse sentido, a criação de sistemas de trabalho que considerem atributos da cultura organizacional para a inovação podem repercutir diretamente no cotidiano e na identidade da empresa e seu indivíduo. Isaksen e Tidd (2006) dialogam com esse pressuposto, ao afirmarem que o contexto organizacional que permite a ocorrência das ideias, criatividade e a inovação é um dos principais fatores que os gestores devem considerar para buscar novas posições nos mercados.

Analogamente, a cultura de apoio à inovação é definida por Jassawalla e Sashittal (2002, p. 43) como o “ambiente social e cognitivo da empresa, a realidade compartilhada, e as crenças coletivas e sistemas de valores refletidos num padrão consistente de comportamentos entre os participantes”. Os autores ainda complementam a definição afirmando que se trata fomentação de expectativas e orientações para a criatividade dos membros de uma empresa, para sua experimentação e tomada de risco.

Numa direção semelhante e mais complexa, Schein (2004) apresenta uma categorização de análise sobre os níveis da cultura de uma empresa, mostrando que a cultura organizacional pode ser analisada em diversos níveis, cuja variação decorrerá do grau de visibilidade para o observador. Desse modo, os níveis da cultura variam de manifestações mais ou menos ostensivas e podem exprimir crenças, valores, normas e regras de comportamento que os membros de um grupo utilizam como forma de representar a cultura para si e para os outros. No nível mais elementar de análise encontram-se os artefatos, que incluem todos os fenômenos que se vê, ouve e sente quando se depara com uma cultura desconhecida. A exposição inclui os produtos visíveis do grupo, a arquitetura do ambiente físico, a linguagem, como as pessoas se vestem, suas tecnologias, seus estilos, produtos do grupo, entre outros aspectos do gênero. Os artefatos também incluem rotinas, processos organizacionais e de organização do trabalho pelos quais tais comportamentos são expressos.

Outro nível de análise da cultura organizacional reside sobre as crenças e valores, que correspondem às relações internas do grupo, representando as ‘regras’

de comportamento pelas quais podem ser observadas ao nível dos artefatos, ou ainda, a justificativa que as pessoas dão para as suas formas de ação. Quando congruentes com os pressupostos básicos (nível mais complexo de análise da cultura organizacional) as crenças e valores podem ser úteis para trazer o grupo em favor da identidade e razão de ser da empresa. Por fim, o nível de maior complexidade de análise da cultura organizacional consiste em seus pressupostos básicos, que podem ser caracterizados como DNA do grupo, influenciando profundamente a cultura e o que as pessoas percebem. A cultura como um conjunto de pressupostos básicos define para o grupo sobre o que prestar atenção, o que as coisas significam, como reagir emocionalmente com o que está acontecendo (SCHEIN, 2004). Depreende-se a partir da abordagem do autor que a essência da cultura organizacional situa-se no nível de seus pressupostos básicos, tendo em vista que uma vez apreendido esse nível, a compreensão dos demais níveis torna-se palatável na empresa. Artefatos são facilmente perceptíveis; e os pressupostos são quase instintivos nos membros da empresa. O que diferencia os níveis da cultura organizacional se estende ao entendimento do quão consciente as pessoas estão deles e o quão perceptíveis são para quem interage com a organização.

5 | PROCEDIMENTOS E MÉTODOS DE PESQUISA

Esta pesquisa se caracteriza como exploratória de natureza qualitativa, valendo-se de revisão bibliográfica e documental, para a formação de um arcabouço teórico-analítico que permita discutir temas importantes e suas especificidades, bem como a realização de estudos de caso em profundidade, por meio de entrevistas presenciais no ano de 2016 com gerentes de P&D e inovação, e negócios junto às empresas: Festo Brasil, Natura, 3M do Brasil e Braskem. As empresas foram selecionadas intencionalmente à luz de suas trajetórias em inovação nos mercados.

Vale salientar que algumas das empresas selecionadas para investigação possuem mais de um setor de atuação, e não foi pretensão desta pesquisa realizar uma análise ao conjunto de inovação tecnológica associados aos diversos setores em que atuam. Isto posto, o foco se deu sobre as ações relacionadas ao desenvolvimento de inovações em seus respectivos mercados, como demonstra a figura 1.

Os resultados da pesquisa permitiram identificar a intensidade e o impacto das culturas para inovação nas empresas. Os instrumentos de pesquisa foram elaborados a partir dos autores que orientaram a base conceitual desenvolvida neste trabalho. Vale ressaltar que nos casos das empresas que possuem capital de origem estrangeira, embora possam ter sido apurados resultados favoráveis nas

suas matrizes, foram considerados para a pesquisa, os resultados obtidos por suas subsidiárias brasileiras.

Empresa	Origem de capital	Setor de atuação	Aplicações de suas tecnologias
Festo	Multinacional	Automação industrial e treinamento industrial	Setor industrial e acadêmico
3M	Multinacional	<i> Holding</i>	Saúde, Energia, Manufatura, Segurança, Transportes, Soluções comerciais, Comunicação, Design e Construção, Mineração, Petróleo e Gás, Indústria Automobilística
Braskem	Nacional	Petroquímicos	Químico e Petroquímico
Natura	Nacional	Cosméticos	Cosméticos

Figura 1 – Empresas pesquisadas

Fonte: Autoria própria

6 | RESULTADOS DA INVESTIGAÇÃO DE CAMPO NAS EMPRESAS ESTUDADAS

Os roteiros para as entrevistas e para os estudos de base documental das empresas se inspiraram nos modelos conceituais presentes nesta pesquisa, e adaptados para capturar elementos da cultura organizacional para os processos de inovação. Nesse sentido, estruturaram-se três grandes eixos de investigação: a) objetivos e estratégias de negócio; b) práticas e estratégias de inovação; c) elementos da cultura organizacional para inovação. Este último eixo de questões baseou-se nos conceitos e classificação dados por Schein (2004) no tocante à cultura organizacional e que foram adaptados para trazer resultados pautados na inovação. Para a apresentação dos resultados neste artigo, as respostas das empresas serão apresentadas fragmentadas nos eixos propostos pelo instrumento de pesquisa.

6.1 Eixo 1: objetivos e estratégias de negócio das empresas investigadas

A apresentação dos resultados observados nos estudos de caso, serão demonstrados de forma comparativa e os resultados cruzados, para que se torne visível o posicionamento de cada uma das empresas com análise nos eixos específicos da pesquisa.

A empresa Festo é considerada uma das líderes mundiais no fornecimento de tecnologia de automação. A empresa está presente em 176 países do mundo e, no Brasil, possui uma planta fabril de mais de 43 mil m², oferecendo 125 pontos de atendimento no país, além de exportar seus produtos para outras filiais do grupo e para a matriz na Alemanha (FESTO, 2016).

A Natura é uma empresa de capital aberto que produz e comercializa cosméticos por venda direta e que iniciou suas atividades em 1969 no Brasil. Está presente em sete países da América Latina e na França, e conta com uma rede de 7 mil funcionários e 1,5 milhão de consultores. No final da década de 90, diante da concorrência acirrada com as grandes empresas multinacionais, a empresa resolveu promover sua competitividade no mercado, através da produção de produtos inovadores sob a perspectiva da sustentabilidade (NATURA, 2016).

A 3M é uma empresa multinacional de origem norte-americana presente em diversos setores de atuação que se estendem de cuidados com a saúde e segurança no tráfego a produtos para escritório, abrasivos e adesivos, contando com mais de 55.000 produtos. Possui operações em mais de 70 países, e o quadro, que em 2014, era de 90.000 funcionários em todo o mundo e vendas globais, no mesmo ano, na ordem de US\$ 32 bilhões (3M, 2016).

A Braskem foi criada em 2002, pela integração de seis empresas da Organização Odebrecht e do Grupo Mariani, se tornando a maior produtora de resinas termoplásticas nas Américas, líder mundial na produção de biopolímeros e maior produtora de polipropileno nos Estados Unidos. A empresa possui um dos portfólios mais completos do mercado em que atua, além de possuir também o polietileno verde, produzido a partir do etanol, de origem 100% renovável (BRASKEM, 2016).

A figura 2 demonstra o quadro comparativo entre as quatro empresas pesquisadas, considerado-se para as multinacionais, apenas os resultados das subsidiárias brasileiras, no tocante aos seus objetivos estratégicos no período de 2010 à 2015, comparando com seus objetivos futuros.

Empresa	Descrição No período de 2011 à 2015	Descrição Objetivos futuros
Festo	Ampliou a competitividade e diminuiu barreiras para que seus clientes adquiram seus produtos. Focou na diferenciação tecnológica, por adição de valor, e não só no crescimento em volume. Em 2014, adotou um modelo híbrido combinando volume de negócios X diferenciação dos produtos. O período anterior contava com uma visão focada somente na inovação de produto, e atualmente foca no crescimento em volume negociado.	Manter o modelo híbrido combinando volume de negócios X diferenciação dos produtos. O inovação passa a ser uma consequência do foco no crescimento operacional, direcionando a empresa para inovação de processos, e não exatamente uma das estratégias da empresa.
Natura	Ampliação do modelo de negócio para incluir lojas físicas, e investimento no ambiente virtual. Melhoria na qualidade e no tempo da entrega. Grande envolvimento com a inovação. Sustentabilidade.	Relacionam-se à cultura organizacional, foco no relacionamento com diferentes públicos, ampliar os canais de relacionamento com o público externo. Sustentabilidade. Estreitar relações com suas consultoras e estabelecer parcerias com universidades, governo e fornecedores.

3M	Inovação e cultura organizacional com papel primordial. O principal indicador de crescimento na organização é a associação de novos produtos e serviços.	Dará ênfase aos serviços. Aumentar o número de produtos lançados. Ampliar o NPVI (índice de inovação) 33% para 40%. Isto significa, ter 40% de produtos de inovação disruptiva e 60% no core.
Braskem	Objetivos estratégicos: a) Consolidação da presença da empresa no Brasil; b) Consolidação da presença da empresa no mercado dos EUA; c) Sustentabilidade através da química renovável, se referindo à química verde introduzida pelo programa l'm green. Pautou em fusões e aquisições. Forte presença da cultura organizacional.	Buscar a independência tecnológica. Pensar na competitividade. A inovação como tema central das discussões e estratégias. Apostar em novas plantas fabris com novas tecnologias.

Figura 2 – Objetivos estratégicos no período de 2011 à 2015 e futuros

Fonte: Pesquisa de campo

Considerando a definição de estratégia dada por Porter (2009), como sendo a escolha deliberada de um conjunto diferente de atividades para fornecer uma combinação única de valor. Portanto, em análise aos resultados apresentados pelas quatro empresas pesquisadas, e dando-se o devido foco às temáticas da inovação e da cultura organizacional, é possível inferir pelas entrevistas presenciais, que a empresa Festo, pautou seus objetivos e estratégias no período dos últimos 5 anos na diferenciação tecnológica. No entanto, seu foco mudou e a inovação, que antes era tema central, passou a ser considerada como uma consequência dos esforços no crescimento em volume produzido. A empresa também não conseguiu relacionar e demonstrar uma cultura organizacional de relevância no passado e tão pouco planeja estabelecer uma que foque na inovação, uma vez que esta própria, não é foco da empresa.

As empresa Natura, 3M e Braskem desenvolveram suas trajetórias sobre um histórico de desenvolvimento tecnológico, de acordo com o relatado pelos entrevistados das empresas e com a documentação institucional pesquisada, e explicitamente os entrevistados das empresas 3M e Braskem mencionaram a preocupação em continuar mantendo a inovação como um dos pilares necessários ao crescimento organizacional.

A empresa Natura não relacionou seus objetivos futuros diretamente com a temática da inovação, contudo para que os objetivos propostos de oferecer maior valor ao seu público, infere-se que melhorias nos processos por meio de incrementos tecnológicos terão que ser assumidos. Contudo, é possível afirmar por meio dos achados, que nem a empresa Festo e nem a Natura, calcam os objetivos futuros na inovação propriamente dita, podendo utilizá-la como ferramenta para alcançar o cenário desejado, e não como o objetivo em si.

6.2 Eixo 2: objetivos e estratégias de inovação das empresas investigadas

A apresentação dos resultados observados nos estudos de caso, serão demonstrados de forma comparativa e os resultados cruzados, para que se torne visível o posicionamento de cada uma das empresas com análise nos eixos específicos da pesquisa. A figura 3 indica os resultados comparados das empresas estudadas com relação ao principal tipo de inovação desenvolvido.

Empresa	Descrição
Festo	Inovação em produto, seguida pela inovação em processos.
Natura	Inovação em produto.
3M	Inovação em produto.
Braskem	Inovação em produto.

Figura 3 – Principal tipo de inovação desenvolvido

Fonte: Pesquisa de campo

É consenso entre as quatro empresas estudadas, a importância e maior ocorrência da inovação em produto. Embora a empresa Festo tenha relatado que também ocorrem muitas inovações em processos, como estes nem sempre são devidamente registrados e documentados, não é possível contabilizá-los. Ainda, no período dos últimos 5 anos a empresa focou em inovação, contudo, conforme descrito anteriormente, o foco das estratégias e objetivos futuros não será a inovação e sim a eficiência operacional.

A taxonomia utilizada no instrumento de pesquisa e considerada para fins destes resultados, é a proposta pelo Manual de Oslo (OCDE, 2006) que define a inovação como: “A implementação de um produto, bem ou serviço, seja novo ou significativamente melhorado, ou um processo, ou um novo método de marketing, ou um novo método organizacional nas práticas de negócios na organização do local de trabalho ou nas relações externas [...]”. Portanto, a taxonomia proposta é: *Inovação em processo; Inovação em produto/serviço; Inovação em modelo de negócios e Inovação na estrutura organizacional.*

6.3 Eixo 3: elementos da cultura organizacional para inovação das empresas investigadas

Serão apresentados os resultados por empresas quanto ao eixo 3 da pesquisa, assim como será realizada uma comparação entre cada uma das empresas estudadas, para que se torne visível o posicionamento de cada uma com análise nos eixos específicos da pesquisa.

De acordo com a classificação de cultura organizacional dada por Schein (2004)

e abordada com mais ênfase na seção 4 desta pesquisa, as informações neste eixo serão agrupadas na mesma classificação: a) artefatos; b) crenças e valores e; c) pressupostos básicos. O autor enfatiza que a variação entre os níveis varia com o grau de visibilidade para o observador. Por esta razão, principalmente nesta parte da pesquisa, os resultados são decorrentes das percepções dos entrevistados e complementados, quando possível, por documentação institucional. Os níveis da cultura variam de manifestações mais ou menos ostensivas e podem exprimir crenças, valores, normas e regras de comportamento que os membros de um grupo utilizam como forma de representar a cultura para si e para os outros.

6.3.1 Artefatos

No primeiro grupo serão abordados os artefatos, o que de acordo com o exposto pelo autor, agregam os fenômenos que são visíveis, que podem ser vistos e sentidos ao se deparar com uma cultura desconhecida. Estes aspectos podem ser os produtos visíveis, a arquitetura do ambiente físico, a linguagem, a forma de se vestir, tecnologias, estilos, produtos, rotinas, processos organizacionais e de organização do trabalho

A figura 4 demonstra se a empresa possui um ambiente organizacional com a finalidade da integração de diferentes áreas e níveis para o desenvolvimento existência de uma cultura colaborativa e conseqüentemente, para a inovação.

Empresa	Descrição
Festo	Existe rigidez na estrutura organizacional, onde os pares de níveis verticais dificilmente se comunicam diretamente, sem passar por suas chefias imediatas. Esta é uma cultura observada na subsidiária brasileira mas não na matriz alemã. Há falta de colaboração dos funcionários na troca de informações para a execução das atividades laborais.
Natura	Existe total liberdade de comunicação entre os pares verticais e/ou horizontais, sem precisar passar pela cadeia hierárquica. A empresa adota o <i>Encontro Marcado</i> , que são encontros com quebra de nível hierárquico. A Natura não adota a rigidez hierárquica.
3M	São realizadas reuniões trimestrais para a apresentação das metas, desafios, premiações, grandes negócios e outros assuntos pertinentes. Existem, mensalmente, reuniões com as gerências para tratar mais das questões cotidianas da empresa. A comunicação e a integração são constantes.
Braskem	Existem reuniões periódicas de comitês de inovação para analisar o <i>pipeline</i> de ideias, portanto, a cultura da Braskem está muito ligada ao empresariamento e ao <i>empowerment</i> , à delegação de responsabilidades. Existem ações visando conectar áreas e níveis hierárquicos. Existe o Congresso Braskem de inovação a cada dois anos, com destaque à produção científica dos colaboradores.

Figura 4 – Integração de diferentes áreas e níveis para o desenvolvimento da inovação

Fonte: Pesquisa de campo

Interessante observação é o caso da empresa Festo que relatou observar na subsidiária brasileira, uma diferente postura e cultura organizacional, da observada na matriz alemã. O entrevistado relatou que a matriz possui flexibilidade de comunicação e incentiva a troca de informações, enquanto o padrão observado na atuação da empresa no Brasil, revela um caráter não colaborativo onde a comunicação entre os pares, ocorre de forma mínima, não existindo, portanto, a troca de informações tão importante ao processo de construção do conhecimento.

Esta importante constatação contraria o observado na literatura, como o apregoado por Takeuchi e Nonaka (2008) com relação à gestão do conhecimento e ainda, demonstra que a cultura organizacional das matrizes tende a influenciar a cultura organizacional das suas filiais, e que, portanto, no estudo das empresas instaladas no Brasil, e que possuem capital de origem estrangeira, teriam menos liberdade de gestão. Os achados da Festo Brasil evidenciam inclusive que embora a cultura organizacional da matriz seja flexível e aparentemente promotora de um ambiente colaborativo, na verdade é uma cultura fraca, justamente por não se impô-la às suas subsidiárias.

Nas empresas Natura, 3M e Braskem, contudo, observou-se que o ambiente organizacional é colaborativo e propício à geração de ideias, tornando-se favorável à geração de conhecimento interno e externo e possibilitando que sua gestão seja favorecida por este contexto. Esta constatação reforça o já observado como parte das estratégias das empresas, a adoção da temática da inovação como fator de crescimento e competitividade nos mercados nos quais estão presentes.

6.3.2 Crenças e valores

No segundo grupo serão abordados as crenças e valores das organizações estudadas, o que de acordo com o exposto por Schein (2004), correspondem às relações internas do grupo e, ainda, representa as “regras” de comportamento pelas quais é possível ser observada mesmo pelo nível dos artefatos, ou também, a justificativa que as pessoas dão para as suas formas de ação. Podem ser úteis para trazer o grupo em favor da identidade e razão de ser da empresa.

A figura 5 demonstra, por meio de um comparativo, se as empresas estudadas possuem alguma estratégia deliberada para o desenvolvimento de uma cultura organizacional de inovação, e se de alguma forma, existem sistemas e metodologias de aferição de esforços e resultados.

Empresa	Descrição Estratégia para desenvolvimento de cultura de inovação	Descrição Mensuração dos esforços e resultados de cultura de inovação
Festo	A cultura da inovação só existe na matriz alemã, não na subsidiária brasileira.	No Brasil não mensura as atividades de inovação. Por não possuir cultura de inovação, não possui metodologia de mensuração.
Natura	Necessidade de que cada colaborador entenda como a inovação acontece, sendo que a área de RH analisa o perfil de colaboradores com esta finalidade.	Empresa possui e utiliza indicadores para inovação. Embora possua características de cultura de inovação, não possui metodologia de mensuração para o tema.
3M	A inovação é parte do DNA da empresa, e pela regra dos 15% espera motivar o espírito criativo e inovador nos funcionários. Técnicas de meditação foram disseminadas em toda a empresa para estimular o trabalho colaborativo e criativo.	Utiliza indicadores de inovação. Embora possua características de cultura de inovação, não possui metodologia de mensuração para o tema. Reconhece a necessidade de mensuração.
Braskem	Realiza fóruns para discutir como criar um ambiente inovador e motivador para o tema, com o envolvimento dos indivíduos, buscando talentos criativos.	Existem indicadores de inovação, embora não tenham sido indicados elementos de mensuração da cultura de inovação, considerando que a empresa apresenta características identificadoras do perfil.

Figura 5 – Estratégia de cultura de inovação e mensuração de esforços e resultados

Fonte: Pesquisa de campo

Nenhuma das empresas estudadas mencionou possuir metodologia de aferição de cultura organizacional voltada à inovação, a cultura de inovação. A empresa Festo Brasil por não possuir características e perfil de cultura de inovação e por apresentar discrepâncias do modelo de gestão da sua matriz alemã, não mensura sequer seus resultados de inovação, apenas inserindo-os nos resultados globais junto à matriz. As outras empresas, Natura, 3M e Braskem, embora tenham ao longo da pesquisa, apresentado características de cultura de inovação, declararam não possuir indicadores de avaliação da cultura organizacional como fomentadora dos resultados de inovação.

6.3.3 Pressupostos básicos

No terceiro grupo serão abordados os pressupostos básicos, o que de acordo com Schein (2004) são o DNA da empresa. A cultura como um conjunto de pressupostos básicos define para o grupo sobre o que prestar atenção, o que as coisas significam e como reagir emocionalmente com o que está acontecendo. Ao mesmo tempo em que os artefatos são facilmente perceptíveis, os pressupostos básicos são quase instintivos nos membros da organização, e uma vez que são apreendidos, a compreensão dos demais níveis torna-se palatável na empresa.

O autor ainda ressalta que o que diferencia os níveis da cultura organizacional se estende ao entendimento do quão consciente as pessoas estão deles e o quão perceptíveis são para quem interage com a organização.

A figura 6 apresenta informações de como é o principal perfil de líderes e sua autonomia no ambiente organizacional. A classificação do perfil de liderança, segue a classificação dada por Marinho (2006), onde: a) Liderança autocrática: líder define as ideias e a forma de ação da equipe, impondo seus comandos e esperando obediência; b) Liderança democrática: a liderança é compartilhada pelos membros da equipe e suas ideias são consideradas nas decisões do líder, buscando maior envolvimento do conjunto; Liderança liberal (*laissez-faire*): mínima ou falta de participação do líder nas decisões tomadas e nas rotinas operacionais, ficando estas a cargo da equipe.

Empresa	Descrição Perfil de liderança	Descrição Autonomia da liderança
Festo	<i>Autocrático</i> , no geral. Perfil muda de indivíduo para indivíduo.	Varia de área por área, justamente pelo excesso de perfil autocrático e existe uma dependência muito forte de aprovação de níveis superiores nas tomadas de decisão.
Natura	<i>Democrático</i> , no geral. Perfil muda de indivíduo para indivíduo, podendo ser em alguns casos, <i>Autocrático</i> .	Cada área possui autonomia para tomada de decisão, desde que de acordo com as políticas da empresa.
3M	<i>Democrático</i> , no geral. Perfil muda de indivíduo para indivíduo, podendo ser em alguns casos, <i>laissez-faire</i> .	O nível de autonomia na gestão da equipe é bastante flexível.
Braskem	<i>Democrático</i> , no geral. Sendo inclusive, o perfil procurado nos processos seletivos.	Total autonomia com suas equipes e nos processos inovativos. Inclusive um dos pilares de ação da empresa é o <i>empowerment</i> .

Figura 6 – Perfil de liderança e autonomia dos líderes

Fonte: Pesquisa de campo

A empresa Festo Brasil, em consonância com os fatores apurados na pesquisa, demonstrou que o perfil de maior observância é o autocrático, justificando-se inclusive, pelo engessamento da gestão e da cultura organizacional, extremamente focada na estrutura e na rigidez hierárquica. Nas demais empresas, Natura, 3M do Brasil e Braskem, o perfil de maior observância foi o democrático, tendo sido reconhecido pela Natura que em alguns casos, consiga se observar o perfil Autocrático, no entanto, que uma vez que não afete os resultados do negócio, a empresa prefere não intervir no perfil do líder. A empresa 3M do Brasil, por outro lado, indicou que dependendo da variação individual observada, existam líderes com o perfil *Laissez-faire*, contudo, por várias vezes, este perfil se mostrou ineficiente, considerando a menor produtividade das equipes. Nestes casos específicos, o líder foi chamado a atenção para que adequasse o seu perfil aos resultados esperados pelo negócio.

No caso da empresa Braskem, o perfil foi democrático foi enfatizado pelo fato de em seus processos seletivos, este é o perfil procurado como habilidade nos candidatos, demonstrando ser mais do que uma questão individual, ser uma questão de cultura organizacional.

Vale ressaltar, que a pesquisa contou com um resultado muito mais amplo e abrangente, tendo sido apresentado para fins deste artigo, apenas uma dos resultados por eixo e por classificação dos níveis da cultura organizacional, conforme a conceitualização dos autores seminais que serviram de base para o *constructo* teórico.

7 | CONCLUSÕES

Sob uma perspectiva sistêmica, é possível dizer que as empresas adotam práticas de gestão de inovação com o objetivo de atuar sobre os mercados para criar vantagens competitivas sustentadas em relação aos concorrentes. Portanto, além da mobilização dos recursos internos na busca da integração dos processos, o sucesso das ações e estratégias de inovação depende diretamente de ações exógenas, que vêm do mercado, como as relações com a concorrência, com os fornecedores, bem como com os clientes.

A gestão da empresa necessita induzir uma cultura de aprendizagem que permita ser aglutinada à cultura sua organizacional, considerando que o aprendizado organizacional e a gestão do conhecimento são promovidos pela cultura organizacional e alimentam os resultados mensurados das práticas, métodos e processos de inovação. Assim, para a adequada manipulação da informação e da gestão do conhecimento, os indivíduos são fatores-chave, pois, através de suas experiências pessoais, introduzem suas percepções ao ambiente organizacional e, principalmente, quando em cargos de liderança, influenciam as decisões tomadas pelas empresas, impactando nos resultados organizacionais obtidos.

Partindo-se do princípio de que a cultura organizacional demonstra o DNA da empresa, compreende-se que a cultura de inovação consiste em motivar e coordenar pessoas para desenvolver e implementar novas ideias para atingir os resultados planejados pela empresa dentro de um contexto de mudança, devendo assim, revestir a cultura organizacional como um todo. Contudo, para que se empregue as informações, que permitem as tomadas de decisão de acordo com a cultura da empresa, é necessário estabelecer um critério de mensuração. Um sistema de medição quantifica a eficiência e a eficácia das ações realizadas no processo inovativo e os resultados dele advindos, ao proporcionar *feedbacks* que facilitam o controle, a gestão e o aperfeiçoamento contínuo do processo.

Não necessariamente o aumento da produtividade e da lucratividade de uma

empresas são resultados da inovação, podendo ser reflexos de alguns fatores, como retrocesso da concorrência, ou por queda ou por eliminação, desempenho elevado das equipes de marketing e vendas ou até mesmo alguma estratégia organizacional, que não especificamente ligada à inovação. Em razão disso, enxerga-se grande importância nos indicadores, pois, se bem descritos e direcionados, permitirão ao gestor enxergar se os resultados são advindos das atividades de inovação ou não. As empresas foram escolhidas com o objetivo de investigar as características, ações e implicações de culturas organizacionais pautadas na geração de inovações e suas implicações para competitividade. Os resultados identificaram a intensidade e o impacto das culturas para inovação nas empresas, sendo que nos casos das empresas que possuem capital de origem estrangeira, foram considerados para a pesquisa, apenas os resultados obtidos por suas subsidiárias brasileiras.

No tocante aos seus objetivos estratégicos no período de 2010 à 2015, comparando com seus objetivos futuros, identificou-se a intensidade e o impacto das culturas para inovação nas empresas pesquisadas, sendo que a empresa Festo Brasil, pautou seus objetivos e estratégias no período dos últimos 5 anos na diferenciação tecnológica. No entanto, seu foco mudou para esforços no crescimento em volume produzido. A empresa também não conseguiu relacionar e demonstrar uma cultura organizacional de relevância no passado e tão pouco planeja estabelecer uma que foque na inovação, uma vez que esta própria, não é foco da empresa. A Natura, 3M do Brasil e Braskem desenvolveram suas trajetórias de desenvolvimento tecnológico, e explicitamente os entrevistados das empresas 3M do Brasil e Braskem mencionaram a preocupação em continuar mantendo a inovação para o crescimento organizacional.

É consenso entre as empresas estudadas, a importância e maior ocorrência da inovação em produto. Interessante observação é o caso da empresa Festo Brasil que relatou observar na subsidiária brasileira, uma diferente postura e cultura organizacional, da observada na matriz alemã, que foi indicada como mais flexível e colaborativa do que o modelo empregado na subsidiária brasileira. Desta forma, a cultura da matriz alemã, apesar das características, se demonstrou fraca por não impor às suas filiais este modelo de gestão. Na Natura, 3M do Brasil e Braskem, contudo, observou-se que o ambiente organizacional é colaborativo e propício à geração de ideias, tornando-se favorável à geração de conhecimento interno e externo e possibilitando que sua gestão seja favorecida por este contexto. Nenhuma das empresas estudadas mencionou possuir metodologia de aferição de cultura organizacional voltada à inovação, a cultura de inovação. Com relação à liderança, a Festo Brasil, em consonância com os fatores apurados na pesquisa, demonstrou que o perfil de maior observância é o autocrático, justificando-se inclusive, pelo engessamento da gestão e da cultura organizacional, extremamente focada na

estrutura e na rigidez hierárquica. Nas demais empresas, Natura, 3M do Brasil e Braskem, o perfil de maior observância foi o democrático. Desta forma, os resultados da pesquisa apontaram para os melhores resultados em inovação e nos respectivos mercados, as empresas que valorizam e promovem sua cultura organizacional com foco nas questões inovativas. Resultado antagônico demonstrado por uma empresa que por não possuir uma cultura organizacional forte e nem focada na inovação, também não foca a temática inovativa como parte de suas estratégias no mercado, apresentando resultados sem expressividade nesta área.

REFERÊNCIAS

ALVES, S. **Revigorando a cultura da empresa**: uma abordagem cultural da mudança nas organizações, na era da globalização. São Paulo: Makron Books, 1997.

BALESTRO, M.; FERNANDES, A. M. Inovação e aprendizado interorganizacional: o papel do capital social. In: BRUNO-FARIA, M. F.; VARGAS, E. R.; MARTÍNEZ, A. M. (Org.). **Criatividade e inovação nas organizações**: desafios para a competitividade. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 135-155.

BARBOSA, L. **Cultura e empresas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2002.

BARNEY, J. B. "Resource-based theories of competitive advantage: A ten-year retrospective on the resource-based view". **Journal of management**, v. 27, n. 6, p. 643-650, 2001.

BARNEY, J. B. **"Gaining and Sustaining Competitive Advantage"**. 2. ed. New Jersey: Prentice Hall, 2002.

BES, F. T.; KOTLER, P. **A Bíblia da inovação**. São Paulo: Leya, 2011.

BRASKEM. **Perfil**. Disponível em: <<https://www.braskem.com.br/perfil>>. Acesso em: 04 ago. 2016.

CHEVALLIER, J. **"Identité, organisation, institution"**. CRISPA-CURAPP, "L'identité politique", Paris, PUF 239-251.1994.

FESTO, **Sobre a Festo**. Disponível em: <https://www.festo.com/cms/pt-br_br/140.htm>. Acesso em: 04 ago. 2016.

FREEMAN, C.; SOETE, L. **A economia da inovação industrial**. Campinas: Editora Unicamp, 2008.

HURLEY, R. F.; HULT, G. T. M. "Innovation, market orientation, and organizational learning: an integration and empirical examination". **The Journal of Marketing**, p. 42-54, 1998.

ISAKSEN, S.; TIDD, J. **"Meeting the innovation challenge**: leadership for transformation and growth". Winchester: Wiley, 2006.

ISMAIL, W. K. W.; ABDMAJID, R. "Framework of the culture of innovation: A revisit". **Journal Kemanusiaan**, v. 9, 2007.

JASSAWALLA, A. R.; SASHITTAL, H. C. "Cultures that support product-innovation processes". **The Academy of Management Executive**, v. 16, n. 3, p. 42-54, 2002.

- KERIN, R. A.; VARADARAJAN, P. R.; PETERSON, R. A. "First-mover advantage: A synthesis, conceptual framework, and research propositions". **The Journal of Marketing**, p. 33-52, 1992.
- MARINHO, R. M. et al. **Liderança: uma questão de competência**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.
- NATURA. **Relatório anual 2015**: conteúdo para formadores de opinião. Disponível: <http://www.natura.com.br/sites/default/files/ra2015_fo.pdf>. Acesso em: 23 set. 2016.
- OCDE. **Manual de Oslo**: diretrizes para a coleta e interpretação de dados sobre inovação tecnológica. 3. ed., Paris: 2006.
- OLIVEIRA, T. E.; ROSSI, G. B.; KUBO, E. K. M.; OLIVEIRA, J. T.; Valores organizacionais: fatores críticos a contribuir para a internacionalização de empresas que buscam a estratégia liderança em custos. *Interxnet – Revista Eletrônica de Negócios Internacionais da ESPM*, São Paulo, v. 7, n. 2, p. 49-69, jul./dez. 2012.
- PISANO, G.; TEECE, D. "The dynamics capabilities of firms: an introduction". In: DOSI, G.; TEECE, D.; CHYTHY, J. "**Technology, organization and competitiveness**". New York: Oxford University Press, 1998.
- PORTER, M. **Competição: on competition**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- QUADROS, R. **Padrões de gestão da inovação tecnológica em empresas brasileiras: as diferenças por tamanho, nacionalidade e setor de negócios**. Relatório de Pesquisa para o CNPq, DPCT/UNICAMP, Campinas, 2005.
- SCHEIN, E. H. "**Organizational culture and leadership**". New York: John Wiley & Sons, 2004.
- TAKEUCHI, H.; NONAKA, I. Criação e dialética do conhecimento. In: TAKEUCHI, H.; NONAKA, I. **Gestão do conhecimento**. Porto Alegre: Bookman, 2008.
- TERRA, J. C.; RIJNBACH, C. B. V. M. **Cultura de Inovação**. Terra Fórum Associados, 2010.
- TIDD, J.; BESSANT, J.; PAVITT, K. **Gestão da inovação**. Porto Alegre: Bookman, 2008.
- 3M. **Ranking geral**. Disponível: <<http://www.3minovacao.com.br/ranking/>>. Acesso em: 12 jan. 2016.
- VILHA, A. M. **Gestão de inovação nas empresas**. Diadema: Prefeitura de Diadema, Secretaria de Desenvolvimento Econômico e Trabalho, 2010.
- VILHA, A. M. **Práticas de gestão de inovação tecnológica**: proposição de um modelo para pequenas e médias empresas brasileiras. *Revista Gestão & Conexões*, v. 2, n. 1, p. 116-146, jan./jun. 2013.
- WANG, C. L.; AHMED, P. K. "The development and validation of the organisational innovativeness construct using confirmatory factor analysis". **European journal of innovation management**, v. 7, n. 4, p. 303-313, 2004.
- WERNERFELT, B. "A resource-based view of the firm". "**Strategic Management Journal**: 5, 2", 171-180, 1984.

DESENVOLVIMENTO DAS COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS PARA SUPERAÇÃO DOS DESAFIOS DO SÉCULO 21

Data de aceite: 20/02/2020

Data de submissão: 08/02/2020

Francisco Ariclene Oliveira

Universidade Federal do Ceará

Fortaleza - Ceará

<https://orcid.org/0000-0002-0290-4797>

Guilherme Irffi

Universidade Federal do Ceará

Fortaleza - Ceará

<https://orcid.org/0000-0002-3558-7628>

Luciano Lima Correia

Universidade Federal do Ceará

Fortaleza - Ceará

<https://orcid.org/0000-0001-8948-8660>

Liu Man Ying

Universidade Federal do Ceará

Fortaleza - Ceará

<https://orcid.org/0000-0002-1644-8374>

Ana Cristina Lindsay

Universidade Federal do Ceará

Fortaleza - Ceará

<https://orcid.org/0000-0002-2520-0493>

Márcia Maria Tavares Machado

Universidade Federal do Ceará

Fortaleza - Ceará

<https://orcid.org/0000-0002-0149-5792>

RESUMO: As competências socioemocionais (*Conscienciosidade, Neuroticismo, Amabilidade, Abertura a Novas Experiência, Extroversão e Locus Externo de Controle*) são domínios da personalidade humana que possibilitam o indivíduo gerenciar as próprias emoções. Objetivou-se nesse capítulo reunir as principais evidências da literatura nacional e internacional sobre o desenvolvimento das competências socioemocionais para superação dos desafios do século 21. Essas competências estão associadas, na literatura, ao êxito escolar, melhores posições de colocação no mercado de trabalho, não perpetram o ciclo da criminalidade, contribuindo na melhoria de todos os indicadores sociais, de saúde e econômicos. De modo geral, os estudos acerca das competências socioemocionais enaltecem o potencial dos programas de intervenção para fortalecimento e desenvolvimento de competências, as quais se revelam capazes de aumentar as perspectivas, a longo prazo, numa diversidade de resultados sociais; inclusive, no que se refere ao sucesso no mercado de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Habilidades Sociais, Inteligência Emocional, Desenvolvimento Humano.

DEVELOPMENT OF SOCIO-EMOTIONAL SKILLS TO OVERCOME THE CHALLENGES OF THE 21ST CENTURY

ABSTRACT: Socio-emotional competences (Conscientiousness, Neuroticism, Kindness, Openness to New Experience, Extroversion and External Locus of Control) are domains of human personality that enable the individual to manage their own emotions. The objective of this chapter was to gather the main evidence from national and international literature about development of socio-emotional competences to overcome the challenges of the 21st century. These skills are associated, in the literature, to school success, better positions in the job market, they do not perpetuate the crime cycle, contributing to the improvement of all social, health and economic indicators. In general, studies about socio-emotional competences highlight the potential of intervention programs for strengthening and developing skills, which are capable of increasing long-term prospects in a variety of social outcomes; including with regard to success in the labor market.

KEYWORDS: Social Skills, Emotional Intelligence, Human Development.

1 | INTRODUÇÃO

Com vistas a fornecer subsídios para a compreensão das competências socioemocionais como aposta para superação dos desafios do século XXI, temática de análise desse capítulo, foi construído um corpus teórico, a partir de uma revisão da literatura nacional e internacional, pertinente ao tema. Assim, buscou-se ao longo deste capítulo reunir as principais evidências científicas que abordam sobre o poder das competências socioemocionais, as quais se fundamentam no Modelo dos Cinco Grandes Fatores da Personalidade (*Big Five*).

Nas últimas duas décadas tem se observado um crescente interesse dos pesquisadores em saúde pública por ferramentas e estratégias que permitam avaliar programas, projetos e sistemas de educação, saúde, entre outros, com vistas a identificar, em tempo oportuno, o sucesso e o êxito das ações para a população. Para realizar esse monitoramento tem-se adotado modelos teóricos de avaliação que foram bem-sucedido em outros países. Pode-se destacar, como exemplo de estratégia avaliativa de larga escala bem estabelecido, o *Programme for International Student Assessment* (PISA) cuja finalidade é produzir indicadores que contribuam para a discussão da qualidade da educação (CLACSO, 2014).

A partir de um estudo longitudinal sobre habilidades socioemocionais, Heckman comparou dois grupos de crianças de famílias com baixo nível socioeconômico, no Estado de Michigan. Um dos grupos era formado por alunos engajados no *Perry Preschool Project*, realizado de 1962 a 1967, que proporcionou educação pré-

escolar de alta qualidade para crianças afro-americanas, com idades entre 3 e 4 anos, avaliadas como estando em alto risco de fracasso escolar. Cerca de 75% das crianças participaram de dois anos escolares; o restante participou por um ano (aos 4 anos). Em síntese, os resultados apontaram importantes diferenças no desenvolvimento de habilidades, que na época, foram denominadas, como não-cognitivas, pelos autores. Observou-se que as crianças que tinham participado do projeto expressaram menores taxas de abandono escolar, desemprego, envolvimento em crimes e gravidez na adolescência, quando adultos (LJAF, 2017).

Considerando o potencial da abordagem socioemocional para melhorar os indicadores de educação em geral, reduzir desigualdades dentro dos sistemas educativos e promover prosperidade social e econômica, o Instituto Ayrton Senna (IAS), em parceria com a Secretaria de Educação do Rio de Janeiro, aplicaram o instrumento *SENNA 1.0 (Social and Emotional or Non-cognitive Nationwide Assessment)* para medir as competências socioemocionais em estudantes do 5º ano do ensino fundamental ao 3º ano ensino médio, com o propósito de incentivar formulação de políticas públicas no contexto escolar no Brasil (SMOLKA *et al.*, 2015).

O *SENNA 1.0* foi elaborado e validado para mensurar as competências socioemocionais e, ainda, pode ser aplicado em larga escala (PRIMI *et al.*, 2016). Assinala-se que o instrumento SENNA foi estruturado para captar seis grandes dimensões de traços de personalidade: *Conscienciosidade, Neuroticismo, Amabilidade, Abertura a Novas Experiências, Extroversão e Locus de Controle Externo*; destas, as cinco primeiras são fundamentadas no *Big Five*. Esse modelo tem sido extensivamente pesquisado, acumulando, assim, um substancial conjunto de evidências em torno de seu potencial de captação de traços de personalidade.

No que tange a formulação teórica do *Big Five*, a OCDE assegura que:

O modelo dos Cinco Grandes Fatores também é abrangente o suficiente para incluir a maioria das habilidades sociais e emocionais estudadas até o momento. Há também evidências extensas de que os cinco grandes domínios e subdomínios podem ser generalizados entre culturas e nações. Mesmo que a pesquisa tenha mostrado a presença de alguns construtos específicos da cultura, a estrutura comum do Big Five está presente na maioria das culturas e línguas em todo o mundo, não apenas nas sociedades ocidentais. Além disso, embora o modelo dos Cinco Grandes Fatores tenha sido inicialmente derivado de pesquisas sobre adultos, está bem documentado que ele é adequado para descrever diferenças em habilidades sociais e emocionais da infância à velhice (OCDE, 2017, p. 7, tradução nossa).

Com o objetivo de investigar como o nível de desenvolvimento de competências socioemocionais dos alunos da rede estadual do Ceará está relacionado com o nível de aprendizado em matemática e português, a Secretaria de Educação do Estado (SEDUC/CE) em parceria com o IAS aplicaram o instrumento *SENNA* para 105.594 alunos do 1º ano do ensino médio. Esse levantamento verificou que a *Abertura a*

novas ideias e a *Amabilidade* são domínios socioemocionais mais relacionados ao desempenho dos estudantes em português, ao passo que a *Conscienciosidade* e a *Estabilidade emocional* mostraram associação a melhores desempenhos em matemática (SANTOS; BERLINGERI; CASTILHO, 2017).

Os resultados de um estudo, desenvolvido pela Fundação Joaquim Nabuco, em 2013, que avaliou o impacto do *bullying* no desempenho em matemática de alunos do 6º ano da rede pública de ensino de Recife, na região Nordeste do Brasil, sugerem que o *bullying* tem um impacto negativo no desempenho em matemática e que as habilidades socioemocionais podem ajudar os alunos a lidar com o *bullying*. Os resultados indicam também que os programas anti-*bullying* devem levar em conta o desenvolvimento de habilidades socioemocionais como estratégia de enfrentamento do *bullying* (OLIVEIRA *et al.*, 2018).

Um estudo americano que investigou a modulação das competências socioemocionais de mais de 270.000 jovens escolares, especialmente durante os primeiros anos, que participaram de projetos de intervenções sistemáticas, revela que as habilidades socioemocionais podem desenvolver-se em direções desejadas (DURLAK *et al.*, 2011). Além disso, o estudo afirma que os programas tiveram um efeito moderadamente forte no desenvolvimento de habilidades sociais e emocionais dos participantes quando comparado àqueles que não estavam envolvidos nos projetos, demonstrando, assim, que as intervenções para fomentar a formação de competências socioemocionais em crianças e jovens escolares podem ser eficazes.

Considerando ainda a relevância das competências socioemocionais como propulsoras de oportunidades para crianças e adolescentes menos favorecidos, Kautz *et al.* (2014) enaltecem o potencial dos programas de intervenção para fortalecimento e desenvolvimento de competências, as quais se revelam capazes de aumentar as perspectivas, a longo prazo, numa diversidade de resultados sociais; inclusive, no que se refere ao sucesso no mercado de trabalho.

Diante do exposto, este capítulo visa reunir as principais evidências da literatura nacional e internacional sobre o desenvolvimento das competências socioemocionais para superação dos desafios do século XXI.

2 | DESENVOLVIMENTO

2.1 O poder das competências socioemocionais como aposta para enfrentar os desafios do século XXI

Para compreender o poder transformador das competências socioemocionais como recurso concreto para enfrentamento dos novos desafios do mundo globalizado e participar da formulação de políticas públicas voltadas ao desenvolvimento de

instrumentos de mobilização do potencial dessas competências, faz-se necessário sedimentar sua base conceitual.

Nessa perspectiva, a OCDE propõe que as competências socioemocionais são características individuais de promoção de pelo menos uma das dimensões relacionadas ao bem-estar de cada indivíduo e ao progresso socioeconômico, podendo ser estas mensuradas de maneira significativa e moldadas por influências ambientais e por investimentos efetivos nos diversos contextos aos quais crianças e adolescentes estejam imersos em atividades, indicando a maleabilidade de formação das competências (OCDE, 2015).

Ressalta-se ainda outra definição complementar das competências socioemocionais, abordadas também como “competências não cognitivas”, as quais se referem a atributos de caráter ou qualidades pessoais, compreendidas como um conjunto de habilidades que estão envolvidas no estabelecimento e alcance de objetivos, no âmbito dos trabalhos em equipe e no controle das emoções, manifestando-se em diversas situações do dia a dia (OCDE, 2015).

Nesse sentido, a literatura aponta a educação como importante estratégia de promoção e aquisição de competências capazes de empoderar crianças, adolescentes e jovens para lidar melhor com os desafios do cotidiano. Contudo, os estudos sobre competências descrevem que as ‘competências cognitivas’ envolvendo habilidades de letramento, numeramento e leitura favorecem às pessoas compreenderem melhor as informações recebidas, dando dessa forma, subsídios para a tomada de decisões, possibilitando também a resolução de problemas. Em relação às competências socioemocionais, as pesquisas comprovam que competências como perseverança, estabilidade emocional e sociabilidade são tão importante quanto às cognitivas, haja vista que elas possibilitam que as pessoas sejam capazes de transformar intenções em ações, de estabelecer relacionamentos sociais, profissionais e familiares positivos, além de incentivar a adoção de hábitos de vida saudáveis e a mudança de comportamentos de risco (KAUTZ *et al.*, 2014).

Os estudos desenvolvidos por colaboradores da OCDE descrevem que para alcançar resultados positivos na vida, as crianças precisam reunir um repertório de competências cognitivas e socioemocionais. Para isso, a família e a escola se apresentam como elementos potentes de promoção dessas competências, tendo em vista que elas podem favorecer a formação de laços fortes com as crianças, além de poder estimular experiências significativas de aprendizagem (OCDE, 2015).

A importância das competências socioemocionais é expressa pelo fato de elas se manifestarem em diversas situações diárias. Assim, compreende-se que as competências desempenham um papel importante no que se refere ao trabalho em equipe, pois estas favorecem o alcance de metas, além de permitir melhor gerência das emoções nas situações de tensão, sendo, dessa forma, primordiais em todas

as fases da vida. Observou-se, por exemplo, que gerenciar emoções pode contribuir para evitar que crianças interrompam a aula ou percam um amigo; as competências podem ajudar, também, a impedir que um adolescente abandone a escola, use drogas ou pratique sexo desprotegido (YEAGER, 2014).

Em face aos desafios socioeconômicos que perpassam o Brasil, nos últimos anos, repercutindo negativamente em políticas de educação e saúde, faz-se premente a discussão de melhores estratégias de mobilização da educação para atender as necessidades das crianças. A literatura tem apontado que uma das maneiras de melhorar as perspectivas de futuro das novas gerações, baseia-se em ações que promovam o desenvolvimento de competências socioemocionais, tais como perseverança, autoestima e estabilidade emocional. Observou-se que as competências não estão relacionadas só aos resultados de desempenho escolar, mas também a uma diversidade de resultados satisfatório ligados ao mercado de trabalho e outras esferas do bem-estar social (OCDE, 2014).

Acrescenta-se que essas competências podem ser desenvolvidas/fortalecidas por meio das ações da escola, família e comunidade. Acredita-se que qualquer formulador de políticas públicas, sejam gestores, professores ou pais, todos devam reconhecer a importância das competências socioemocionais para o sucesso das crianças ao longo da vida; contudo, tais formuladores provavelmente carecem de informação quanto às abordagens específicas pelas quais as competências podem ser promovidas.

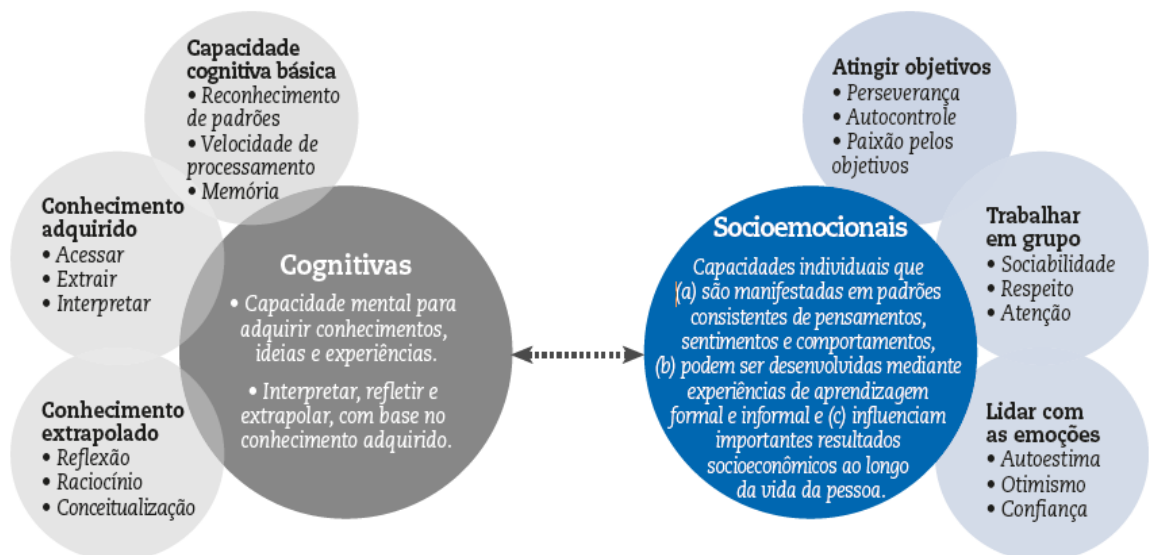


Figura 1 – Estrutura para competências cognitivas e socioemocionais.

Fonte: OCDE, 2015.

2.2 Instrumento de avaliação de repertório socioemocional

Considerando a necessidade de desenvolver uma ferramenta robusta capaz de identificar as dimensões das competências socioemocionais, o Instituto Ayrton Senna desenhou um projeto para desenvolver o instrumento *SENNA 1.0*, construído por Primi *et al.* (2016). O inventário *SENNA 1.0* foi desenvolvido a partir da inspeção da estrutura subjacente de oito escalas robustas e consagradas pela literatura, as quais já são utilizadas rotineiramente na mensuração de habilidades socioemocionais na infância e adolescência. O inventário de competências socioemocionais foi testado em suas facetas numa grande amostra de estudantes no Rio de Janeiro (N=24.605), de modo que o inventário *SENNA 1.0* mostrou adequada característica de consistência interna, bem como uma estrutura de fatores robusta.

A partir da análise e testagem dos constructos em larga escala, o *SENNA 1.0* foi estruturado em seis dimensões latentes de expressão da personalidade, as quais se destacam: a *conscienciosidade*, que captura características como perseverança, eficiência e eficácia; o *neuroticismo*, que expressa as emoções negativas como raiva, frustração, ansiedade e tristeza; a *Extroversão*, que envolve habilidades como amizade, sociabilidade, autoconfiança, entusiasmo, autoeficácia e autoavaliação; *amabilidade*, que capta habilidades como tolerância, modéstia, simpatia e atitudes pró-sociais; a *abertura a novas experiências*, que compreende criatividade e curiosidade, habilidades de interesses artísticos e não convencionais e fantasia; por fim, a sexta dimensão, *locus de controle externo*, que se refere à baixa autoestima e valência negativa, expressando a dificuldade em ter controle sobre sua vida (PANCORBO; LAROS, 2017).

Diante do exposto, depreende-se que o Instituto Ayrton Senna e demais instituições parceiras compreendem que o processo de desenvolvimento de competências socioemocionais é uma tarefa crucial para a garantia do progresso social. Por isso, propuseram, de maneira ousada e inovadora, uma ferramenta de mensuração desses atributos socioemocionais por acreditar que essas competências são importantes para o futuro das crianças e jovens (OCDE, 2014).

Nessa perspectiva, sugere-se que os sistemas de avaliação de políticas públicas voltadas ao público infanto-juvenil adotem como estratégia de monitoramento a aplicação do *SENNA* para garantir a formulação de ações a partir de seus indicadores, tendo em vista que investir em competências socioemocionais e garantir ambientes de aprendizagem estimulantes, especialmente entre a população economicamente vulnerável e durante a primeira infância, é uma das melhores formas de combate à desigualdade socioeconômica (HECKMAN; PINTO; SAVELYEV, 2013; PRIMI *et al.*, 2016).

2.3 Modelo dos Cinco Grandes Fatores da Personalidade (*Big Five*): base para as competências socioemocionais

Os domínios de competências socioemocionais apresentados e abordados nesse capítulo foram construídos e sedimentados, fundamentalmente, no modelo teórico de taxonomia de personalidade do *Big Five*. Observou-se que, nas duas últimas décadas, esse modelo consolidou-se, entre os pesquisadores, como a abordagem teórica mais eficaz para analisar os traços de personalidade humana.

O Modelo dos Cinco Grandes Fatores (Tabela 1) pode ser definido como um sistema de classificação de traços de personalidade que organiza todas as características de personalidade dos indivíduos em cinco construtos teóricos (OCDE, 2015). Ressalta-se que o construto consiste em observar tais características em cinco grandes dimensões, sendo estas: *Abertura a Novas Experiências*, *Extroversão*, *Amabilidade*, *Conscienciosidade* e *Estabilidade Emocional* (SANTOS; PRIMI, 2014).

A formulação da teoria do *Big Five* tem registro ainda no início dos anos 1930, tendo como precursores Gordon Allport e colaboradores, os quais se inspiraram na hipótese léxica de Francis Galton. Segundo essa hipótese, as características individuais mais marcantes deveriam estar presentes na linguagem cotidiana do indivíduo. Considerando-se tal premissa, Allport e seus parceiros fizeram uma vasta pesquisa nos dicionários em busca de todos os adjetivos que poderiam identificar traços de personalidade. Na década seguinte, Raymond Cattell se propôs a reformular a lista por considerar que diversos termos carregavam significados semânticos semelhantes para a mesma característica de personalidade, assim a lista foi reduzida para 171 termos e agrupados por análise fatorial por afinidade em 35 *clusters* (SANTOS; PRIMI, 2014).

Após esse refinamento, o teste passou a ser experimentado por diversos pesquisadores que ao longo dos anos foram apresentando novas reformulações. A partir da década de 1960, depois de ser aplicado em diversas amostras e passar por várias reanálises, observou-se que o protótipo do *Big Five*, refinado por Cattell, poderia ser sistematizado em cinco grandes fatores os quais eram capazes de explicar a maior parte da variação presente nos testes. Desde então, os autores que mais contribuíram no aprimoramento do modelo teórico adotado no estudo das características de personalidade foram: Lewis Goldberg, Robert R. McCrae e Paul T. Costa, Jerry Wiggins e Oliver John (SANTOS; PRIMI, 2014).

Atributo (CGF/Big Five)	Descrição	Características Individuais
Abertura a Novas Experiências	Dimensão que se refere à tendência a ser aberto a novas experiências estéticas, culturais e intelectuais.	O indivíduo aberto a novas experiências é caracterizado como imaginativo, artístico, excitável, curioso, não convencional e com amplos interesses.
Conscienciosidade	Atributo relacionado à tendência a ser organizado, esforçado e responsável.	A pessoa com essa competência se caracteriza por ser eficiente, organizado, autônomo, disciplinado, batalhador, não impulsivo e orientado para seus objetivos.
Extroversão	Essa dimensão pode ser definida como a orientação de interesses e energia para as situações do mundo externo, que envolvem pessoas e coisas.	O indivíduo extrovertido se caracteriza por ser amigável, sociável, autoconfiante, energético, aventureiro e entusiasmado.
Amabilidade	Essa dimensão refere-se à tendência a agir de maneira cooperativa e sem egoísmo.	O indivíduo com esse atributo se caracteriza por ser tolerante, altruísta, modesto, simpático, não teimoso e objetivo/direto quando se reporta a alguém.
Estabilidade Emocional / Neuroticismo	Define-se esse atributo como a previsibilidade e consistência de reações emocionais, sem mudanças bruscas de humor.	O indivíduo sem estabilidade emocional se caracteriza por ser preocupado, irritadiço, introspectivo, impulsivo, não autoconfiante, podendo manifestar depressão e distúrbios de ansiedade.

Tabela 1 – Modelo dos Cinco Grandes Fatores com seus domínios e características.

Fonte: SANTOS; PRIMI, 2014. Elaborada pelos autores.

Em relação ao domínio *Abertura a novas experiências*, a literatura evidencia que esse atributo está intrinsecamente relacionado a indicadores educacionais como escolaridade final atingida, aproveitamento escolar e opção por cursos considerados mais difíceis. Os estudos voltados a esse domínio mostraram que indivíduos que estão abertos à novas experiências em média alcançam maiores níveis de escolaridade, contudo essa relação tende a se equilibrar quando são comparadas pessoas com mesmo nível de inteligência (SANTOS; PRIMI, 2014). Acerca desse construto, o estudo desenvolvido por Almlund *et al.* (2011) verificou que o aumento de desvio-padrão no domínio *Abertura a novas experiências* está associado a um acréscimo de até 0,2 anos de estudo.

Dentre as características de uma pessoa aberta a novas experiências, a criatividade tem se apresentando como uma das mais importantes facetas nesse domínio, sendo apontada como uma característica essencial no repertório de competência do século XXI. Em relação a essa faceta em particular, Gutman e Schoon (2013) afirmam haver uma correlação moderada entre criatividade e a obtenção de boas notas em testes escolares; contudo, esse construto apresentou correlação forte com qualidade de trabalhos de conclusão de curso entre estudantes universitário ($r = 0,46$).

Todos os domínios de personalidades evidenciados no *Big Five* têm forte repercussão para o alcance de objetivos ligados à vida profissional; contudo, o domínio da *Conscienciosidade* se configura entre os demais, como o mais associado às medidas e indicadores de êxito quando se leva em conta a aprendizagem. Em relação à frequência escolar, Santos e Primi (2014) apontam a *Conscienciosidade*, juntamente com *Abertura a Novas Experiências*, como os domínios que estão mais associados com o maior nível de escolaridade atingido por um indivíduo.

No estudo de Lleras (2008), considerando a magnitude do impacto da *Conscienciosidade* sobre a escolaridade, observou-se que comportamentos relacionados a esse domínio, como pontualidade no comparecimento às aulas, bem como com o cumprimento das tarefas escolares propostas, se mostraram capazes de prever com antecedência de até dez anos o nível escolar alcançado.

Considerando o domínio da *Extroversão*, Santos e Primi (2014) descrevem como sendo este o atributo de personalidade que, possivelmente, seja mais difícil de capturar nas avaliações estatísticas, tendo em vista que a relação desse domínio com resultados de indicadores escolares não parece ser monotônica. Assim, apresentar maiores níveis desse atributo, por si só, não garante vantagem em resultados em sala de aula. Acerca desse domínio, os autores afirmam ainda que as associações dessa característica de personalidade com sucesso escolar e mercado de trabalho não apresentam significância estatística na grande maioria dos trabalhos encontrados na literatura; quando apresentam, por sua vez, são bastantes baixas.

No tocante à *Amabilidade*, trata-se de um domínio que compreende facetas como agressividade, irritabilidade, disponibilidade e afabilidade, tais características repercutem na maneira como o indivíduo lida com atividades grupais. Ao estudar sobre esse domínio, Duncan e Magnusson (2010) revelam que o comportamento agressivo na infância se apresentam como um importante preditor para inferência sobre o desfecho de conclusão do ensino médio, apontando, ainda, esse atributo de personalidade como um importante fator que pode desempenhar forte influência, tanto positivamente (afabilidade), quanto negativamente (agressividade), sobre os indicadores de desempenho escolar.

A literatura científica nacional e internacional reúnem uma diversidade de pesquisas as quais adotam na investigação medidas de problemas comportamentais e de atenção, correlacionando com desempenho escolar, utilizando-se, para isso, as facetas do domínio *Estabilidade Emocional*.

No estudo desenvolvido por Almlund *et al.* (2011) para investigar a relação dos cinco grandes domínios de personalidade do modelo *Big Five* com a escolaridade final atingida, os autores apontaram que a *Estabilidade Emocional*, ao lado de *Conscienciosidade*, se configura como os dois únicos atributos preditores com

significância estatística para o desfecho avaliado. O estudo evidencia ainda que entre os homens, a *Conscienciosidade* se constitui como o domínio com maior associação para prever anos de estudos atingidos, com mais impacto nesse desfecho, quando comparada, inclusive, com medidas de Inteligência Fluida e Cristalizada¹. Ao passo que entre as mulheres, a *Estabilidade Emocional* configurou-se como sendo o atributo de personalidade com maior associação para prever a permanência escolar.

A literatura apresenta fortes evidências quanto à relevância da *Estabilidade Emocional* e suas facetas como características preditoras para inferir sobre a permanência escolar e as chances de conclusão de ensino médio; no entanto, esse domínio não tem demonstrado a mesma relação positiva para gerar vantagem em obtenção de notas e resultados em testes padronizados (SANTOS; PRIMI, 2014).

3 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento desse capítulo buscou lançar luz sobre o potencial das competências socioemocionais para superação dos desafios do século XXI, a partir das evidências da literatura nacional e internacional sobre o tema.

Conforme explicitado ao longo do capítulo, as evidências da literatura apontam que jovens com habilidades socioemocionais mais desenvolvidas auferem êxito escolar, melhores posições de colocação no mercado de trabalho, não perpetram o ciclo da criminalidade, contribuindo na melhoria de todos os indicadores sociais, de saúde e econômicos. Além disso, os pesquisadores do tema, também, postulam que as competências socioemocionais podem ser moldáveis; sendo, portanto, passíveis a estímulos promovidos por intervenções e ações de políticas públicas direcionadas para esse fim.

AGRADECIMENTOS

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pelo apoio, na forma de bolsa e fomento de pesquisa de mestrado, da qual este trabalho é derivado.

1. A Inteligência Fluida é a capacidade de interpretar e resolver problemas em novas situações, não necessariamente utilizando conhecimento previamente adquirido. Envolve inventividade e rapidez de raciocínio, e tem como elementos os raciocínios dedutivo e indutivo. A Inteligência Cristalizada é a capacidade de utilizar o conhecimento e experiência adquiridos para resolver problemas. Tem como elemento a capacidade de acionar a memória de longo prazo e identificar a solução de problemas em situações semelhantes já vividas ou conhecidas. Em geral acredita-se que os testes de QI medem um pouco de ambos os tipos de inteligência, mas há instrumentos específicos para mensurar cada um deles (SANTOS; PRIMI, 2014, p. 21).

REFERÊNCIAS

- ALMLUND, M.; DUCKWORTH, A. L.; HECKMAN, J. J.; KAUTZ, T. D. Personality psychology and economics. In: E. HANUSHEK, E.; MACHIN, S.; WOESSMAN, L. (eds.). **Handbook of the Economics of Education**. Amsterdam: Elsevier, 2011.
- CONSELHO LATINO-AMERICANO DE CIÊNCIAS SOCIAIS. **Políticas educativas y derecho a la educación en América Latina y el Caribe**. Declaración del Grupo de Trabajo: Conselho Latino-Americano de Ciências Sociais, 2014.
- DURLAK, J. A.; WEISSBERG, R. P.; DYMNIKI, A. B.; TAYLOR, R. D.; SCHELLINGER, K. B. The impact of enhancing students' social and emotional learning: A meta-analysis of school-based universal interventions. **Child Development**, v. 82, n. 1, p. 405-432, jan./fev., 2011.
- DUNCAN, G. J.; MAGNUSON, K. The Nature and Impact of Early Achievement Skills, Attention Skills, and Behavior Problems. In G. Duncan & R. Murnane (eds). **Social Inequality and Educational Disadvantage**. New York: Russell Sage Foundation, 2010.
- GUTMAN, L.; SCHOON, I. **The impact of non-cognitive skills on outcomes for young people: literature review**. London: Education Endowment Foundation, 2013.
- HECKMAN, J.; PINTO, R.; SAVELYEV, P. Understanding the mechanisms through which an influential early childhood program boosted adult outcomes. **American Economic Review**, v. 103, n. 6, p. 2052-2086, out. 2013.
- JOHN, O. P.; FRUYT, F. **Social and emotional skills constructs and measures for the OCDE longitudinal study of skill dynamics**. Mimeo: OCDE, 2014.
- KAUTZ, T.; HECKMAN, J. J.; DIRIS, R.; WEEL, B. T.; BORGHANS, L. **Fostering and measuring skills: improving cognitive and non-cognitive skills to promote lifetime success**. Paris: OCDE, 2014.
- LAURA AND JOHN ARNOLD FOUNDATION. **Social Programs That Work Review: Evidence Summary for the Perry Preschool Project**. Texas: LJAF, 2017.
- LLERAS, C. Do skills and behaviors in high school matter? The contribution of noncognitive factors in explaining differences in educational attainment and earnings. **Social Science Research**, v. 37, p. 888-902, 2008.
- OLIVEIRA, F. R.; MENEZES, T. A.; IRFFI, G.; OLIVEIRA, G. R. Bullying effect on student's performance. **EconomiA**, v. 19, p. 57-73, 2018.
- ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICOS. **Estudos da OCDE sobre competências: competências para o progresso social: o poder das competências socioemocionais**. São Paulo: Fundação Santillana, 2015.
- ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICOS. **Promovendo competências socioemocionais para o progresso social no Rio de Janeiro**. São Paulo: OCDE, SEEDUC, Instituto Ayrton Senna, 2014.
- ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICOS. **Social and Emotional Skills Well-being, connectedness and success**. Paris: OCDE, 2017.
- PANCORBO, G.; LAROS, J. A. Validity evidence of the Social and Emotional Nationwide Assessment (SENNA 1.0) Inventory. **Paidéia**, v. 27, n. 68, p. 339-347, set./dez., 2017.
- PRIMI, R.; SANTOS, D. D.; JOHN, O. P.; DE FRUYT, F. Development of an inventory assessing social

and emotional skills in Brazilian youth. **European Journal of Psychological Assessment**, v. 32, n. 1, p. 5-16, 2016.

SANTOS, D.; PRIMI, R. **Desenvolvimento socioemocional e aprendizado escolar**: Uma proposta de mensuração para apoiar políticas públicas. São Paulo: Instituto Ayrton Senna, 2014.

SANTOS, D. D.; BERLINGERI, M. M.; CASTILHO, R. B. Habilidades socioemocionais e aprendizado escolar: evidências a partir de um estudo em larga escala. In: 45º Encontro Nacional de Economia. ANPEC, 45, 2017, Natal. **Anais...** Natal: ANPEC, 2017. p. 1-16.

SMOLKA, A. L. B.; LAPLANE, A. L. F.; MAGIOLINO, L. L. S.; DAINEZ, D. O problema da avaliação das habilidades socioemocionais como políticas públicas: explicando controvérsias e argumentos. **Educação & Sociedade**, v. 36, n. 130, p. 219-241, jan./mar., 2015.

YEAGER, D. S. Social-Emotional Learning Programs for Adolescents. **The future of children**, v. 27, n. 1, p. 31-52, 2017.

DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS GERENCIAIS: UMA PROPOSTA BASEADA NA APRENDIZAGEM VIVENCIAL NO ESCOPO DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS EM IFES

Data de aceite: 20/02/2020

Data da Submissão: 03/12/2019

Michelle de Andrade Souza Diniz Salles

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro/
Casa de Oswaldo Cruz
Rio de Janeiro-RJ
<http://lattes.cnpq.br/8574823892870041>

Beatriz Quiroz Villardi

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Rio de Janeiro-RJ
<http://lattes.cnpq.br/3613664703389917>

RESUMO: Quando inseridos na prática e no contexto social os gestores, mesmo sem capacitação gerencial específica, os gestores aprendem e desenvolvem competências. Diante deste cenário indaga-se, como a vivência dos gestores no ambiente institucional da UFRRJ suscita aprendizagem e desenvolve competências que o exercício da atividade gerencial lhes demanda? Realizou-se pesquisa qualitativa interpretacionista hermenêutica com entrevista a 19 gestores, que analisadas e categorizadas indutivamente permitiram explicitar as dificuldades e os sentimentos dos gestores no exercício da atividade gerencial, as competências e atitudes que os gestores

acreditam ter desenvolvido, as capacidades interpessoais e intrapessoais que os gestores entrevistados valorizam em outros gestores, assim como, a necessidade amadurecer capacidades interpessoais e intrapessoais. A pesquisa explicitou, também, que as competências e atitudes foram desenvolvidas a partir de processos de aprendizagem experiencial/vivencial e coletiva/reflexiva. Com base nos resultados deste estudo propõem-se diretrizes para capacitação gerencial que reconheçam a aprendizagem na prática, aplicadas a realidade da IFES. As implicações conceituais se referem a indissociabilidade revelada no trabalho gerencial entre: o fazer, o vivenciar, o sentir, pensar, refletir e o aprender assim como entre as esferas da vida e do trabalho gerencial.

PALAVRAS-CHAVE: Desenvolvimento Gerencial, Aprendizagem Gerencial, Competências Gerenciais, Capacitação Gerencial, Instituições Federais de Ensino Superior.

MANAGEMENT COMPETENCIES
DEVELOPMENT: A PROPOSAL BASED
ON EXPERIENTIAL LEARNING WITHIN
THE SCOPE OF IFES COMPETENCY

ABSTRACT: When inserted in the practice and in the social context, managers, even without specific managerial training, managers learn and develop competencies. Given this scenario, the question arises, as the experience of managers in the institutional environment of UFRRJ gives rise to learning and develop competencies that the exercise of managerial activity demands them? A qualitative interpretative hermeneutic research was conducted with interviews with 19 managers, which analyzed and inductively categorized allowed to explain the difficulties and feelings of managers in the exercise of managerial activity, the competencies and attitudes that managers believe they have developed, the interpersonal and intrapersonal competencies that interviewed managers value other managers, as well as the need to mature interpersonal and intrapersonal competencies. The research also explained that competences and attitudes were developed from experiential / experiential and collective / reflective learning processes. Based on the results of this study, we propose guidelines for management training that recognize learning in practice, applied to the reality of IFES. The conceptual implications refer to the inseparability revealed in managerial work between: doing, experiencing, feeling, thinking, reflecting and learning as well as between the spheres of life and managerial work.

KEYWORDS: Management Development, Management Learning, Management Competencies, Management Training, Federal Higher Education Institutions.

1 | INTRODUÇÃO

Preparar gestores para atuar no ambiente das instituições públicas não é tarefa simples, tendo em vista as constantes mudanças na sociedade, na cultura, na economia por meio da internacionalização e mudanças na atuação do Estado que envolve não somente o Brasil, mas também o cenário internacional (CARVALHO *et al.* 2009). Para esse autor o processo de modernização do setor público vem acontecendo mediante os processos de reforma, ora mais intensos e institucionalizados, ora frágeis e descontinuados, uns menos visíveis e mais informais, como os que acontecem nas instituições para promover mudanças e adaptações nos processos de trabalho.

Assim sendo, é requerido ao gestor público a capacidade de lidar com as especificidades da administração pública de forma estratégica, política e operacional para, assim, melhorar os serviços prestados à sociedade (LONGO, 2003).

A escolha dos gestores, na maioria das vezes acontece por eleição ou por indicação, conforme a discricionariedade da gestão superior. Esta também é uma realidade para as universidades, realidade onde se insere a IFES pesquisada. Adiciona-se que a maioria dos gestores de universidade não apresentam

competências gerenciais e técnicas necessárias para gerenciar quando ocupam cargos gerenciais (GUIMARÃES, 2011), nem competência política (PAIVA; MELO, 2008) para exercer a gestão.

Porém, os gestores, mesmo não tendo as competências necessárias para gerir, quando desenvolvem a atividade gerencial na prática e quando inseridos no ambiente gerencial, desenvolvem as competências gerenciais necessárias por meio de processos de aprendizagem experiencial, observando o desempenho de outros gestores e identificando necessidades de desenvolvimento em si próprios (ELKJAER, 2000)

Todavia, identificar empiricamente como ocorre este processo de desenvolvimento de competências em virtude da subjetividade envolvida (TAKAHASHI; FISCHER, 2010) é um desafio que remete a outro ainda maior, evidenciar quais competências são desenvolvidas a partir das experiências vividas no ambiente institucional.

Diante deste cenário indaga-se, como a vivência dos gestores no ambiente institucional da UFRRJ suscita aprendizagem e desenvolve competências que o exercício da atividade gerencial lhes demanda?

2 | O CONTEXTO DA IFES EXAMINADA

A UFRRJ se originou pelo Decreto 8.319 de 20 de outubro de 1910 (BRASIL, 1910) que criou a Escola Superior de Agricultura e Medicina Veterinária (ESAMV) congregando a Escola Nacional de Veterinária, a de Agronomia e a de Química. Em 1943, pela nova estrutura universitária proposta na década de 30, as escolas de veterinária e de agronomia unidas constituíram a Universidade Rural que em 1967 denominou-se Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (OTRANTO, 2009).

Em 2015, a UFRRJ contava nos 4 campi localizados nos municípios de Seropédica, Nova Iguaçu, Três Rios e Campos dos Goytacazes com um quadro de aproximadamente 2.300 servidores concursados para atender 12.000 alunos distribuídos em 55 cursos de graduação (presencial e à distância), e 35 cursos de pós-graduação, sendo 23 cursos de mestrado e 12 cursos de doutorado.

Destaca-se que nem na carreira de magistério superior, regida pela Lei Nº 7.596, de 10 de abril de 1987 (BRASIL, 1987), nem na carreira de técnico administrativo da educação, Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005 (BRASIL, 2005), se contempla oferta de capacitação gerencial aos que assumem esse cargo seja por eleição ou por indicação.

3 | OBJETIVOS, RELEVÂNCIA E DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

Para responder a questão de pesquisa, estabeleceu-se como objetivo final: Subsidiar um processo de capacitação de gestores públicos com vistas a desenvolver competências gerenciais no escopo da Gestão de Pessoas por Competências e para alcançá-lo, se estabeleceram cinco objetivos intermediários (1) levantar no campo por meio de entrevista com roteiro as percepções dos gestores sobre se tornar gestor; (2) explicitar os processos de aprendizagem que possibilitaram aos gestores desenvolver competências para gestão; (3) observar no campo de atuação dos gestores as competências por eles desenvolvidas pelo exercício da atividade gerencial; (4) levantar aspectos que influenciam na (não) participação do gestor em ações de capacitação.

O estudo se restringiu ao subsistema de capacitação vigente desde 2013 na UFRRJ, não se aprofundando nos outros subsistemas de recrutamento e seleção ou de avaliação de desempenho entre outros.

Este artigo foi estruturado em sete seções, além da introdução, o contexto e objetivos do estudo, na terceira seção se apresenta uma base teórica composta por estudos sobre aprendizagem organizacional, aprendizagem gerencial na prática e competências. Segue na quarta seção o percurso metodológico da pesquisa, prosseguindo com uma discussão dos resultados empíricos e, por fim, conclusões e implicações práticas e conceituais do estudo.

4 | APRENDIZAGEM NAS ORGANIZAÇÕES PARA DESENVOLVIMENTO DOS INDIVÍDUOS E GERENTES

Define-se **aprendizagem organizacional** (AO) como uma forma de gerar conhecimento na organização baseada numa dinâmica da reflexão e ação, enfocando a mudança dos indivíduos que nela atuam (EASTERBY-SMITH; ARAÚJO, 2001). Esta dinâmica de reflexão e ação, para Antonello (2011), envolve resolver situações-problema percebidas nas organizações que demandam do indivíduo desenvolver competências gerenciais.

Contudo, os aspectos sociais inerentes a dinâmica processual de reflexão e ação inerentes a AO, emergentes da interação entre os conhecimentos apropriados pelos indivíduos, grupos e a organização, estão presentes nos mecanismos formais de aprendizagem, mas principalmente na aprendizagem informal (ANTONELLO, 2011). Enquanto a **aprendizagem formal** é desenvolvida pela promoção de atividades institucionalizadas de educação, capacitação, treinamentos, cursos e palestras, a **aprendizagem informal** se desenvolve pelos aspectos socioambientais gerados da interação dos indivíduos e seus ambientes, influenciados por sua

vez pela cultura, troca de experiências, expectativas, valores e significados, que propiciam aprendizagem individual e coletiva (FLACH; ANTONELLO, 2010).

No entanto, admite-se que o processo de aprendizagem coletiva não se desenvolve desvinculado do processo de aprendizagem individual. Se desenvolve pela interação com o ambiente pela qual novas atitudes-e conhecimento relevante (ELKJAER, 2000) se aprendem e mudam sua forma de pensar as suas práticas anteriores (ELKAJER, 2001)

Se a vivência dos membros em sua organização propicia aprendizagem, parece que as ações quotidianas se tornam relevantes para desenvolver uma aprendizagem individual aos gestores de IFES que conduzem, segundo Pereira e Silva (2011) os processos de governabilidade e de mudança nas organizações pelas quais são responsáveis, vivenciando, por isso, as consequências de suas próprias ações.

Nas organizações a **aprendizagem de gestores**, “é um processo que ocorre na prática gerencial, por meio da vivência de experiências no trabalho e na vida pessoal” (SILVA, 2009, p.152), assim, parece que a aprendizagem do gestor se dá tanto em ambiente formal como informal. Neste sentido mais amplo, para Watson (2001) a atividade gerencial como uma atividade social deve ser entendida à luz da vida do gestor, pois ele aprende a ser gestor desde antes de pensar em assumir papel de gestor, isto é, cada gestor compreende as questões de seu trabalho a partir de sua pregressa experiência de vida (ALHEIT; DAUSIEN, 2006). Esta constitui um processo segundo Watson (2001) de pré-aprendizagem gerencial característica do “gerente emergente”. Este conceito reconhece que características gerenciais emergem a partir de vivências e práticas na vida fora da atividade gerencial e no trabalho em um constante proceso de vir-a-ser.

A **aprendizagem individual** tem sido analisada, segundo Antonello (2006) por modelos diferentes tais como o modelo cognitivo e de aprendizagem experiencial. Pelo modelo cognitivo, a aprendizagem ocorre a partir de *insights* e da compreensão de relações lógicas entre causa e efeito, considerando crenças, percepções e mapas cognitivos que interferem na compreensão da realidade. Já pelos modelos de **aprendizagem experiencial**, baseados nas obras de Dewey, Lewin e Piaget, admite-se a natureza conflituosa da aprendizagem que ocorre em interação dos indivíduos com o ambiente e, por experiências concretas (ações), observação e reflexão que gera processos de revisão de conceitos aprendidos (ANTONELLO, 2006).

No entanto Elkjaer (2001) aponta a indissociabilidade da aprendizagem cognitiva da experiencial, tendo em vista, que a experiência vivenciada só propicia aprender quando associada à cognição. Portanto, a noção de aprender pela experiência ressalta que aprender ocorre em toda situação num ciclo continuo de

agir e conhecer vinculado ao ambiente social e a ação na prática (ANTONELLO, 2006).

Neste sentido o conceito de **aprendizagem situada** admite também a experiência como oportunidade de aprendizagem informal fundamentada não apenas no processamento de informações em ambientes formais, mas na prática cotidiana da atividade inserida no contexto e na cultura específicos (LAVE; WENGER, 1991), passando a prática na organização a ser o espaço onde se constrói e se desconstrói o que se aprende.

Este processo aprendizagem vinculado ao ambiente social e a ação revela também um processo de aprendizagem que ocorre pela observação e pela troca de experiências denominado por Bandura **aprendizagem vicária**. Essa aprendizagem ocorre pela interação social com outras pessoas, quando os indivíduos copiam comportamentos que julgam adequados incorporando-os as suas práticas ou, os descartam por considerá-los inadequados. Desse modo, sem ter que passar pelo processo de tentativa e erro, aceleram sua aprendizagem (GODOI; FREITAS, 2008).

Destarte, Antonello (2006) defende que a aprendizagem imersa na ação de vivenciar ou experimentar uma *situação* problema deve ser acompanhada por um processo de reflexão, antes, durante ou depois dessa vivência tendo em vista que assim, os indivíduos desenvolvem competências e, mudam.

Dentre os estudos sobre aprendizagem na ação, três escolas reconhecem o papel da reflexão: Escola científica, vivencial e a de Reflexão Crítica (MARSICK; O'NEIL, 1999): Na Escola Científica a aprendizagem na ação se desenvolve por meio da resolução de problemas e consiste em entender o sistema em que reside o problema pela realização de levantamentos, hipóteses, experimentos, auditorias e revisões, mediante uma pré-disposição mental, identificada por Revans (1989 *apud* MARSICK; O'NEIL, 1999) como intuição ou *insight*. Segundo a Escola Vivencial (KOLB, 1997), o aprendizado relevante surge da necessidade de resolução de problemas utilizando experiências concretas processadas mediante o processo de reflexão ao observar, analisar, e abstrair conceitos que podem se aplicar a novas situações concretas (BITENCOURT, 2005; MARSICK; O'NEIL, 1999). Já para a Escola de Reflexão Crítica, porém, não basta praticar o tipo de reflexão proposto pela escola vivencial para gerar aprendizado. A reflexão crítica permite analisar os problemas em profundidade sob um prisma de perspectivas, inclusive reformulando o problema em busca de novas proposições e, indo além dos pressupostos aparentes (REYNOLDS, 1997; MARSICK; O'NEIL, 1999).

Outra forma de desenvolver gestores, a **aprendizagem transformadora de adultos** apresentada por Mezirow (1994 *apud* CLOSS e ANTONELLO, 2010), envolve a aprendizagem pela transformação de significados utilizando reflexão em três níveis: (i) *Reflexão sobre conteúdo*, que examina o conteúdo ou descrição de

um problema; (ii) *Reflexão sobre processo* que envolve revisão das estratégias de solução de problemas utilizadas e, (iii) *Reflexão sobre premissas* que ocorre quando o problema em si é questionado podendo motivar mudança de perspectiva sobre uma pessoa ou, sobre o mundo.

A abordagem desenvolvimentista-instrucional do processo de aprendizagem elaborada por Whetten e Cameron (2011), oferece aos aprendizes um modelo de 5 etapas para integrar conhecimento e prática, e reintegrar a prática com aprendizagem.

ETAPA	DEFINIÇÃO
Avaliação	Ajuda a descobrir seu grau de habilidade e consciência atuais da competência em questão.
Aprendizagem	Envolve a leitura e apresentação das informações sobre o assunto usando-se ferramentas tradicionais.
Análise	Explora comportamentos apropriados e inapropriados mediante do exame do comportamento a partir de situações já vivenciadas.
Prática	Permite que você aplique a competência, em sala de aula, a uma situação análoga ao que se encontraria do trabalho.
Aplicação	Oferece a chance de transferir o processo para situações de vida real. Em geral, as tarefas são concebidas de modo a facilitar a experimentação a curto e a longo prazos.

Quadro 1 - Etapas de um Processo Integrado de Aprendizagem

Fonte: Elaboração própria com base em Whetten e Cameron (2011)

No entanto, entender como acontece à aprendizagem gerencial envolve não somente aspectos sobre a forma como os gestores aprendem, mais inclui aspectos que facilitam ou dificultam a aprendizagem gerencial (BOTELHO; CUNHA, 2011). Os fatores que facilitam e dificultam a aprendizagem de gestores são divididos pelos autores em dois níveis: organizacional (Cultura Organizacional, Pressão e Crise, Estrutura e Estratégia, Clima Organizacional e liderança) e, individual (Características Pessoais, Família e Identificação com a Cultura da Organização).

Este processo de aprendizagem na ação possibilitaria aos gestores desenvolver competências gerenciais, que combinadas alicerçariam a construção de valor às atividades da organização e construção de valor social ao indivíduo, conforme explica-se a seguir.

5 | COMPETÊNCIAS GERENCIAIS NO CONTEXTO DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO

São inúmeros e diversos os significados atribuídos ao conceito de competência na literatura. Ruas (2005), apoiado em Le Boterf (2003), e Dutra (2001) apresentam

um conceito de competências que reconhece o desenvolvimento de competências em um contexto social.

Ruas (2005, p.37) aborda competência apoiado no conceito de “economia do saber” de Le Boterf (2003, p.91). Desta forma, uma competência é analisada sob a perspectiva de capacidades de um indivíduo compostas por um “*stock*” de conhecimentos e habilidades que, previamente desenvolvido e, quando mobilizado e combinado, gera competências. Assim as capacidades só se tornam competências quando de fato são aplicadas em determinada situação e geram um resultado, denominado entrega por Dutra (2001).

Os estudos sobre **competências individuais** se desenvolveu sob duas correntes, a corrente anglo-saxã e a corrente francesa (RUAS, 2005).

Embora os aspectos individuais sejam evidentes nas abordagens de McClelland (1973) e Boyatzis (1982), as competências individuais estão atreladas ao conceito de cargo ou posto de trabalho. Nesta perspectiva, as competências consistem em um elenco de qualificações necessárias ao desempenho superior em determinada posição na organização (ZARIFIAN, 2003).

Já segundo os estudos da corrente francesa, o desenvolvimento de competências envolve mudança na estrutura e no significado das práticas do trabalho, não apenas concernente ao que constitui competências, mas também à forma como são manifestas na organização. A noção de competência objetiva entender o processo de trabalho e, não apenas o posto ocupado pelo profissional. Neste contexto para Zarifian (2001; 2003) a abordagem de competência deve ser analisada sob três perspectivas: evento, comunicação e serviço. (a) Evento – elemento composto das situações não programadas que podem implicar em inovação e gerar retorno para a organização, e exige competências além do posto de trabalho. (b) Comunicação - ou seja, entender problemas e obrigações de si mesmo e dos outros envolvidos pois permite compartilhar saberes entre os envolvidos. (c) Serviço pelo qual se modifica o estado, condições de atividade de outro humano denominado cliente-usuário ou, de uma instituição (ZARIFIAN, 2001, 2003).

Essas três perspectivas de análise desencadeiam mudanças no trabalho permitindo que: as estruturas organizacionais assumam formas orgânicas, se minimize a prescrição de competência limitada do trabalho ampliando-a e direcionando que nas organizações se pergunte para o “por quê” e não só para o “como” (ZARIFIAN, 2001).

Devido à complexidade do setor público que advém da carga histórica da Administração Pública Brasileira, da globalização, das desigualdades econômicas, da diversidade do país e aspectos políticos que envolvem poder nas instituições públicas (ÉSTHER, 2010), os avanços da corrente francesa parecem mais apropriados para examinar o desenvolvimento de competências profissionais. Essa

corrente considera não apenas o atendimento ao cargo ou o resultado final de uma ação considerada competente, mas incluindo a mobilização de competências aplicadas em um contexto, a situações específicas (ZARIFIAN, 2001; 2003) o que permite considerar as restrições e recursos inerentes a realidade da instituição.

As competências organizacionais são sustentadas pelas **competências coletivas e individuais**, vistas como capital social e capital humano que, em geral, se manifestam a partir de relações informais, na cultura e nas práticas compartilhadas de trabalho (RETOUR *et al.* 2011). A qualidade das competências coletivas reside na qualidade das combinações e articulações dos seus elementos constitutivos, isto é, a cooperação e a sinergia entre as competências dos indivíduos. (LE BOTERF, 2003).

As competências coletivas desenvolvem-se pela: (a) Emergência da cooperação e da sinergia entre as competências individuais; (b) Construção e reconstrução de competências coletivas pela interação dos membros antigos com os recém-chegados; (c) Compreensão da organização como um sistema de competências coletivas; (d) Representação compartilhada; (e) Linguagem compartilhada; (f) Desenvolvimento de uma memória coletiva; (g) Cooperação dos membros para co-operar e co-produzir competências e; (h) Aprendizagem coletiva a partir de experiências compartilhadas (RETOUR *et al.* , 2011).

Por entender que o desenvolvimento de competências envolve processos de aprendizagem, nas organizações se vem adotando definições de competência fundamentadas em três dimensões da aprendizagem individual, cabeça (*head*), mão (*hand*) e coração (*heart*) de Pestalozzi (1797 *apud* DURAND, 2006). Logo, para Durand (2006) uma competência se constitui dessas três dimensões integradas: conhecimentos, habilidades e atitudes -CHA.

No Brasil Fleury e Fleury (2001, p.188) definem a competência individual como “um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”. Assim, os autores agregam o nível individual ao organizacional admitindo uma perspectiva de autonomia do indivíduo, bem como reconhecem que uma ação competente deve gerar resultados para ambos, a organização e o próprio indivíduo.

Assim, agregando os conceitos de competência dos vários níveis ao processo de gestão, parece que uma gestão competente demandaria desenvolver, agir e tornar tangíveis as competências gerenciais traduzidas em resultados entregues a organização e que estes sejam reconhecidos provenientes da mobilização das competências do gestor.

Embora se considere a rotina do gestor como uma rotina racional onde o gestor em sua confortável mesa e poltrona sistematicamente pensa e planeja o futuro,

coordena e supervisiona o cumprimento do planejamento, Motta (2004) reconhece que a realidade organizacional é caótica. A realidade da atividade gerencial então, é bem diferente do que as pessoas imaginam, ela é permeada por ambiguidade e repleta de dilemas o que a torna fragmentada e intermitente, devido à intensa carga de trabalho, interrupções constantes em sua rotina e as diversas tarefas imprevistas que demandam decisões urgentes do gestor sobre que direção tomar e, estas decisões muitas vezes são baseadas em informações incompletas e imperfeitas o que gera alta incerteza, dinâmicas de poder e políticas de coalizão nas organizações (MOTTA, 2004). Significa que as decisões do gestor sofrem interferência dos pares, dos subordinados e de seus superiores, sofrem interferência do ambiente interno e externo da organização e das características inerentes a cada indivíduo. Assim, as diferentes realidades das organizações exigem do gestor a capacidade de desenvolver competências gerenciais adequadas e integradas ao contexto para que ele possa gerar resultado para a organização (MOTTA, 2004).

O ambiente nas instituições públicas por si só apresenta particularidades tais como os interesses envolvidos, atuação de diversos centros de poder, a política (KERR, 1982), o que demanda competências técnicas para a gestão, mas, também, competências que permitam lidar com a construção social das instituições.

Assim, a função de gestor público apresenta singularidades que começam antes mesmo da nomeação em si, contudo, na esfera pública ainda faz-se distinção entre gestão e política como se estes aspectos estivessem dissociados, quando na verdade, estão integrados (LONGO, 2003). A atividade gerencial específica do ambiente público envolve também construir consensos em torno de suas propostas para que de fato sejam implementadas, demonstrar atitudes e apresentar propostas de acordo com as regras e jurisprudência em vigor e, alcançar resultados difíceis de monitorar e de mensurar (PACHECO, 2002).

Ésther (2010) com base em Cunha (1998), considera que a universidade não deva ser gerenciada como uma empresa comum devido as singulares características das universidades, que vão além de aspectos tecnicistas, como por exemplo, a existência de diversos centros de poder na comunidade acadêmica, e a autonomia acadêmica que as universidades têm no desenvolvimento do conhecimento.

Entretanto, Ésther (2010) também aponta a necessidade de gestores universitários entenderem as peculiaridades e também reconhecerem que são organizações necessitando gerenciamento.

6 | PERCURSO METODOLÓGICO DA PESQUISA

Trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa com abordagem interpretacionista hermenêutica, que focou na compreensão dos múltiplos

significados subjetivos em determinado contexto social, buscando-se o distanciamento do pesquisador (RICOEUR, 1990). Esta abordagem foi adotada por se reconhecer a subjetividade envolvida no processo de pesquisa e no fenômeno sob estudo buscando-se compreender processos, a rede de significados e visões compartilhadas dos aspectos subjetivos que compõem a realidade social das pessoas (VERGARA; CALDAS, 2005).

Os sujeitos da pesquisa selecionados foram 19 gestores, 15 atuando em nível estratégico e 4 gestores de nível tático e entrevistado com roteiro semiestruturado. Estes foram escolhidos pela riqueza de informações e vivência, por participarem de conselhos que definem diretrizes para a UFRRJ e por se considerar que esses gestores alcançaram reconhecimento ao longo de sua trajetória profissional de cumprir um papel relevante na tomada de decisão administrativa e no processo de gestão da UFRRJ.

As 19 entrevistas foram transcritas na íntegra e analisadas por interpretação hermenêutica com abordagem qualitativa indutiva. A abordagem qualitativa indutiva proposta por Thomas (2006) permitiu identificar assuntos dominantes e seus múltiplos significados explicitados dos textos e, criar categorias a partir desses significados.

7 | RESULTADOS EMPÍRICOS E DISCUSSÃO À LUZ DA BASE TEÓRICA

Para compreensão detalhada do contexto foi elaborado o perfil dos 19 gestores da IFES. A *idade* dos gestores varia entre 28 e 65 anos. O *tempo de trabalho no setor público* varia entre 3 e 40 anos, em média os gestores entrevistados trabalhavam 25 anos de serviço público. O *tempo de exercício no cargo* de gestor na própria IFES varia entre 3 e 40 anos. Dos 15 entrevistados em nível estratégico, 11 tinham *experiência anterior* em gestão de instituições públicas, 2 em instituições públicas e privadas e outros 2 gestores sem experiência anterior em gestão. Dos 4 entrevistados em nível tático, 3 tinham experiência anterior de gestão de empresas privadas que os levou a apontar críticas sobre a morosidade dos processos e formas de gerir pessoas no setor público. Um dos gestores tem experiência de 40 anos acumulada somente nessa instituição pública. Quanto a formação acadêmica, dos 14 gestores docentes entrevistados, 14 apresentam titulação de doutorado, entretanto quando se refere a formação para desenvolver a atividade gerencial apenas 2 gestores apresentam formação para a gestão, 1 docente em nível de graduação, mestrado e doutorado, e 1 docente em nível de especialização.

Dos 5 entrevistados técnicos – administrativos, 1 gestor é doutorando, 1 gestor possui o grau de mestre na área de gestão, 1 gestor possui especialização na área de gestão, 1 gestor possui graduação incompleta, 1 gestor não tem formação em

gestão.

Evidenciou-se, ainda, com base no perfil dos entrevistados que, o nível estratégico da UFRRJ é predominantemente composto por docentes, com experiência anterior em gestão no serviço público, mas nenhum recebera nessa IFES, formação gerencial prévia para ocupar o cargo.

A pesquisa revelou, ainda, que dos 19 gestores entrevistados, 16 relataram nunca terem participado de programas de desenvolvimento gerencial, evidenciando uma situação comum dentre gestores universitário, conforme apontado por Guimarães (2012). Entretanto os próprios gestores entrevistados reconhecem que a profissionalização do gestor, por meio de uma formação gerencial, tornaria mais fácil a sua atividade como gestor, pois, a falta de formação gerencial e as questões políticas que envolvem a atuação gerencial contribuem para sustentar as dificuldades inerentes à gestão. Neste sentido, Guimarães (2012) reforça a necessidade de desenvolver gestores antes que estes ocupem uma função gerencial para minimizar os impactos negativos de uma gestão realizada de forma empírica.

Na Figura 1 se apresenta esquematicamente como se realizou o processo de aprendizagem, o de desenvolvimento de competências na prática vivenciada pelos gestores em seu contexto de atuação gerencial, as competências que estes gestores identificaram ainda necessárias desenvolver, assim como, a forma de desenvolvê-las considerando sua rotina gerencial.

Quando inseridos na atividade e no contexto gerencial da IFES, revelaram os gestores, ter se apercebido de um alto grau de complexidade e subjetividade na atividade de gestão tal como apontara Kerr (1982) sobre as universidades nas quais se agregam diferentes correntes refletindo a identidade e estrutura da própria sociedade.

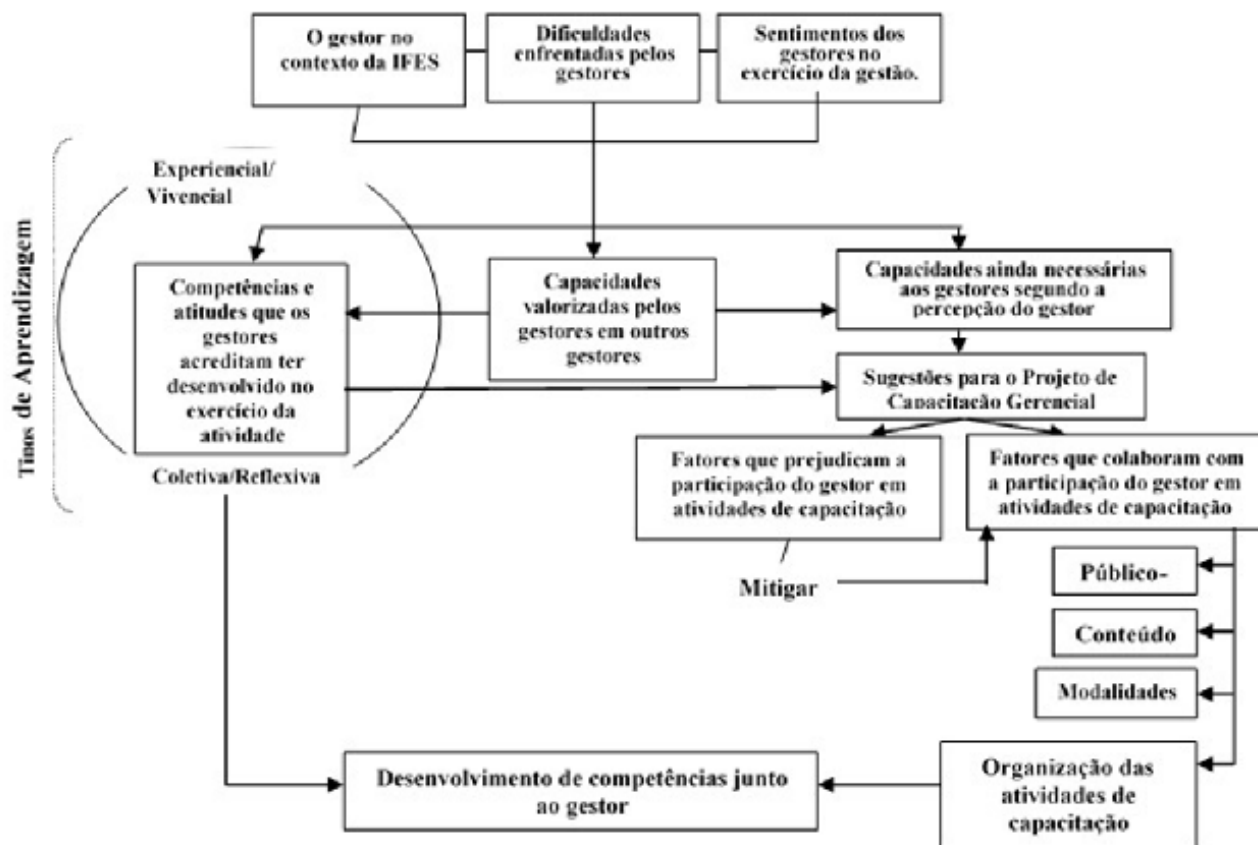


Figura 1: Apresentação esquemática com base nos resultados de campo

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do campo.

Os gestores revelaram ter se deparado com seis dificuldades inerentes a realidade da atividade gerencial e ao ambiente das instituições públicas (CARVALHO, 2009; PEREIRA e SILVA, 2011) relativas a: **Processos de trabalho, comunicação, infraestrutura e recursos financeiros; Gestão de pessoas no serviço público e cultura organizacional e; Planejamento ineficiente para atender ao crescimento da IFES.**

As dificuldades e a complexidade da atividade gerencial, citadas anteriormente, assim como a intensa carga de trabalho dos gestores, evidenciaram quão exaustiva é esta atividade, conforme revelara Motta (2004) e, fazendo com que os gestores manifestem seus sentimentos durante seu exercício da atividade gerencial tais como: **desgaste físico e mental, desprestígio, frustração pela incompatibilidade entre as atividades de pesquisa e gerencial e entre os gestores servidores mais antigos, cansaço por entenderem o trabalho gerencial como um fardo.**

Esta realidade gerencial caótica (MOTTA, 2004) vivenciada pelos gestores entrevistados, tomando decisões ao longo de seu tempo no serviço público possibilitaram ao gestor conhecer as particularidades (KERR, 1982; ÉSTHER, 2010), bem como, reconhecer a subjetividade inerente à atividade de gestão. A relação com a IFES que os gestores revelam ter, permitiu conforme Zarifian (2003)

e Le Boterf (2003) que estes gestores desenvolvessem competências e atitudes em seu contexto de atuação (DUTRA, 2001).

Os gestores reconhecem que no exercício da atividade gerencial desenvolveram cinco competências gerenciais: (i) **Gerir processos de trabalho, comunicando-os e proporcionando ambiente adequado para desenvolvimento das atividades da equipe;** (ii) **Gerir pessoas;** (iii) **Gerir situações imprevistas e mudanças com criatividade;** (iv) **Fomentar o uso sustentável dos recursos e;** (v) **Planejar.** As capacidades reveladas como ainda necessárias aos gestores na percepção do próprio gestor: Os gestores entrevistados desenvolveram, também, competências políticas necessárias à sua atuação junto a sociedade e a comunidade acadêmica (LONGO, 2003; CARVALHO *et.al.* 2009) tais como: (i) **Estabelecer parcerias externas a IFES;** (ii) **Dar visibilidade as atividades realizadas em sua unidade;** (iii) **Lidar com a cultura organizacional e;** (iv) **Ouvir e dialogar.** Estas competências políticas estão alinhadas a ao perfil das instituições públicas, conforme apresentado por Pacheco (2002). Desenvolveram, ainda, cinco atitudes tais como: (i) **Resiliência;** (ii) **Dedicação pela instituição;** (iii) **Inquietação e busca pela melhoria contínua;** (iv) **Espírito crítico e;** (v) **Obediência à hierarquia.**

A inserção no ambiente gerencial, a vivência como gestores e a interação com outros gestores (GODOI; FREITAS, 2008; RETOUR, 2011) fez com que os gestores entrevistados valorizassem as capacidades de outros gestores e, assim, as considerassem referência para desenvolveras próprias capacidades ou as identificassem necessárias a outros gestores. Deste modo se evidenciou o desenvolvimento de competências coletivas e individuais (RETOUR, 2011) a partir de um agir reconhecido (FLEURY; FLEURY, 2001).

Para esta análise diferencia-se capacidade de competências pois, segundo definições de Le Bortef (2001), capacidades são “*stock*” de conhecimentos e habilidades previamente desenvolvido, mas ainda não aplicado. As capacidades só se tornam competências quando de fato são aplicadas em determinada situação e geram um resultado. (DUTRA, 2003). Desta forma, os conhecimentos, habilidades e atitudes apresentados nas categorias capacidades valorizadas e capacidades necessárias foram assim definidos por não haver sido identificadas situações em que pudéssemos observar sua mobilização. As capacidades valorizadas pelos gestores entrevistados foram divididas em duas subcategorias: interpessoais e intrapessoais (DUTRA. Assim definido, como não foram observadas situações. As capacidades interpessoais relatadas foram: **Planejar; Gerir processos de trabalho e recursos; Articular-se junto a IFES e outras instâncias do governo; Gerir pessoas com liderança; Gerir situações imprevistas e mudanças; Atuar com Espírito público e; Atuar democraticamente com transparência e confiabilidade.** As capacidades intrapessoais relatadas pelos gestores foram: **Ser aberto; Mostrar amor pela**

instituição; Atuar em diversas tarefas; Aprender e; Atuar com resiliência.

Embora os gestores entrevistados tenham desenvolvido competências no exercício da atividade gerencial e valorizem capacidades em outros gestores, foram identificadas **carência ou imaturidade** de competências e capacidades que segundo os gestores, precisam ser superadas para melhor desempenho da instituição.

As capacidades necessárias aos gestores, segundo a percepção destes, foram divididas em duas subcategorias: capacidades interpessoais com foco na participação e na construção de parcerias e em lidar com imprevistos tais como: **Planejar integrada e participativamente; Gerir processos de trabalho, obter recursos financeiros, materiais e infraestrutura; Atrair recursos financeiros; Engajar-se com espírito público; Promover a instituição; Estabelecer parcerias junto as esferas municipal, estadual e federal e; Gerir pessoas no serviço público com liderança por meio de equipes comunicando-se com clareza.**

As capacidades intrapessoais apresentam ênfase na ação, na capacidade de empreender e superar dificuldades enfrentadas pelo gestor tais como: **Coragem; Proatividade; Paciência; Espírito Crítico e; Otimismo.** A categoria (i) desenvolver junto a IFES um planejamento mais integrado e participativo, coadunam com a perspectiva de Ésther (2010), em que o planejamento e a gestão é menos técnica e mais prospectiva.

As competências e atitudes desenvolvidas partir da subjetividade das pessoas, interações sociais e experiências adquiridas no cotidiano do gestor como apontaram Antonello (2011) e Flach e Antonello (2010) foram desenvolvidas a partir da **aprendizagem experiencial/vivencial** (KOLB, 1997) e da **aprendizagem coletiva/reflexiva**. Esse tipo de aprendizagem ocorre no exercício da atividade gerencial, na prática e na vivência da gestão, solucionando problemas do cotidiano, tentando alternativas e avaliando erros e acertos da tomada de decisão (ANTONELLO, 2006). Acontece, também, quando o gestor desempenha outros papéis fora do ambiente de trabalho e transporta esta aprendizagem para a gestão como afirma Watson (2001) e, ainda, quando ao solucionar determinado problema o gestor desconstrói as próprias práticas de trabalho para compreender o problema e desenvolver novas práticas (LAVE; WENGER, 1991).

A aprendizagem **coletiva/reflexiva** ocorre por meio de interações sociais, na busca por conhecimento pesquisando, seja em aprendizagem formal, seja em estudo autodirigido como aponta Elkjaer (2001).

A aprendizagem vicária é uma prática revelada pelos gestores se aconselhando com servidores mais antigos de outras unidades, ou mesmo, comparando suas práticas com as de outras pessoas, unidades e universidades com intuito de se aperfeiçoar. Entre os gestores docentes a aprendizagem coletiva como definida por

Retour (2011) é mais evidente quando estes criam grupos de estudo, pesquisam e trocam ideias para compreender e solucionar problemas juntos.

Considerando que a aprendizagem formal se apresenta com mais frequência no desenvolvimento de conhecimentos técnicos (FLACH; ANTONELLO, 2010) e os ainda necessários apontados pelos entrevistados a partir de sua experiência e trajetória como gestor e observando a de outros gestores, pode-se pensar em capacitação gerencial em que sejam abordados os seguintes conteúdos: **Gestão pública, incluindo órgãos de controle TCU e CGU; Gestão de pessoas e liderança no serviço público; Gestão e atração de recursos; Gestão por processos e qualidade; Gestão patrimonial, contratos e aquisições; Gestão universitária e conhecimento da IFES; Gestão empresarial.**

Os conteúdos aqui sugeridos estão ligados as dificuldades enfrentadas pelos gestores e que poderiam diminuir as lacunas por eles identificadas.

O conteúdo de gestão pública foi o mais indicado devido às especificidades da gestão pública e deve compreender o papel dos órgãos de controle (TCU e CGU) e como atender as demandas destes órgãos, pois constantemente são auditados por estes órgãos, sem efetiva compreensão desse trabalho.

O conteúdo relativo a gestão de pessoas e suas especificidades no serviço público deveria para eles abordar, ainda, motivação dos servidores no serviço público, relacionamento interpessoal, gestão de equipes e gestão de conflitos.

A preocupação com uma capacitação para atuar em parcerias para atração de recursos é oriunda das limitações orçamentárias da instituição. Os gestores veem nas parcerias uma forma de minimizar as deficiências de suas unidades.

Apontaram também a necessidade capacitação para gerir recursos de forma efetiva incluindo a prática de fazer orçamentos.

Além da gestão pública, conhecimentos sobre gestão empresarial devido a interação que as instituições públicas têm com as empresas privadas, o que permitiria estabelecer parcerias para investimentos ou mesmo estágios para os discentes.

O conteúdo sobre gestão por processos e qualidade foi sugerido visando melhorar práticas e fluxos de trabalho, assim como os conteúdos de gestão patrimonial, contratos e aquisições.

Revelaram também a necessidade de capacitação específica para gestão de instituições de ensino superior incluindo uma atividade que permitisse aos gestores conhecer a UFRRJ, sua história, campo de atuação e seus avanços, principalmente aos gestores e servidores iniciantes.

Considerando que, para Botelho e Cunha (2011), a aprendizagem gerencial envolve não só a forma como os gestores aprendem, mas, também, fatores que prejudicam ou estimulam a aprendizagem gerencial. Se evidenciaram junto aos

gestores fatores prejudiciais a participação do gestor em ações de capacitação e desenvolvimento gerencial tais como: **Falta de tempo devido à carga de trabalho proveniente do acúmulo de atividades e diversidade de compromissos; falta do gestor assumir que necessita de capacitação; Dificuldades de financiamento para eventos importantes; Por em prática a aprendizagem; Elevada faixa etária das chefias prejudica a aprendizagem de novas habilidades, conforme revela o depoimento de um dos antigos gestores:**

então a medida que as pessoas é vão envelhecendo, elas vão perdendo essas habilidades, hoje a minha dificuldade não é mais de experiência, mas é a dificuldade das habilidades que são mais fáceis de serem conseguidas é pra quem é mais jovem (DIP4)

Embora existam aspectos possam prejudicar a participação dos gestores em ações de capacitação, os gestores indicaram que existem mecanismos estimuladores da participação do gestor nestas ações. São elas: (i) **capacitação mais prática e aplicada à realidade específica da IFES**, isto é, com inserção de atividades vivenciais para aprender nos termos de Kolb (1997) que poderiam acontecer por meio de **simulações**. Estas simulações seriam desenvolvidas com base em situações reais vivenciadas nesse trabalho e sobre como solucionar estas questões que acontecem no dia-a-dia do gestor reconhecidas por Antonello (2006) e Closs e Antonello (2010); (ii) **Ações de incentivo a participação do gestor em ações de capacitação mediante a institucionalização da ação de capacitação e desenvolvimento gerencial no calendário da IFES**, assim as ações seriam reconhecidas como uma atividade institucional incorporada com as outras atividades acadêmicas que.

Para os gestores, o público-alvo das ações de capacitação deveriam ser os gestores **recém ingressos na função gerencial, os gestores e suas equipes e, até aberto a todos os servidores por serem todos gestores em maior ou menor grau.**

Foi revelada preocupação dos gestores para com a capacitação gerencial de novos servidores interessados devido à aposentadoria iminente de alguns gestores. Muitos gestores públicos iniciam suas atividades gerenciais sem competências gerenciais desenvolvidas, nem a experiência dos servidores mais antigos no que se refere as práticas e cultura organizacional vigente e, também, nas questões que envolvem as especificidades da gestão na administração pública e na gestão de universidades.

Assim, os gestores entrevistados reconhecem importante a capacitação destes novos gestores para que estes venham a renovar o quadro gerencial, mesmo que ainda se m gestores com maior tempo de atividade na instituição.

Os gestores sugerem as seguintes modalidades de ações de capacitação e

desenvolvimento gerencial: **Atividades formais; seleção criteriosa de facilitador e da instituição para capacitações específicas; oferta de Oficina/ Work Shop, Seminários, Simpósios, palestras; Fóruns de troca de experiências; Visitas a outras instituições; Manuais e; Grupos de trabalho.**

Percebe-se uma preocupação dos gestores quanto a necessidade de ações de capacitação e desenvolvimento que em que o conteúdo seja apresentado de maneira prática e ministrada por pessoas referenciadas que possam expor suas experiências indicando disposição para aprendizagem vicária como definiram Godoi e Freitas (2008).

Os fóruns são vistos como um espaço que permitiria aos gestores trocar ideias, tirar suas dúvidas e compartilhar dificuldades e sofrimentos em busca de uma solução conjunta para as questões que envolvem a unidade.

Para alguns gestores as atividades de desenvolvimento gerencial de **curto prazo** deveriam ser **ministradas dentro da instituição, em horários flexíveis, com turmas pequenas com oferta anual ou semestral, facilitando a adequação ao trabalho gerencial e viabilidade da participação dos gestores que não podem se ausentar da IFES por longos períodos.**

Quanto a organização das ações de capacitação, evidenciou-se importante que a atividade seja **ministrada por pessoas da própria IFES**, que já conhecem as práticas e que podem orientá-los como apontado por Kerr (1982) levando em consideração as características da instituição.

Entretanto, segundo os gestores, é necessário que sejam incluídas atividades de capacitação **ministradas por outras instituições**, pois a atividade de capacitação ministrada somente por pessoas da própria IFES poderia incorrer na manutenção de vícios administrativos.

Há necessidade de que a capacitação gerencial seja **desenvolvida em níveis elementares e operacionais até níveis mais complexos e estratégicos** para que propiciar transformação mediante aprendizagem como explicaram Closs e Antonello (2010).

Embora tenha sido sugerida a capacitação de servidores por níveis hierárquicos separadamente, um dos gestores sugeriu que fossem ofertadas, também, atividades que permitissem que os níveis gerenciais (operacional, tático e estratégico/acadêmico e administrativo) participar juntos da atividade de capacitação para que possam falar a mesma linguagem e trocar experiências.

Para um dos gestores **a indicação de pessoas pela chefia para que um servidor participe da atividade de capacitação gerencial pode ser um risco**, pois o gestor pode indicar pessoas que estejam disponíveis, mesmo que não tenham interesse na gestão e só estejam participando por obrigação, o que prejudica a aprendizagem dos demais. Assim, se não há valor para indivíduo não se desenvolve

a competência (FLEURY; FLEURY, 2001).

8 | CONCLUSÕES E IMPLICAÇÕES DO ESTUDO

De acordo com os resultados de campo e a discussão deste, à luz fundamentação teórica, se conclui que a atividade gerencial na IFES é caracterizada por aspectos complexos que envolvem desde a escolha do gestor até o desenvolvimento da atividade em si.

A escolha do gestor está permeada de aspectos subjetivos, tais como os políticos, sociais, intrapessoais, embora estes não sejam considerados pré-requisitos. Estes aspectos envolvem a capacidade do gestor em lidar com as relações dentro e fora da instituição.

Frente à necessidade de atender ao chamado para ser gestor na IFES, não se atenta para o prévio conhecimento do servidor em gestão, nem se oferece capacitação gerencial fazendo com que muitas vezes a complexidade da gestão só seja percebida quando o gestor já está imerso na atividade gerencial.

Quando inseridos na atividade e no contexto gerencial da IFES, os gestores se deparam com dificuldades inerentes a realidade da atividade gerencial e da instituição. Estas dificuldades, somado com a carga de trabalho, advindo do exercício de atividades concomitantes, como a gestão e a docência, vem gerando desgaste físico, mental e, por vezes, emocional.

Mesmo não tendo participado de um programa de capacitação, os gestores desenvolveram competências gerenciais, competências políticas e atitudes na prática das atividades gerenciais. Estas competências permitiram aos gestores desenvolver a atividade gerencial, lidar com as dificuldades e desafios do dia-a-dia da unidade e lidar, ainda, com os sentimentos, dando-lhes a sensação de estar cumprindo o seu dever.

Estas dificuldades e sentimentos vivenciados permitiram, ainda, que os gestores valorizassem capacidades apresentadas por outros gestores e as considerassem como referência para desenvolverem suas próprias capacidades mediante os processos de aprendizagem.

O gestor docente, por ter um perfil acadêmico, aprende sobre gestão pela leitura e pela pesquisa própria e, embora os gestores sejam comprometidos com a academia, não costumam buscar conhecimento para gerir junto a IFES, mesmo os cursos de graduação na área da gestão que a IFES oferece.

Os gestores aprendem na ação como gerir mediante à resolução de problemas, e outras vezes por tentativa e erro, refletindo durante e após a prática gerencial.

Na prática que os gestores aprendem a compreender as inter-relações e os aspectos subjetivos que permeiam a gestão na IFES.

A aprendizagem vicária está presente nos processos de aprendizagem gerencial. Todos os gestores relataram que recorrem sempre à orientação de outras pessoas para conduzir suas atividades. Nessa oportunidade, buscam aconselhamento com pessoas mais experientes, ou mesmo observam as práticas de outros gestores ou outras instituições bem-sucedidas.

Este processo de aprendizagem possibilitou aos gestores perceber a necessidade de desenvolvimento de competências que ainda não foram desenvolvidas por estes gestores e que também são percebidas como necessárias ao conjunto de gestores da IFES. Este conjunto de competências apresentadas como necessárias aos gestores, foram expressos como conteúdos a serem ministrados em ações de capacitação e desenvolvimento gerencial.

Os gestores levam para a sua prática gerencial, aprendizagens ocorridas na vida fora da IFES, como lições aprendidas com amigos, experiências com professores, pais, filhos, maridos e esposas são transpostos para a realidade organizacional e atividades gerenciais.

Percebeu-se a presença de uma aprendizagem coletiva informal entre o gestor e sua equipe, tendo em vista suprir a carência de conhecimentos técnicos interagindo com servidores que dominam o conhecimento técnico, para desta forma aprender com e junto com eles.

A aprendizagem informal é mais recorrente no processo de desenvolvimento gerencial, em especial, percebeu-se que o gestor se desenvolve como tal a partir de um processo de aprendizagem que envolve a prática e a reflexão. A aprendizagem oriunda deste processo é aplicada em outras situações semelhantes enfrentadas pelo gestor.

Os gestores desenvolveram suas competências mediante múltiplos meios de aprendizagem, que se refletem nas modalidades que os gestores relataram como sugestão para a capacitação gerencial.

Embora os gestores tenham se desenvolvido como gestores vivenciando a atividade gerencial, percebeu-se que existe uma tendência dos gestores em indicar os modelos de aprendizagem formal considerando criteriosamente as referências da instituição e do facilitador que irá ministrar as atividades como forma de garantir a qualidade das ferramentas e teorias gerenciais a serem ministradas.

Observou-se ainda o interesse dos gestores por atividades de capacitação que sejam ministradas com atividades práticas, vivenciais e de simulação, visitas a outras instituições, que permitam a compreensão da aplicação prática do conhecimento aprendido, fóruns para a troca de experiências, discussão de problemas e soluções, além de atividades coletivas como os grupos de trabalho.

A capacitação gerencial precisa lidar com fatores que prejudicam a participação do gestor, como a sobrecarga de trabalho, em virtude da participação em reuniões

e por acumular as atividades de pesquisa e de docência.

Evidenciaram uma dificuldade para pôr em prática os conhecimentos e aprendizagens, pois as decisões que são deliberadas de forma colegiada pois a decisão colegiada pode impedir a implementação de novas práticas.

Desta forma, a capacitação gerencial na IFES deve contemplar mecanismos que estimulem a participação do gestor por meio de um calendário de capacitações gerenciais inseridas no calendário acadêmico e administrativo, considerando a sugestão dos gestores em buscar capacitação mediante visitação a outras instituições que sejam referenciadas.

Gestores que apresentam pré-disposição para a capacitação ou mesmo são lideranças respeitadas junto aos demais gestores podem ser canais de influência para incentivar outros gestores a participar das ações de capacitação gerencial. É importante ressaltar que na capacitação haverá oferta de atividades práticas, aplicadas a realidade da IFES, para incentivar a participação dos gestores.

Ressalta-se que no processo de aprendizagem gerencial cada gestor traz consigo experiências e histórias, que apresentam significados próprios para cada gestor, assim sugere-se que a capacitação gerencial adote a abordagem desenvolvimentista-instrucional do processo de aprendizagem elaborada por Whetten e Cameron (2011) que oferece a seguinte estrutura:

- Etapa de avaliação da competência apresentada antes da capacitação gerencial – consiste descobrir o nível de maturidade das competências que se pretende desenvolver com a capacitação gerencial;
- Etapa de aprendizagem – consiste na apresentação dos conhecimentos e das informações que envolvem as atividades gerenciais. Neste momento utilizam-se modalidades de aprendizagem formal por meio de aulas expositivas, materiais impressos, entre outros. Podem ser apresentados estudos de caso que ilustram a aplicação dos conhecimentos.
- Etapa de análise – Consiste na análise os comportamentos apropriados e inapropriados, por meio de estudos de casos de situações vivenciadas pelos próprios gestores. Sugere-se que neste momento os gestores entrem em contato com a realidade das atividades institucionais, por meio de visitações as unidades da IFES e visitações a outras instituições para que os gestores possam fazer uma análise comparativa das realidades apresentadas.
- Etapa prática – Neste momento os gestores seriam apresentados a simulações onde os gestores que os poderiam vivenciar no dia a dia da gestão, o objetivo é propor uma atividade de experimentação dos conteúdos ministrados.
- Etapa de aplicação – Já inseridos na realidade da atividade gerencial o gestor teria oportunidade de aplicar as capacidades desenvolvidas em situações da vida real, com intuito de desenvolver competências. Neste momento seriam propostos fóruns e grupos de trabalho para que o grupo de gestores discuta e aprenda com a experiência dos demais.

Os fóruns podem se apresentar como um espaço de discussão e troca de ideias e experiências entre os gestores. Este espaço permitiria aos gestores tirar suas dúvidas e compartilhar experiências bem-sucedidas, bem como, dificuldades e sofrimentos em busca de uma solução conjunta para as questões que envolvem a instituição.

Faz-se necessário estrutura da capacitação gerencial leve em consideração a necessidade de atender às demandas imediatas dos gestores por competência técnica e política, uma vez que a nomeação por meio de um processo eleitoral não tem como premissa a apresentação de competências gerenciais pelo candidato a gestor.

Para pesquisa futura sugere-se: (a) identificar as competências requeridas aos gestores sob a perspectiva da equipe do gestor, do público atendido por este gestor, e sob a perspectiva dos pares, com vistas à validação das competências apresentadas pelos gestores nesta pesquisa, de acordo a definição de competência elaborada por Fleury e Fleury (2001), e (b) avaliar se há reconhecimento das competências e atitudes que os gestores acreditam ter desenvolvido no exercício da atividade gerencial;

REFERÊNCIAS

ALHEIT, P; DAUSIEN, B. Processo de formação e aprendizagem ao longo da vida. **Revista Educação e Pesquisa**, São Paulo, v.32, n.1, p. 177-197, jan./abr. 2006.

ANTONELLO, C. S. A. Saberes no singular: em discussão a falsa fronteira entre aprendizagem formal e informal. In: ANTONELLO, C. S. A.; GODOY, A. S. *Aprendizagem Organizacional no Brasil*. Porto Alegre: Bookman, 2011. p. 225-245.

_____. Aprendizagem na ação revisitada e sua relação com a noção de competência **Revista Comportamento Organizacional e Gestão**, Lisboa, v. 12, n. 2, p.199-220, 2006.

BITENCOURT, C. C. A Gestão de Competências como alternativa de formação e desenvolvimento nas organizações: uma reflexão crítica baseada na percepção de um grupo de gestores. In: RUAS, R. L.; ANTONELLO, C. S *et al.* **Os Novos Horizontes da Gestão: aprendizagem organizacional e competências**. Porto Alegre: Bookman, 2005. p. 132-149.

BOYATZIS, R. E. **The competent manager: a model for effective performance**. New York: Wiley, 1982.

BRASIL, **Decreto Nº 8.319 de 20 de outubro de 1910**. Crêa o Ensino Agrônômico e aprova o respectivo regulamento. Disponível em <http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=58189>>. Acesso em: 22 abr. 2012.

CARVALHO, A. I. ; VIEIRA, A. S.; BRUNO, F.; MOTTA, J. I. J; BARONI, M.; WHETTEN, D. R.; CAMERON, K. S. **Developing Managemeng Competencies**. 8th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 2011.

MACDOWELL, M. C.; SALGADO, R.; CÔRTEZ, S. da C. **Escolas de Governo e Gestão por**

Competências. Brasília, ENAP, 2009.

CLOSS, L. Q.; ANTONELLO, C. S. Aprendizagem Transformadora: a reflexão crítica na formação gerencial. **CADERNOS EBAPE**, Rio de Janeiro: FGV, v.8, n.1, p.20-37, Mar 2010

CUNHA, L. A. Reforma universitária em crise: gestão, estrutura e território. **Revista da Avaliação da Educação Superior**, Sorocaba, v.3, n.2, p.7-21, jun. 1998.

DURAND, T. L'Alchimie de La Compétence. **Revue Française de Gestion**. n. 160, p. 261-292, 2006.

DUTRA, J. S. (org). *Gestão por Competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas*. São Paulo: Editora Gente, 2001.

EASTERBY-SMITH, M.; ARAUJO, L. Aprendizagem Organizacional: oportunidades e debates atuais. In: EASTERBY-SMITH, M.; BURGOYNE, J.; ARAUJO, L. **Aprendizagem organizacional e organização de aprendizagem: desenvolvimento na teoria e na prática**. São Paulo: Atlas, 2001. p. 15-38.

ELKJAER, B. Em busca de uma teoria de aprendizagem social In: EASTERBY-SMITH, M.; *et al.* **Aprendizagem organizacional e organização de aprendizagem: desenvolvimento na teoria e na prática**. São Paulo: Atlas, 2001 p. 263-288.

ELKJAER, B. Learning and getting to know: the case of knowledge workers, *Human Resource Development International*, v.3, n.3, p. 343-359, 2000. DOI: 10.1080/13678860050128519

ÉSTHER, A. B. Competências de Reitores: A visão dos gestores de universidades federais localizadas em Minas Gerais. In: **X Colóquio Internacional de Gestão Universitária em América Del Sur. Anais**. Mar del Plata: 2010. p. 1-17.

FLACH, L.; ANTONELLO, C. S. A Teoria sobre Aprendizagem Informal e suas implicações nas organizações. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, PROPAD/UFPE, v. 8, n.2, p. 193-208, mai/ago. 2010.

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. Construindo o Conceito de Competência. **Revista de Administração Contemporânea - RAC**, p.183-196, 2001. Edição especial.

GODOI, C. K.; FREITAS, S. F. A Aprendizagem Organizacional sob a Perspectiva Sócio-Cognitiva: Contribuições de Lewin, Bandura e Giddens. **Revista de Negócios**, Blumenau, v. 13, n. 4, p. 40-55, out/dez. 2008.

GUIMARÃES, J. C. Gestão em IFES: As Razões que Determinam o Doutor como Gestor: Uma Abordagem sob a Perspectiva das Competências Individuais. In: V Encontro de Administração Pública e Governo – EnAPG. **Anais...** Salvador: 2012. p. 1-16.

KERR, C. **Os Usos da Universidade**. Fortaleza: Edições UFC, 1982.

KOLB, D. A. A Gestão e o Processo de Aprendizagem. In: STARKEY, Ken (Org). **Como as Organizações Aprendem: Relatos de sucesso das grandes empresas**. São Paulo: Futura, 1997. p. 321-341.

LAVE, J. WENGER, E. **Situated Learning: legitimate peripheral participation**. Cambridge: Cambridge University Press, 1991.

LE BOTERF, G. **Desenvolvendo a competência dos profissionais**. POA: Artmed, 2003.

LONGO, F. A consolidação institucional do cargo de dirigente público. **Revista do Serviço Público - RSP**, Brasília, v. 54, n. 2, p. 7-33, abr/jun, 2003.

MCCLELLAND, D.C. Testing for competence rather than for intelligence. **Review American Psychologist**, v.28, p.1-14, 1973.

MARSICK, V. J.; O'NEIL, J. The Many Faces of Action Learning. **Management Learning**, v. 30, n.2, p. 159-176, jun. 1999.

MOTTA, P. R. **Gestão Contemporânea: a ciência e a arte de ser dirigente**. 8ª Edição. Rio de Janeiro: Record, 2004.

OTRANTO, C. R. **Autonomia Universitária no Brasil: dádiva ou construção coletiva? O caso da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro**. Seropédica, RJ: EDUR, 2009.

PAIVA, K. C. M; MELO, M. C. O. L. Competências, Gestão de Competências e Profissões: perspectivas de pesquisas. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v.12, n.2, p.339-368, abr./jun. 2008.

PEREIRA, A. L. C.; SILVA, A. B. As Competências Gerenciais nas Instituições Federais de Educação Superior. **CADERNOS EBAPE**, RJ: FGV, v. 9, p. 627-647, jul. 2011. Ed. Especial

RETOUR, D.; PICQ, T.; DEFÉLIX, C.; RUAS, R. **Competências Coletivas: no limiar da estratégia**. Porto Alegre: Bookman, 2011.

REYNOLDS, M. Towards a critical management pedagogy. In Burgoyne, J. & Reynolds, M. (eds.) **Management learning: Integrating perspectives in theory and practice**. London: Sage Ltd, pp. 312-328, 1997.

RICOEUR, P. **Interpretação e ideologias**. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1990.

RUAS, R. L. Gestão por Competências: uma contribuição à estratégia das organizações. In: RUAS, R. L.; ANTONELLO, C. S.; BOFF, L. H., e colaboradores. **Os Novos Horizontes da Gestão: aprendizagem organizacional e competências**. POA: Bookman, 2005. p. 34-55.

SILVA, A. B. da. **Como os gerentes aprendem?** São Paulo: Saraiva, 2009.

TAKAHASHI, A. R. W.; FISCHER, A. L. Processos de Aprendizagem Organizacional no Desenvolvimento de Competências em Instituições de Ensino Superior para a Oferta de Cursos Superiores de Tecnologia [CSTS]. **Revista de Administração Contemporânea – RAC**, Curitiba, v. 14, n. 5, p. 818-835. 2010.

THOMAS, D. R. A General Inductive Approach for Analyzing Qualitative Evaluation Data. **American Journal of Evaluation**, v. 27, nr. 2, p. 237-246, June 2006.

VERGARA, S. C.; CALDAS, M. P. Paradigma Interpretacionista: A busca da superação do objetivismo funcionalista nos anos 1980 e 1990. **Revista de Administração de Empresas - RAE**. v. 45, nº 4, p. 66-72, out/dez. 2005.

WATSON, T. J. The Emergent Manager and Processes of Management Pre-Learning. **Management Learning**, London, n. 32, v. 2, p. 221-235. 2001.

ZARIFIAN, P. **Objetivo Competência: por uma nova lógica**. São Paulo: Atlas, 2001.

ZARIFIAN, P. **O Modelo Competência: trajetória histórica, desafios atuais e propostas**. São Paulo: Editora SENAC, 2003.

DETERMINANTES DO P/B DAS EMPRESAS LISTADAS NA B3

Data de aceite: 20/02/2020

Data da submissão: 07/12/2019

Amauri de Oliveira Barros

Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado

São Paulo - SP

<http://lattes.cnpq.br/2585467969356126>

Ricardo Goulart Serra

Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado

São Paulo – SP

<http://lattes.cnpq.br/0957404902684044>

RESUMO: O *price-to-book* (P/B) tem muitas aplicações, por exemplo: avaliação de empresas e explicação do retorno dos ativos. Nesta última aplicação, o P/B é utilizado para completar a explicação do beta no retorno dos ativos, na hipótese de que o beta não meça risco ou não meça todo o risco. A significância do P/B na explicação do retorno não é unanimidade. Pode ser que existam variáveis sob influência dos gestores que possam descaracterizar o P/B, obscurecendo os resultados de tais pesquisas. Duas potenciais variáveis são: (a) o ajuste de avaliação patrimonial e (b) as provisões para contingências que, dentro de certos limites, estão sob a influência dos gestores. Portanto,

o objetivo do presente artigo é verificar a significância destas variáveis na explicação do P/B. Estudando-se empresas listadas na B3 ao longo de 28 trimestres por meio de dados em painel, identificou-se que: (a) o ajuste de avaliação patrimonial não é significativo e (b) as provisões para contingências são positivamente significativas, na explicação do P/B. Os resultados sugerem que: (i) provisões para contingências sejam incluídas nas explicações de retorno em conjunto com o P/B e (ii) os testes sejam repetidos para um período anterior ao testado, quando a lei 11.638/07 não vigorava.

PALAVRAS-CHAVE: *Price-to-book*, P/B, Ajuste de Avaliação Patrimonial, Provisões para Contingências.

P / B DETERMINANTS OF COMPANIES LISTED AT B3

ABSTRACT: The Price-to-book (P / B) has many functions, for example: companies valuation analysis and explanation of the indicator return on assets. In the last mentioned, P / B is used to complete the explanation of beta in return on assets, assuming that beta does not measure risk or at least does not measure all the risk. The significance of P / B for explaining return is not unanimous in the literature. It is possible to

exist variables under the influence of managers that may causes misinterpretation of P / B, obscuring the results of such research. Two potential variables are: (a) the equity valuation adjustment and (b) the provisions for contingencies that, within certain limits, are under the influence of managers. Therefore, the purpose of this paper is to verify the significance of these variables in explaining P / B by studying companies listed on B3 over 28 quarters using panel data, it was found that: (a) the equity valuation adjustment is not significant and (b) the contingency provisions are positively significant in explaining the P / B. The results suggest that: (i) contingency provisions should be included in return explanations in conjunction with P / B, and (ii) tests should be repeated for a period prior to the test when law 11,638 / 07 was not in force.

KEYWORDS: *Price-to-book, P/ B, Equity Valuation Adjustment, Provisions for Contingencies.*

1 | INTRODUÇÃO

O índice *price-to-book* (P/B) é um dos principais índices utilizados em análises financeiras. Uma de suas aplicações é a avaliação de empresas, por meio da chamada avaliação relativa ou avaliação por múltiplos. Nela, por meio do índice P/B de empresas comparáveis, é possível atribuir valor a uma empresa. O P/B também é bastante utilizado na explicação do retorno das ações de empresas listadas. Desde Stattman (1980), muitos autores têm-no utilizado para desafiar modelos de precificação de ativos unifatoriais (mais notadamente o CAPM – *capital asset pricing model*). Nesta aplicação, o P/B é usado substituindo ou complementando o beta, sozinho ou em conjunto com outras variáveis (tamanho, alavancagem, retorno etc.). Alguns autores documentaram significância do P/B na explicação do retorno (STATTMAN; 1980; CHAN; HAMAQ; LAKONISHOK, 1991; FAMA; FRENCH, 1992; MÁLAGA; SECURATO, 2004; CARDOSO; CABRAL, 2008; SERRA; MARTELANC, 2014; FAMA; FRENCH, 2015; SERRA; SAITO, 2016), sendo que outros autores concluíram por sua irrelevância (BLACK, 1993; KOTHARI, SHANKEN; SLOAN, 1995).

A falta de consenso sobre sua relevância desafia os pesquisadores. Neste sentido, seria importante entender o que pode interferir no índice de maneira a descaracterizá-lo e obscurecer sua explicação ou falta dela no retorno das ações. Desta necessidade deriva uma outra linha de pesquisa, menos comum, que objetiva identificar os determinantes do P/B. As variáveis comumente utilizadas são (a) aquelas ligadas aos fundamentos de valor: retorno anormal, custo de capital e crescimento e (b) aquelas ligadas a resultados empíricos: por exemplo, tamanho.

O presente artigo propõe estudar duas outras variáveis: (1) ajuste de avaliação patrimonial e (2) provisões para contingências. São variáveis que impactam

diretamente valor contábil da empresa e, por consequência, o índice P/B.

Neste sentido, o objetivo do presente trabalho é identificar se estas duas variáveis são relevantes (fatores determinantes) na explicação do P/B.

Portanto, as hipóteses deste artigo são:

H-1: o ajuste de avaliação patrimonial é significativo na explicação do P/B
H-2: as provisões para contingências são significantes na explicação do P/B

As variáveis em questão são variáveis que estão sob a influência dos gestores, por terem certo grau de discricionariedade. A comprovação da sua significância na explicação do P/B pode sugerir que a mesma deva ser testada em conjunto com o P/B em pesquisas de explicação do retorno para tentar jogar luz sobre a falta de consenso sobre o P/B ser ou não significativa na explicação do retorno das ações.

Foram analisadas 171 empresas listadas na B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão (B3) pelo período de 31 de março de 2010 a 31 de dezembro de 2016 por meio de dados em painel.

Este artigo contém esta seção introdutória, seguida da seção com a fundamentação teórica e da seção metodológica. As duas últimas seções apresentam a análise dos resultados e elaboram as considerações finais.

2 | FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Existem três linhas de pesquisa que se utilizam do índice P/B, medido pela razão entre o valor da empresa (*price* ou P) e o valor patrimonial da empresa (*book* ou B). Uma linha de pesquisa, bastante difundida, utiliza-o como variável explicativa do retorno das ações das e outra linha de pesquisa, menos comum, visa compreender os determinantes do P/B, tratando-o como variável dependente, linha esta que é tratada no item 2.1. A terceira linha de pesquisa analisa a aplicação do índice P/B em avaliação de empresas que, por fugir dos temas tratados neste artigo, não foi objeto de estudo neste trabalho.

2.1 Fatores Determinantes do P/B

Pode-se dividir os determinantes do P/B em fundamentais e empíricos. Os fundamentais derivam da formulação do P/B e os empíricos são determinantes adicionais aos fundamentais que mostram-se significantes nos estudos empíricos relativos a esta linha de pesquisa.

O P/B é calculado como a razão entre o valor de mercado (preço, *price* ou P) e o valor contábil (valor de livro, *book* ou B). Ele pode ser calculado considerando-se toda a empresa, neste caso o preço seria o *firm value* e o valor contábil seria o do ativo operacional (calculando o P/B do *Firm*). Ele também pode ser calculado

considerando-se apenas o acionista, neste caso o preço seria o *equity value* e o valor contábil seria o patrimônio líquido (calculando o P/B do *Equity*). As derivações abaixo serão aquelas para o P/B do *Equity*, porém, também servem para o P/B do *Firm*, com as devidas adaptações.

Considerando-se a empresa uma perpetuidade sem crescimento, seu preço seria dado por (adaptado para a visão do acionista a partir de COPELAND; KOLLER; MURRIN, 2002):

$$\text{Preço} = \frac{FC}{(i-g)} = \frac{LL \times (1 - \frac{g}{r})}{(i-g)} \quad (1)$$

em que FC é o fluxo de caixa para o acionista, LL é o lucro líquido, g é a taxa de crescimento na perpetuidade, r é o retorno (ROE) e i é o custo de capital (custo do capital próprio).

O índice P/B pode ser calculado como (SERRA; FÁVERO, 2017):

$$\frac{P}{B} = \frac{\frac{LL \times (1 - \frac{g}{r})}{(i-g)}}{B} = \frac{r-g}{(i-g)} = 1 + \frac{r-i}{(i-g)} \quad (2)$$

em que P é o preço do patrimônio líquido, *price* ou *equity value* e B é o valor contábil do patrimônio líquido ou *book*.

A partir da Expressão 2 conclui-se que os fatores determinantes fundamentais do P/B são: custo de capital, retorno adicional (retorno acima do custo de capital) e crescimento. Nota-se que o P/B é igual a 1 mais um termo. Nota-se que uma empresa vale (a) o capital investido quando o retorno adicional (retorno acima do custo de capital) é zero, (b) mais do que o capital investido quando o retorno adicional é positivo – empresa agrega valor (MILLER; MODIGLIANI, 1961; O'BYRNE, 1996; TSUJI, 2006) e (c) menos do que o capital investido quando o retorno adicional é negativo – empresa destrói valor.

Como estas conclusões também valem para o incremento de capital investido (crescimento), pode-se concluir que o crescimento só tem valor quando acompanhado de agregação de valor, corroborando o que disseram CAPAUL; ROWLEY; SHARPE (1993, p. 27): “crescimento nos lucros *per se* não deve produzir valor agregado a não ser que seja esperado que ele seja o resultado de oportunidades de investimentos anormalmente lucrativas”.

Neste sentido, o P/B é tido como uma índice que mede a expectativa futura da empresa: expectativas boas produzem um valor positivo para o segundo termo

da Expressão 2 e, portanto, a empresa valerá mais do que o capital investido e expectativas ruins produzem um valor negativo para o segundo termo da Expressão 2 e, portanto, a empresa valerá menos do que o capital investido. As empresas com P/B alto (boas perspectivas) são chamadas, na literatura, de *growth* e as empresas com P/B baixo (expectativas menores ou até ruins) são chamadas de *value*.

3 | MÉTODO

3.1 Dados

As informações de preço do Índice Bovespa (Ibovespa), preço das ações, *equity value*, *firm value*, patrimônio líquido, valor do ativo, receita, dívida bruta, resultado operacional e lucro líquido foram obtidas no sistema de informações Economática®. As informações de ajuste de avaliação patrimonial e provisões para contingências foram obtidas nos balanços das empresas.

O período de análise vai de 31 de março de 2010 a 31 de dezembro de 2016 (28 trimestres). A data inicial foi estabelecida considerando a obrigatoriedade, a partir de 2010, do cumprimento da lei 11.638/07. Esta lei extingue a rubrica reserva de avaliação, que passa a se chamar ajuste de avaliação patrimonial.

Trabalhou-se com a ação mais líquida, quando a empresa tinha mais de uma classe de ações. Excluiu-se da amostra (i) as empresas financeiras (correspondente ao setor 'Finanças e Seguros' da Economática) e as observações negativas (ativo, patrimônio líquido, resultado operacional e lucro líquido) e (ii) os *outliers*, considerados como aquelas observações fora do intervalo estabelecido por média menos 2,58 desvios e média mais 2,58 desvios (para distribuições normais, tal intervalo corresponderia a 99% das observações).

Trabalhou-se com o P/B do *Equity* e o P/B do *Firm*. No total, foram analisadas: (a) para o P/B do *Equity*: 150 empresas totalizando 2305 observações (para os 28 trimestres) e (b) para

o P/B do *Firm*: 171 empresas totalizando 2696 observações (para os 28 trimestres).

As variáveis utilizadas no presente artigo estão descritas na Tabela 1.

Código	Variável	Cálculo	Sinal Esperado
P/B	Price-to-book	Para o P/B do <i>Equity</i> : $Equity\ Value_t / PL_{t-1}$ Para o P/B do <i>Firm</i> : $Firm\ Value_t / Ativo_{t-1}$	n.a.
RET	Retorno	Para o P/B do <i>Equity</i> : $Lucro\ Líquido_{t-1} / PL_{t-1}$ Para o P/B do <i>Firm</i> : $Resultado\ Operacional_{t-1} / Ativo_{t-1}$	+
CRESC	Cresc. das Vendas (anual)	$(Vendas_{t-1} / Vendas_{t-5}) - 1$	+
BETA_A	Beta Alavancado	Calculado com 3 anos de histórico de retorno semanal, ajustado por Scholes e Williams (1977). Não se calculou beta para o caso de o histórico ser inferior a 2 anos e ter ocorrido negociação em menos de 60% dos dias. Estas condições foram adotadas para evitar o viés por falta de liquidez (Seção 2.1)	-
BETA_D	Beta Desalavancado	Calculado a partir da fórmula de Hamada (1972)	-
ALAV	Alavancagem	$Dívida\ Bruta_{t-1} / Firm\ Value_{t-1}$	-
SIZE	Tamanho do <i>Equity Value</i>	Logaritmo natural do <i>Equity Value_t</i>	+
AVAL	Ajuste de Avaliação Patrimonial	Para o P/B do <i>Equity</i> : $Ajuste\ de\ Avaliação\ Patrimonial_{t-1} / PL_{t-1}$ Para o P/B do <i>Firm</i> : $Ajuste\ de\ Avaliação\ Patrimonial_{t-1} / Ativo_{t-1}$	-
PROV	Provisões para Contingências	Para o P/B do <i>Equity</i> : $Provisões\ para\ Contingências_{t-1} / PL_{t-1}$ Para o P/B do <i>Firm</i> : $Provisões\ para\ Contingências_{t-1} / Ativo_{t-1}$	+

Tabela 1 — Descrição das variáveis.

Obs.: As definições das variáveis diferem em cada abordagem (P/B do *Equity* ou P/B do *Firm*). O período t refere-se ao próprio trimestre, t-1 ao trimestre anterior e t-5 a quatro trimestres anteriores (uma ano anterior).

Fonte: Elaborada pelos autores.

Conforme pode ser observado na Tabela 1, trabalhou-se, para as variáveis fundamentais

- retorno adicional: com *return on equity* (para P/B do *Equity*) e retorno sobre ativo, calculado como resultado operacional dividido pelo ativo total (para P/B do *Firm*),
- crescimento: crescimento de venda histórico (LAKONISHOK; SHLEIFER; VISHNY, 1994) anual e (c) custo de capital: beta. Para a variável beta, optou-se por duas alternativas: (I) beta alavancado, sozinho e (II) beta desalavancado, em conjunto com a variável alavancagem. Portanto, serão 2 modelos para o P/B do *Equity* (I: beta alavancado e II: beta desalavancado e alavancagem) e 2 modelos para o P/B do *Firm* (idem).

Os sinais esperado para as variáveis fundamentais seguem a Expressão 2: positivo para retorno (RET) e crescimento (CRESC) e negativo para custo de capital (beta alavancado, beta desalavancado e alavancagem). O sinal de tamanho segue o documentado por Serra e Saito (2016). Espera-se sinal negativo para

AVAL (ajuste de avaliação patrimonial) pois quanto maior o ajuste, maior o valor patrimonial (patrimônio líquido ou ativo, dependendo do P/B em questão: do *equity* ou do *firm*) e menor o P/B, *ceteris paribus* e positivo para PROV (provisões para contingências) pois quanto maior as provisões, menor o valor patrimonial (idem ao comentado anteriormente) e maior o P/B.

3.2 Abordagem Estatística

Trata-se de um painel curto (número de períodos é menor do que o número de observações) e desbalanceado. O painel pode ser *pooled*, efeito fixo ou efeito aleatório. Os testes utilizado para identificação do melhor modelo foram (FÁVERO; BELFIORE, 2017):

(a) Chow, para escolher entre *pooled* e efeito fixo (H0: utilizar *pooled*), (b) Hausman, para escolher entre efeito fixo e efeito aleatório (H0: utilizar efeito aleatório) e (c) Breusch-Pagan, para escolher entre *pooled* e efeito aleatório (H0: utilizar *pooled*). Todos os três testes (para os quatro modelos) rejeitaram a hipótese nula, portanto, a indicação é o modelo de efeitos fixos (seção 4.3).

4 | ANÁLISE DOS DADOS

A análise dos dados está dividida em 2 grupos: primeiro para a análise do P/B do *Equity* (seção 4.1) e depois do P/B do *Firm* (seção 4.2). Seguem-se a escolha do melhor modelo de dados em painel (seção 4.3) e a análise de robustez (seção 4.4), compreendendo ambas as análises.

4.1 P/B do *Equity*

Esta análise está baseada no cálculo do P/B levando em conta o acionista, ou seja, valor de mercado do patrimônio líquido (*Equity Value*) dividido pelo valor contábil do patrimônio líquido (PL).

Foram analisadas 150 empresas por 28 trimestres, totalizando 2305 observações (painel curto e desbalanceado). A Tabela 2 apresenta a descrição dos dados (médias trimestrais).

Tri.	Obs.	P/B	RET	CRESC	ALAV	SIZE	AVAL	PROV	BETA_A	BETA_D
1	85	2,2805	0,1539	0,1037	0,3937	14,6396	-0,0095	0,0856	0,3587	0,2840
2	85	2,0538	0,1444	0,1626	0,3903	14,6661	-0,0122	0,0623	0,3714	0,2933
3	84	1,9519	0,1441	0,2131	0,4172	14,6173	0,0152	0,0750	0,3725	0,2915
4	81	2,1863	0,1508	0,2869	0,4026	14,7630	0,0234	0,0838	0,3732	0,2927
5	94	2,3814	0,1622	0,3261	0,3906	14,7299	0,0445	0,0882	0,3463	0,2719
6	89	2,2909	0,1589	0,2827	0,4172	14,8291	0,0335	0,0858	0,3562	0,2738
7	87	2,1294	0,1638	0,2303	0,4413	14,8227	0,0255	0,0869	0,3458	0,2590

8	81	1,8036	0,1519	0,1902	0,5029	14,6092	0,0326	0,0802	0,3638	0,2630
9	80	1,9798	0,1476	0,1518	0,4633	14,6688	0,0374	0,0800	0,3443	0,2535
10	83	2,3176	0,1451	0,1628	0,3925	14,9240	0,0289	0,0779	0,3302	0,2549
11	76	2,1886	0,1309	0,1653	0,4707	14,8035	0,0240	0,0831	0,3053	0,2242
12	80	2,4607	0,1378	0,1670	0,4316	14,9573	0,0273	0,0840	0,2844	0,2170
13	80	2,6838	0,1505	0,1519	0,3704	15,0783	0,0302	0,0954	0,2868	0,2281
14	83	2,5663	0,1412	0,1300	0,3893	15,0487	0,0157	0,0901	0,2863	0,2267
15	86	2,2343	0,1352	0,1209	0,4238	14,9069	0,0251	0,0847	0,2947	0,2272
16	87	2,3120	0,1338	0,1219	0,4027	15,0729	0,0222	0,0843	0,2974	0,2307
17	92	2,3370	0,1298	0,0917	0,4634	14,9679	0,0198	0,0918	0,2852	0,2133
18	93	1,9446	0,1254	0,0822	0,4790	14,8598	0,0235	0,0763	0,2973	0,2197
19	89	2,0680	0,1278	0,0762	0,4696	15,0053	0,0252	0,0764	0,2811	0,2091
20	88	2,0526	0,1276	0,0803	0,4973	14,9920	0,0238	0,0860	0,3146	0,2336
21	81	1,9774	0,1312	0,0939	0,5388	14,8901	0,0191	0,0888	0,3089	0,2230
22	80	1,9624	0,1340	0,0851	0,5916	14,7533	0,0264	0,0999	0,3037	0,2155
23	75	1,8462	0,1392	0,0994	0,5792	14,7569	0,0209	0,0915	0,2965	0,2149
24	76	1,5591	0,1312	0,1257	0,6404	14,5280	0,0230	0,0890	0,3018	0,2107
25	80	1,6511	0,1200	0,0584	0,6029	14,4603	0,0232	0,0835	0,3214	0,2281
26	74	1,5693	0,1169	0,0502	0,5358	14,5955	0,0255	0,0833	0,3179	0,2303
27	70	1,9826	0,1199	0,0234	0,4997	14,7490	0,0243	0,0713	0,3246	0,2426
28	66	2,0044	0,1306	0,0227	0,4755	14,8168	0,0264	0,0630	0,3157	0,2424
	Média	2,1073	0,1391	0,1403	0,4645	14,8081	0,0230	0,0833	0,3211	0,2423
	DP	1,7320	0,0935	0,2225	0,3801	1,3690	0,0801	0,0974	0,1380	0,1218

Tabela 2 — Média trimestral das variáveis analisadas.

Obs.: Tri refere-se aos trimestres analisados (sendo 1 o 1T2010 e 28 o 4T2016). Obs refere-se ao número de empresas analisadas e demais variáveis conforme definidas na Tabela 1. Os números da Tabela 2 referem-se às médias trimestrais e as duas últimas linhas referem-se a média e ao desvio padrão (DP) da amostra toda.

Fonte: Elaborada pelos autores.

A Tabela 3 apresenta a correlação entre as variáveis.

	P/B	RET	CRESC	ALAV	SIZE	AVAL	PROV	BETA_A
RET	0,584							
CRESC	0,135	0,142						
ALAV	-0,411	-0,293	-0,149					
SIZE	0,355	0,192	0,095	-0,155				
AVAL	-0,083	-0,105	0,034	-0,052	-0,109			
PROV	0,219	0,235	-0,006	0,132	0,048	-0,123		
BETA_A	0,159	0,183	0,002	-0,045	0,416	-0,008	-0,045	
BETA_D	0,322	0,295	0,042	-0,426	0,415	0,009	-0,115	0,896

Tabela 3 — Matriz de correlações.

Obs.: Variáveis conforme definidas na Tabela 1.

Fonte: Elaborada pelos autores.

A tabela de correlações (Tabela 3) permite uma análise preliminar pois que

bivariada (a análise dos resultados do modelo em painel permite uma análise multivariada, ou seja, considerando o efeito de cada variável na presença das demais, *ceteris paribus*). As correlações positivas entre P/B e as variáveis explicativas retorno (RET) e crescimento (CRESC) são esperados pelo que se observa na Expressão 2 e na Tabela 1. A correlação positiva entre P/B e Beta não é esperada. A correlação positiva entre P/B e tamanho e a correlação negativa entre P/B e alavancagem (ALAV) coincidem com as documentadas por Serra e Saito (2016). As correlações entre P/B e as variáveis de interesse do presente estudo são: negativa com ajuste de avaliação patrimonial (AVAL) e positiva com provisões para contingências (PROV), conforme esperadas. No que tange as correlações acima de 0,3 entre as variáveis explicativas, tem-se: (i) a esperada alta correlação positiva entre as duas variáveis beta (alavancado e desalavancado), (ii) a alta correlação negativa entre alavancagem e beta desalavancado e (iii) a alta correlação positiva entre tamanho e beta (já retratada na literatura brasileira). Próximo a correlação de 0,3 tem-se: (i) a correlação negativa entre retorno e alavancagem – se por um lado o aumento de dívida reduz o patrimônio líquido melhorando o ROE, por outro lado o aumento de dívida prejudica o lucro líquido piorando o ROE (a correlação negativa indica que o último efeito é mais preponderante) e (ii) a correlação positiva entre retorno e beta desalavancado, indicando que maior risco operacional está sendo compensado pelo maior retorno (ROE).

4.1.1 Modelo de Efeitos Fixos

A Tabela 4 apresenta o modelo em painel de efeitos fixos. O Modelo I considera a variável explicativa beta alavancado (BETA_A) como *proxy* para custo de capital e o Modelo II considera as variáveis explicativas beta desalavancado (BETA_D) e alavancagem (ALAV) como *proxies* para custo de capital.

	I	II
AVAL	-0,1931 (0,4296)	-0,1779 (0,4623)
PROV	2,2115 (0,0081)	2,3159 (0,0035)
RET	3,7101 (0,0000)	3,4708 (0,0000)
CRESC	0,1591 (0,2224)	0,1326 (0,3241)
SIZE	1,1386 (0,0000)	1,0476 (0,0000)
BETA_A	0,1142 (0,7876)	

BETA_D		0,4338 (0,4709)
ALAV		-0,2188 (0,3866)
CONST	-15,5081 (0,0000)	-14,1000 (0,0000)
N	2305	2305
r ²	0,4550	0,4598

Tabela 4 — Painel de Efeitos Fixos.

Obs.: Variáveis conforme definidas na Tabela 1. Significância entre parênteses.

Fonte: Elaborada pelos autores.

A Tabela 4 mostra que a variável provisões para contingências (PROV), de interesse deste artigo, tem significância (a 10%) positiva no modelo, como esperado: maior provisão impacta negativamente o PL, causando aumento no índice P/B. Por outro lado, a variável ajuste de avaliação patrimonial (AVAL) não é significativa na explicação do P/B. Retorno e tamanho são positivamente significativos na explicação do P/B e crescimento é positivo, porém, não significativo, na explicação do P/B. Estes últimos três resultados estão em linha com o esperado (Expressão 2 e literatura). O beta (alavancado e desalavancado) e alavancagem, *proxies* de custo de capital, não são significativas. Pode ser que a falta de significância esteja relacionada à alta correlação entre beta e tamanho, este último vindo a substituir qualquer explicação do beta no P/B. O r² dos modelos é de aproximadamente 0,45.

4.2 P/B do Firm

Esta análise está baseada no cálculo do P/B levando em conta a empresa, ou seja, valor de mercado da empresa (*Firm Value*) dividido pelo valor contábil do ativo.

Foram analisadas 171 empresas por 28 trimestres, totalizando 2696 observações (painel curto e desbalanceado). A Tabela 5 apresenta a descrição dos dados (médias trimestrais).

Tri.	Obs.	P/B	RET	CRESC	ALAV	SIZE	AVAL	PROV	BETA_A	BETA_D
1	86	1,0354	0,0896	0,1035	0,3880	14,6607	-0,0025	0,0354	0,3579	0,2861
2	85	1,0002	0,0927	0,1384	0,3959	14,6398	-0,0033	0,0268	0,3762	0,2981
3	84	0,9143	0,0981	0,1665	0,4437	14,6050	0,0080	0,0320	0,3804	0,2934
4	83	0,9319	0,0965	0,2598	0,4461	14,6086	0,0079	0,0337	0,3654	0,2801
5	96	0,9276	0,0928	0,2959	0,4676	14,5539	0,0188	0,0312	0,3410	0,2595
6	91	0,8811	0,0910	0,2418	0,4877	14,7156	0,0138	0,0313	0,3581	0,2657
7	90	0,8598	0,0905	0,1987	0,4953	14,7034	0,0124	0,0297	0,3507	0,2557
8	94	0,7236	0,0863	0,1860	0,6031	14,5392	0,0136	0,0279	0,3544	0,2451

9	89	0,7506	0,0851	0,1307	0,5953	14,6887	0,0135	0,0268	0,3485	0,2431
10	96	0,9038	0,0852	0,1225	0,5328	14,7870	0,0120	0,0278	0,3277	0,2389
11	90	0,8323	0,0807	0,1343	0,6147	14,7042	0,0101	0,0274	0,3035	0,2120
12	89	0,9511	0,0886	0,1329	0,5124	14,8640	0,0107	0,0276	0,2848	0,2085
13	96	0,9836	0,0838	0,1284	0,5297	14,7564	0,0134	0,0304	0,2816	0,2048
14	100	0,9969	0,0847	0,1269	0,4956	14,7655	0,0117	0,0294	0,2695	0,1997
15	103	0,9049	0,0808	0,1287	0,5698	14,5605	0,0117	0,0284	0,2700	0,1942
16	106	0,9011	0,0772	0,1073	0,5796	14,6361	0,0099	0,0284	0,2704	0,1961
17	107	0,9269	0,0821	0,0967	0,5666	14,7358	0,0132	0,0280	0,2704	0,1956
18	106	0,9028	0,0873	0,1076	0,5779	14,7352	0,0112	0,0279	0,2841	0,2046
19	100	0,9121	0,0914	0,0841	0,5642	14,7804	0,0121	0,0291	0,2699	0,1928
20	108	0,9144	0,0884	0,0887	0,5774	14,7642	0,0117	0,0298	0,2864	0,2055
21	101	0,8403	0,0843	0,0972	0,6445	14,6653	0,0081	0,0312	0,2881	0,1985
22	99	0,7762	0,0815	0,0718	0,7292	14,7114	0,0081	0,0318	0,2867	0,1936
23	100	0,8109	0,0856	0,0788	0,7015	14,6471	0,0101	0,0324	0,2726	0,1870
24	97	0,6983	0,0805	0,0930	0,7674	14,5188	0,0106	0,0336	0,2800	0,1849
25	99	0,7121	0,0758	0,0412	0,7213	14,3003	0,0100	0,0332	0,2989	0,2024
26	98	0,7293	0,0768	0,0315	0,7012	14,3907	0,0097	0,0345	0,2923	0,2016
27	98	0,7913	0,0749	0,0293	0,6841	14,4054	0,0083	0,0327	0,2933	0,2039
28	105	0,8783	0,0837	0,0840	0,7781	14,5173	0,0063	0,0459	0,2891	0,2050
Média		0,8701	0,0853	0,1229	0,5819	14,6410	0,0101	0,0309	0,3068	0,2214
DP		0,5929	0,0502	0,2183	0,5121	1,5977	0,0353	0,0348	0,1418	0,1278

Tabela 5 — Média trimestral das variáveis analisadas.

Obs.: Tri refere-se aos trimestres analisados (sendo 1 o 1T2010 e 28 o 4T2016). Obs refere-se ao número de empresas analisadas e demais variáveis conforme definidas na Tabela 1. Os números da Tabela 2 referem-se às médias trimestrais e as duas últimas linhas referem-se a média e ao desvio padrão (DP) da amostra toda.

Fonte: Elaborada pelos autores.

A Tabela 6 apresenta a correlação entre as variáveis.

	P/B	RET	CRESC	ALAV	SIZE	AVAL	PROV	BETA_A	
RET	0,577								
CRESC	0,141	0,205							
ALAV	-0,591	-0,426	-0,165						
SIZE	0,331	0,216	0,137	-0,269					
AVAL	-0,079	-0,053	0,024	-0,099	-0,199				
PROV	-0,078	0,039	-0,063	0,005	-0,047	-0,023			
BETA_A	0,205	0,212	0,046	-0,206	0,480	-0,077	-0,088		
BETA_D	0,450	0,389	0,090	-0,513	0,495	-0,035	-0,069	0,898	

Tabela 6 — Matriz de correlações.

Obs.: Variáveis conforme definidas na Tabela 1.

Fonte: Elaborada pelos autores.

As análises feitas para a matriz de correlações na seção 4.1 aplicam-se para a Tabela 6, com duas principais diferenças. (1) O sinal negativo entre P/B e

a variável provisões para contingências (PROV), que não é esperado. (2) A alta correlação negativa entre retorno e alavancagem não pode ser atribuída aos efeitos da alavancagem no patrimônio líquido nem no lucro líquido, uma vez que o retorno aqui tratado é o retorno do ativo (resultado operacional dividido pelo ativo, sem que nenhuma destas variáveis seja diretamente impactada pela alavancagem). Pode-se pensar em termos de teoria de *pecking order* (MYERS, 1984), indicando que empresas com maior retorno e, portanto, maior geração de caixa utilizem-se menos de endividamento.

4.2.1 Modelo de Efeitos Fixos

A Tabela 7 apresenta o modelo em painel de efeitos fixos. O Modelo I considera a variável explicativa beta alavancado (BETA_A) como *proxy* para custo de capital e o Modelo II considera as variáveis explicativas beta desalavancado (BETA_D) e alavancagem (ALAV) como *proxies* para custo de capital.

	I	II
AVAL	-0,0287 (0,9196)	-0,0040 (0,9887)
PROV	1,3416 (0,0418)	1,2962 (0,0484)
RET	2,8035 (0,0000)	2,5158 (0,0000)
CRESC	0,0087 (0,9041)	-0,0050 (0,9410)
SIZE	0,3314 (0,0000)	0,2677 (0,0000)
BETA_A	0,0874 (0,4462)	
BETA_D		0,2785 (0,0605)
ALAV		-0,1253 (0,0116)
CONST	-4,2903 (0,0000)	-3,2927 (0,0000)
N	2696	2696
r ²	0,4188	0,4381

Tabela 7 — Painel de Efeitos Fixos.

Obs.: Variáveis conforme definidas na Tabela 1. Significância entre parênteses.

Fonte: Elaborada pelos autores.

Os modelos com o P/B do *Firm* confirmam os principais achados dos modelos com o P/B do *Equity* (seção 4.1.1): (i) a variável provisões para contingências é

significativamente positiva e a variável ajuste para avaliação patrimonial não é significativa, na explicação do P/B, (ii) retorno e tamanho são significativamente positivos na explicação do P/B e

(iii) crescimento não é significativo na explicação do P/B. Com relação às *proxies* de custo de capital, o beta alavancado não se mostrou significativo na explicação do P/B (mesmo resultado anterior), porém, o beta desalavancado e a alavancagem mostraram-se significativos (diferentemente do resultado anterior). O sinal do beta desalavancado não é o esperado e o sinal negativo da alavancagem pode indicar a ineficiência no uso da alavancagem por parte das empresas brasileiras (SERRA e SAITO, 2016). Mesmo com estas outras variáveis explicativas, o modelo com o P/B do *Firm* não obteve melhor explicação (medida pelo r^2) do que o modelo com o P/B do *equity*.

4.3 Escolha do Melhor Modelo

A Tabela 8 apresenta, para os modelos das Tabelas 4 (P/B do *Equity*) e 7 (P/B do *Firm*), os resultados dos testes de Chow, Hausman e Breusch-Pagan visando escolher entre o modelo *pooled*, efeito fixo e efeito aleatório (seção 3.3). Todos os três testes (para os quatro modelos) rejeitaram a hipótese nula, portanto, a indicação é o modelo de efeitos fixos (único modelo apresentado nas seções 4.1.1. e 4.2.1.).

P/B	Modelo	Teste	Hipótese	Estatística	P-Valor	Melhor Modelo
Equity	I	Chow	H0: <i>Pooled</i> H1: EF	F: 66,55	0,0000	EF
		Hausman	H0: EA H1: EF	Chi2: 104,31	0,0000	EF
		Breusch-Pagan	H0: <i>Pooled</i> H1: EA	Chi2: 10367,95	0,0000	EA
Equity	II	Chow	H0: <i>Pooled</i> H1: EF	F: 58,92	0,0000	EF
		Hausman	H0: EA H1: EF	Chi2: 94,30	0,0000	EF
		Breusch-Pagan	H0: <i>Pooled</i> H1: EA	Chi2: 10140,31	0,0000	EA
Firm	I	Chow	H0: <i>Pooled</i> H1: EF	F: 56,19	0,0000	EF
		Hausman	H0: EA H1: EF	Chi2: 140,21	0,0000	EF
		Breusch-Pagan	H0: <i>Pooled</i> H1: EA	Chi2: 10177,69	0,0000	EA
Firm	II	Chow	H0: <i>Pooled</i> H1: EF	F: 43,56	0,0000	EF
		Hausman	H0: EA H1: EF	Chi2: 126,29	0,0000	EF
		Breusch-Pagan	H0: <i>Pooled</i> H1: EA	Chi2: 9231,58	0,0000	EA

Tabela 8 — Resultado dos Testes para Escolha do Melhor Modelo: *Pooled*, Efeito Fixo (EF) ou Efeito Aleatório (EA).

Obs.: Foram estudados o P/B do *Equity* e o P/B do *Firm* (indicados na coluna P/B), por meio de 2 alternativas de *proxy* de variável custo de capital: (i) beta alavancado e (ii) beta desalavancado em conjunto com a alavancagem (indicados na coluna Modelo). Demais colunas referem-se aos testes, suas hipóteses, estatísticas e indicação.

Fonte: Elaborada pelos autores.

4.4 Análise de Robustez

Como as análises do P/B do *Equity* e do P/B do *Firm* foram realizadas com diferentes variáveis (por exemplo: (i) em uma análise as provisões para contingências e o ajuste para avaliação patrimonial foram divididas pelo patrimônio líquido e em outra pelo ativo; (ii) o retorno em uma análise foi o ROE e em outra foi o resultado operacional dividido pelo ativo etc.), as exclusões por falta de informação e pelos *outliers* não foram as mesmas, o que resultou em diferentes amostras para cada uma das duas análises.

Procedeu-se, para que fosse utilizada a mesma amostra nas duas análises, a eliminação das observações considerando a base composta dos dois conjuntos de variáveis simultaneamente (conjunto para a análise do P/B do *Equity* e conjunto para análise do P/B do *Firm*). Tal amostra foi composta por 147 empresas e 2142 observações. A Tabela 9 apresenta os modelos considerando esta nova amostra em comum.

	<i>Equity I</i>	<i>Equity II</i>	<i>Firm I</i>	<i>Firm II</i>
AVAL	-0,2573 (0,3756)	-0,1972 (0,5077)	-0,0146 (0,9553)	-0,0176 (0,9432)
PROV	2,0895 (0,0325)	2,2591 (0,0126)	1,6511 (0,0510)	1,4993 (0,0527)
RET	3,3844 (0,0000)	3,0000 (0,0000)	3,1891 (0,0000)	2,8336 (0,0000)
CRESC	0,2352 (0,1020)	0,1790 (0,1984)	0,0815 (0,1111)	0,0577 (0,2478)
SIZE	1,0590 (0,0000)	0,9088 (0,0000)	0,4320 (0,0000)	0,3576 (0,0000)
BETA_A	0,2759 (0,4512)		0,0344 (0,7834)	
BETA_D		0,6557 (0,1892)		0,1341 (0,4222)
ALAV		-0,3627 (0,0439)		-0,1980 (0,0083)
CONST	-14,4487 (0,0000)	-12,0726 (0,0000)	-5,8346 (0,0000)	-4,6186 (0,0000)
N	2142	2142	2142	2142
r ²	0,4773	0,4918	0,4829	0,4996

Tabela 9 — Painel de Efeitos Fixos.

Obs.: Variáveis conforme definidas na Tabela 1. Significância entre parênteses.

Fonte: Elaborada pelos autores.

No que diz respeito às variáveis objeto de estudo do presente artigo, os 4 modelos continuam convergindo nos resultados. O ponto de divergência agora está pacificado: ambas as análises (*equity* e *firm*) indicam para significância da alavancagem e não significância dos betas (alavancado e desalavancado).

A Tabela 10 apresenta os modelos apenas com as variáveis significativas.

	<i>Equality</i>	<i>Firm</i>
PROV	2,2305 (0,0129)	1,4895 (0,0539)
RET	3,2274 (0,0000)	2,9606 (0,0000)
SIZE	0,9236 (0,0000)	0,3621 (0,0000)
ALAV	-0,4677 (0,0045)	-0,2213 (0,0008)
CONST	-12,0914 (0,0000)	-4,6449 (0,0000)
N	2142	2142
r^2	0,4852	0,4974

Tabela 10 — Painel de Efeitos Fixos.

Obs.: Variáveis conforme definidas na Tabela 1. Significância entre parênteses.

Fonte: Elaborada pelos autores.

Os modelos apenas com as variáveis significativas confirmam as mesmas variáveis com significância dos modelos com todas as variáveis. Para elaboração destes modelos adotou-se um procedimento *stepwise* manual, retirando do modelo, a cada passo, a variável com menor significância até que apenas variáveis com significância ficassem no modelo. Sem estes modelos, apenas com variáveis significativas, persistiria a dúvida de que alguma variável não significativa estivesse interferindo no resultado, do ponto de vista dos sinais e significância das demais variáveis (os coeficientes apresentaram alterações, como era esperado). A ordem de grandeza da explicação, medida pelo r^2 , é de 0,5.

5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste artigo é identificar se (i) ajuste de avaliação patrimonial e (ii) provisões para contingências são significantes da determinação do *Price-to-Book* (P/B). São duas variáveis que estão mais sujeitas à influência dos administradores,

podendo desfigurá-lo. O período de análise foi de 28 trimestres (1T2010 a 4T2016). Foram analisadas, no total e na maior análise, 171 empresas listadas na B3, totalizando 2696 observações.

As análises indicaram que as variáveis de controle: (a) o retorno (positivamente), (b) a alavancagem (negativamente) e (c) o tamanho (positivamente) são significativos na explicação do P/B. A significância positiva do retorno pode ser explicada pois quanto maior o retorno, maior a capacidade da empresa agregar valor e, portanto, maior o P/B (que, entre outras coisas, mede a agregação de valor). O sinal negativo da alavancagem indica que as empresas analisadas não se aproveitam favoravelmente da alavancagem (considerando a teoria de *trade-off*, existiriam níveis de alavancagem favoráveis ao valor da empresa e níveis de alavancagem desfavoráveis). O sinal positivo do tamanho pode indicar que as empresas grandes têm maior capacidade de desenvolver ou manter agregação de valor. As últimas duas explicações são de Serra e Saito (2016), que relatam os mesmos resultados aqui descritos. Por outro lado: (c) beta e (d) crescimento não mostraram significância na explicação do P/B embora, teoricamente, estejam associados ao mesmo (Expressão 2).

No que diz respeito às duas variáveis de interesse do presente artigo: (i) não se encontrou significância do ajuste de avaliação patrimonial na explicação do P/B. Uma possível explicação seria o mercado considerar como dado o ajuste de avaliação patrimonial (a análise foi feita na vigência da lei 11.638/07). Por outro lado, encontrou-se suporte empírico para (ii) a significância de provisão para contingências na explicação do P/B, com sinal positivo. Tal achado pode estar relacionado ao efeito negativo da provisão no valor patrimonial (patrimônio líquido ou ativo), impactando positivamente o P/B, *ceteris paribus*. Este resultado indica que o P/B não reflete exclusivamente características fundamentais (retorno adicional, risco e crescimento, como indicado pela Expressão 2) nem características como tamanho, mas também características sob influência dos gestores.

A significância das provisões para contingências na explicação do P/B sugere que, quando o P/B é incluído nos testes para a explicação do retorno dos ativos, deve-se incluir também a variável de provisões para contingências.

Como estudos futuros indica-se a análise da variável avaliação patrimonial no período anterior à vigência da lei 11.638/07 para verificar se o comportamento antes da mesma é coincidente com o aqui apresentado.

REFERÊNCIAS

BLACK, F. **Beta and return**. *Journal of Portfolio Management* 1993, 20(1): 8-18.

- CAPPAUL, C.; ROWLEY, I.; SHARPE, W. F. **International value and growth stock returns**. *Financial Analyst Journal* 1993, 49(1): 27-36.
- CARDOSO, N.; CABRAL, R. **The Fama e French model adapted for developing countries**. In: Encontro da Sociedade Brasileira de Finanças, 8., 2008, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: EBFIn.
- CHAN, L. K.; HAMAQ, Y.; e LAKONISHOK, J. **Fundamentals and stock returns in Japan**. *Journal of Finance* 1991, 46(5): 1739-1789.
- COPELAND, T.; KOLLER, T.; MURRIN, J. **Avaliação de empresas: valuation: calculando e gerenciando o valor das empresas**. 3. ed. São Paulo 2002 : Pearson.
- FÁVERO, L. P., BELFIORE, P. **Manual de análise de dados: estatística e modelagem multivariada com Excel, SPSS e Stata**. Rio de Janeiro, 2017: Elsevier
- FAMA, E. F.; FRENCH, K. R. **The cross-section of expected stock returns**. *Journal of Finance*, 1992, 47(2): 427-465.
- FAMA, E. F.; e FRENCH, K. R. **A five-factor asset pricing model**. *Journal of Financial Economics*, 2015, 116(1): 1-22.
- HAMADA, R. S. **The Effect of the Firm's Capital Structure on the Systematic Risk of Common Stocks**. *Journal of Finance*, 1972, 27(2), 435-452.
- KOTHARI, S. P.; SHANKEN, J.; e SLOAN, R. G. **Another look at the cross-section of expected stock returns**. *Journal of Finance*, 1985, 50(1): 185-224.
- LAKONISHOK, J.; SHLEIFER, A.; e VISHNY, R. W. **Contrarian investment, extrapolation, and risk**. *Journal of Finance*, 1994, 49(5): 1541-1578.
- LIE, E.; LIE, H. J. Multiples used to estimate corporate value. *Financial Analysts Journal*, 2002, 58(2): 44-54.
- MÁLAGA, F. K.; SECURATO, J. R. **Aplicação do modelo de três fatores de Fama e French no mercado acionário brasileiro – um estudo empírico do período 1995-2003**. In: Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração, 28., 2004, Curitiba. *Anais...* Rio de Janeiro: ENANPAD.
- MILLER, M.; MODIGLIANI, F. **Dividend policy, growth, and the valuation of shares**. *Journal of Business*, 1961, 34(4): 411-33.
- MYERS, S. C. **The capital structure puzzle**. *Journal of Finance*, 1984, 39(3): 575-592.
- SHARPE, W. F. **Capital asset prices: a theory of market equilibrium under conditions of risk**. *Journal of Finance*, 1964, 19(3): 425-442.
- SERRA, R. G.; FÁVERO, L. P. **Multiples' valuation: the selection of cross-border comparable firms**. *Emerging Markets Finance e Trade*. 2017, <http://dx.doi.org/10.1080/1540496X.2017.1336084>.
- SERRA, R. G.; e MARTELANC, R. **Hierarchical determinants of Brazilian stock returns during the 2008 financial crisis**. *Emerging Markets Finance e Trade*, 2014, 50(5): 51-67.
- SERRA, R. G., SAITO, A. T. **Determinantes do price to book, setor regulado e estratégias de investimento**. *Revista de Administração Faces Journal*, 2016, 15(1): 82-96.

STATTMAN, D. **Book values and stock returns.** *The Chicago MBA: A Journal of Selected Papers*, 1980, 4: 25-45.

TSUJI, C. **Does Eva beat earnings and cash flow in Japan?** *Applied Financial Economics*, 2006, 16(16):1199-1216.

O IMPACTO DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA NO ÂMBITO SOCIAL DO COLABORADOR

Data de aceite: 20/02/2020

Ingridy Jully Jesus

Centro Universitário Augusto Motta – UNISUAM

Michel Faleiro Araújo

Centro Universitário Augusto Motta – UNISUAM

Heloísa Landim Gomes

Secretária do Envelhecimento Saudável e
Qualidade de vida

Instituto Superior de Ensino Censa – ISECENSA

Cristiane Francisco Brasil

Secretária do Envelhecimento Saudável e
Qualidade de vida

Instituto Superior de Ensino Censa – ISECENSA

Pedro Henrique Gonçalves Mendes

Secretária do Envelhecimento Saudável e
Qualidade de vida

André Luiz Marques Gomes

Centro Universitário Augusto Motta – UNISUAM

Secretária Municipal de Educação – 7ªCRE,
Escola Municipal Aleksander Henryk Laks

RESUMO: Nosso objetivo no presente artigo é, focando nos resultados sociais, mostrar que investir no treinamento dos colaboradores é benéfico tanto para a sociedade quanto para as organizações e funcionários, propriamente ditos. Inicialmente, pode parecer que o artigo se refere apenas aos empregados e seus meios

sociais, porém, ao final do artigo, poderão ser notadas as diversas vantagens adquiridas pela empresa ao se adotar a visão apresentada aqui, podendo ela ser adaptada ao ambiente da organização que optar por adotá-la. Onde através da educação corporativa, liderança e treinamento sistemático, o indivíduo poderá compreender as vantagens de se desempenhar um comportamento ético e solidário nas esferas social e corporativa, sendo isso vantajoso para o mesmo e seu meio, enquanto ser humano, e para a organização, enquanto detentora destes ativos intelectuais e ativa na responsabilidade social e ambiental. As empresas que adotarem esse estilo de gestão de pessoas poderão ser agraciadas com novos olhares a respeito de sua imagem, pois seus colaboradores fazendo a diferença na sociedade contarão como resultado da empresa em que trabalham, logo, a organização estará fazendo a diferença, através daqueles que escolheram viver suas características corporativas em suas vidas pessoais, desenvolvendo valores éticos em si mesmos, agindo sempre pensando no coletivo e liderando suas vidas com honestidade e respeito ao próximo, sempre fazendo uso do empoderamento e conhecimento dado pelos líderes de seus setores, tendo como base a ciência do conceito de autor responsabilidade

e aplicando o mesmo.

PALAVRAS-CHAVE: Comportamento, Responsabilidade Sócio Ambiental, Liderança, Educação Corporativa.

ABSTRACT: Our goal in this paper is, by focusing on social outcomes, to show that investing in employee training is beneficial to both society and the organizations and employees themselves. Initially, it may seem that the article refers only to employees and their social backgrounds, but at the end of the article, the various advantages acquired by the company by adopting the vision presented here may be noted, and may be adapted to the environment of the organization that choose to adopt it. Where through corporate education, leadership and systematic training, the individual can understand the advantages of engaging in ethical and supportive behavior in the social and corporate spheres, which is beneficial to himself and his environment as a human being and to the organization, as holder of these intellectual assets and active in social and environmental responsibility. Companies that adopt this style of people management may be given new looks about their image, because their employees making a difference in society will count as a result of the company they work for, so the organization will be making a difference through those who chose to live their corporate characteristics in their personal lives, developing ethical values in themselves, acting always thinking of the collective and leading their lives with honesty and respect for others, always making use of the empowerment and knowledge given by the leaders of their sectors, having as their base the science of the concept of author responsibility and applying the same.

KEYWORDS: Behavior, Environmental Responsibility, Leadership, Corporate Education.

COMPORTEAMENTO

Sabe-se que todo indivíduo é influenciado por ações e atitudes de outro indivíduo - seja ele mais velho ou de mesma idade - assim, dando forma ao seu comportamento. De acordo com Chiavenato (2009), o comportamento é o reflexo de como o indivíduo vê o que de fato acontece ao seu redor. Isto é, para ele, o comportamento era uma ação reagente ao meio em que um indivíduo se encontra.

Com o aprofundar no tema, Skinner (1957), já declarava que as respostas não são tão simples quanto a de Chiavenato (2009) diz que os comportamentos nos quais criam-se interesse têm, geralmente, um efeito sobre o ambiente que, por sua vez, tem um efeito de retorno sobre o organismo. Tal comportamento se diferencia de atividades principalmente concernentes à economia interna do indivíduo, atitudes provenientes do subconsciente, quando denominamos de “comportamento operante” as atitudes que “operam” sobre o ambiente. Por conveniência qualquer atitude dessa

estirpe é considerada como “operante”. Na maioria dos casos, “operante” possui um valor equivalente à “resposta”. Quando, na verdade, comportamento operante é o comportamento controlado por aquele que o executa. O ato de fumar um cigarro, por exemplo, não é uma resposta ao ambiente, é uma atitude pensada por aquele que executa a ação (SKINNER, 1957, apud TODOROV, 2012).

As variáveis externas, das quais o comportamento é função, dão margem ao que se chama análise causal ou funcional. Existe a tentativa de controlar, ou prever, o comportamento de um ser individual. Seria o que Skinner (1953/1967) define como “variável dependente”, o efeito proveniente de uma causa, ou ainda, aquilo que, verdadeiramente, se denomina por resposta ao meio. Isso mostra que o indivíduo é espelho do meio; e o meio, do indivíduo. (SKINNER, 1957, apud TODOROV, 2012).

O comportamento na administração

O comportamento é um facilitador na Gestão de Pessoas, pois, através dele, o gestor pode se nortear para saber quais ferramentas usar, como agir e o que planejar para aquele colaborador, assim como pode definir também o quão dispendioso seria treinar e capacitar um colaborador que não tem as competências necessárias para atuar em determinada área, e decidir desligá-lo ou trocá-lo de função. Segundo Novaes (2015), através da gestão por competências as ações dos colaboradores são mais facilmente orientadas, tendo em vista os pontos fortes e fracos deles, construindo assim uma organização mais efetiva, ou seja, que alcança todos os seus objetivos e metas da melhor forma possível.

Saber quais os sonhos e ambições do funcionário, pode ser um grande e significativo diferencial na hora de decidir sobre seu futuro na empresa, mas explorar esses pontos exige cautela. Traçar o perfil do colaborador corretamente servirá para criação de planos, ações, treinamentos e planos de carreira, assim, espera-se que ele se sinta valorizado e importante dentro da empresa a ponto de, através de sua ambição própria, agregar valor à empresa com seu conhecimento tácito.

Comportamento em sociedade

Tem-se a certeza de que o ser humano é um ser social, pois, sempre está exposto à sociedade, onde seus comportamentos têm influências oriundas ao seu redor ou daquilo mesmo que já se pensa impulsivamente; sendo divididos em condizentes e inadequados.

Com isso, afirma-se o que Skinner diz sobre o indivíduo seguir as regras da sociedade – como leis, normas e até comportamento de seus líderes –, portanto, tomando comportamentos aceitáveis. (SKINNER, 1957, apud TODOROV, 2012).

“A história individual é considerada enquanto história social que antecede e sucede à história do indivíduo. Nesta linha de raciocínio caberia questionar por

que alguns comportamentos são reforçados e outros punidos dentro de um grupo social”. (LANE, 2006. p.14)

Nos dias atuais, se torna cada vez mais complexo saber até que ponto o comportamento humano deve ser moldado para seguir normas e o que pensa por ser justo, direito e certo. Por conta disso, dentro da empresa, o mesmo tem sido fator decisório para demissões e até admissões, com análises e testes minuciosos desde o começo dos processos seletivos para diminuir o número de colaboradores com comportamentos possivelmente reprováveis para a mesma.

COMPORTAMENTO E GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

Segundo Chiavenato (2014), a gestão por competências se baseia em uma frase simples: a pessoa tem que saber, saber fazer, saber julgar e saber decidir; que é conhecimento, habilidade, julgamento e atitude. Dentro do julgamento, encontra-se o “saber julgar e decidir”, onde o comportamento está totalmente inserido. É necessário haver um equilíbrio entre os valores do indivíduo e os da empresa na qual está inserido.

Para Tamayo (2005, p.162) “o paralelismo entre valores pessoais e organizacionais refere-se a metas comuns, perseguidas tanto pelo trabalhador, quanto pela organização e cuja obtenção constitui tanto a base da felicidade da pessoa como do sucesso da empresa”.

Nesse intuito, é importante ressaltar que um indivíduo com valores voltados a fazer sempre o certo não se adequaria a um ambiente organizacional cujos valores são dúbios e antiéticos. Para efeito de exemplo, imagine que em determinada empresa, para conseguir uma promoção, seja necessário participar de um processo interno de seleção, e certo colaborador é compelido por um superior a falar com o responsável pelo processo, em nome dele, para receber a promoção, burlando todo o processo e passando à frente dos demais colegas de trabalho. Adotando esse indivíduo como alguém com bom siso, é fácil saber que o mesmo não se sujeitaria a tal prática e se sentiria moralmente agredido por saber que isso ocorre dentro de seu ambiente de trabalho.

Com tantas decisões a serem tomadas, o colaborador sempre se vê diante de questionamentos importantes, onde não sabe se as decisões que tomará são realmente certas, para ele, talvez, aceitáveis, e para outros, inadequadas. Chapman diz que somos criaturas de escolha, e por isso, tomamos decisões ruins, mas que no momento pareciam justificáveis aos nossos olhos. “Decisões ruins do passado não são sinônimo de decisões ruins no futuro”. (CHAPMAN, 1997).

Lane (2006) explica que a psicologia social estuda a relação entre o indivíduo

e a sociedade, onde nasce cercado por outros indivíduos formando grupos em cada ambiente: família, escolas, trabalho, igreja, amigos, etc. Portanto, o indivíduo é envolto por influências pela cultura, pelos costumes e de outros indivíduos.

O nível de influência social no ambiente de trabalho é igualmente alto, mas possui um peso formal. É para unir os valores empresariais e individuais que entra em cena o gestor de pessoas, que irá administrar a força de trabalho do indivíduo, baseando-se nas suas competências e nos valores da empresa, através da educação corporativa.

EDUCAÇÃO CORPORATIVA

O termo “Educação corporativa” surgiu na década de 1950, quando a General Electric lançou a Crotonville (1955) (QUARTIERO; BIANCHETTI, 2005). Teve origem nos Estados Unidos quando as empresas existentes, determinadas a se tornarem líderes no mercado, desenvolveram esse método com o intuito de ganhar vantagem competitiva (MEISTER, 1999). Nessa década, só nos Estados Unidos, essas instituições passaram de 400 para 2000, e estimativas indicam que, no Brasil, temos no mínimo 50 “universidades corporativas”.

Meister (1999) afirma que a educação corporativa é uma forma criada pelas empresas de garantir um processo contínuo e estruturado voltado para vantagens estratégicas. Ela pode ser definida como um sistema de desenvolvimento de pessoas, pautado pela gestão por competências, cujo papel é o de servir de ponte entre o aprimoramento pessoal e a estratégia de atuação da instituição. Constitui-se numa forma inteligente de as organizações assumirem o domínio do negócio de educação e treinamento, na tentativa de garantir o melhor aproveitamento de recursos, e vinculando os programas de treinamento à produção de competências necessárias para as estratégias do negócio.

Para a autora, o objetivo da educação corporativa é obter um controle mais rígido sobre o processo de aprendizagem, vinculando de maneira mais estreita os programas de aprendizagem a metas e resultados estratégicos reais da empresa. “A essência da organização do século XXI está em trabalhadores com conhecimento culturalmente diverso. Nela trabalho e aprendizagem são essencialmente a mesma coisa, com ênfase no desenvolvimento da capacidade do indivíduo de aprender” (MEISTER, 1999, p. 2). E completa que por educação corporativa entende-se um conjunto de práticas educacionais contínuas com visão estratégica de negócios, que possibilitam maior entrosamento do capital intelectual de uma organização.

Augusto Cury (2015, pág. 41) aponta que mentes complexas precisam de mais tempo para serem desenvolvidas. Usando como exemplo um gato que, aos

2 anos, já está pronto para desenvolver as atividades a ele inerentes, e aos 7 anos se encontra no apogeu de sua maturidade. Em contrapartida, aponta que o ser humano, aos 7 anos, ainda está completamente despreparado para a vida. Se torna então notória a necessidade da educação corporativa, uma iniciativa disposta a gerenciar parcialmente as competências individuais e voltá-las para as necessidades da organização, esperando desenvolver melhores profissionais, pois, por vezes, identificamos trabalhadores que já alcançaram a maturidade mental, mas que permanecem sem o preparo necessário para desempenhar qualquer função em sua plenitude dentro das corporações, como se ainda se encontrassem na “puberdade da vida empresarial”.

O autor diz também que as habilidades cognitivas, como a linguagem, a capacidade de inferência, a dedução e a síntese, o pensamento lógico, o raciocínio esquemático, a concentração e a curiosidade, dependem não apenas da carga genética, mas também de aprendizados constantes e notáveis que devem ser incentivados por responsáveis e professores (CURY, 2015). Empresarialmente falando, todas as competências básicas citadas por Cury, devem ser estimuladas e exemplificadas pelos líderes dentro da corporação. É sabido que qualquer tipo de regra, lei ou exigência deve ser praticada por aqueles que estabelecem as mesmas, a fim de cobrar as exigências sistematicamente, porém de forma não-verbal, isto é, trazendo veracidade às suas exigências através de suas atitudes.

Liderança no processo de Educação Corporativa e em sua manutenção

Certa vez perguntaram ao artista Michelangelo Buonarroti (1475-1564) como havia idealizado e esculpido *Davi*. “Ele já estava dentro do bloco de mármore”, respondeu Michelangelo. “Eu apenas removi o que não era Davi.” (BICHUETTI, 2011).

Na educação corporativa são estabelecidos parâmetros e requisitos nos quais os líderes se baseiam para treinar e desenvolver os colaboradores de sua equipe, retirando tudo aquilo que não atende as necessidades da empresa e moldando tudo aquilo que a empresa precisa e já é inerente aos mesmos.

Todo treinamento depende dos fatores críticos de sucesso, que são conceitos aplicáveis e que apresentam resultados positivos se seguidos, e aplicados, da maneira correta, mas que dependem de uma contrapartida: o comportamento do indivíduo.

Bichuetti (2011, pág. 124) dá ênfase em diversos conceitos definidos por ele como fatores críticos de sucesso, contudo, o último citado por ele é “A vontade de aprender”. As pessoas podem optar por aprender ou por não evoluir em seus conhecimentos, mas não podem optar por não mudar. Tudo muda em nosso entorno e muda nossa vida, profissional ou pessoal. É melhor então, adquirir de maneira

continua novos conhecimentos, para enfrentar as mudanças conjunturais. O autor diz também que aquele colaborador que não tiver vontade de aprender deve ser substituído.

Entretanto, atentando apenas aos que desejam aprender, é necessário que exista a cultura de “Tratar gente como gente”. Se a empresa possui essa cultura, não se fará necessário gastar tantos recursos com treinamentos demorados e “figurões do coaching”, pois será natural para os funcionários o respeito, a compreensão e a confiança mútuos dentro da empresa (BICHUETTI, 2011).

Lembrando que esse tipo de cultura começa no nível estratégico e se estende até o nível operacional, gerando um ciclo na organização onde os líderes respeitam e cuidam dos seus subordinados, que, por sua vez, passam a tratar os clientes desta forma, gerando um ambiente saudável e confortável para o desenvolvimento de ideias, respeito e valorização de diferenças e apreço pelas individualidades.

Esse ambiente só se torna possível com o engajamento de cada pessoa na organização no comprometimento de manter esse ambiente. É importante ressaltar que durante o treinamento o líder deve empoderar os colaboradores, na tentativa de gerar neles um senso de cuidado e responsabilidade social similares aos da empresa.

O funcionário que é bem tratado pode estender esse tratamento ao seu meio de convívio, pois, como seres sociais, os seres humanos são adaptáveis, logo, por ter contato com esse tipo de cultura aproximadamente 44h semanais, seria esperada certa mudança de comportamento operacional no indivíduo.

INDIVÍDUO EMPRESARIAL E SOCIAL

Desde o princípio à atualidade, as pessoas têm retirado cada vez mais as responsabilidades de si mesmas quando algo dá errado, caso provoquem um obstáculo no caminho seja dela ou de outrem. Esse comportamento é um dos mais prejudiciais a uma empresa ou até mesmo para a vida pessoal. Muitos colaboradores não assumem seus erros perante as dificuldades que a empresa enfrenta, fazendo com que os gestores rodem em círculos frequentes para lidar com os problemas que podem ou não quebrar uma empresa. “autorresponsabilidade é a crença de que você é o único responsável pela vida que tem levado, e assim, é o único que pode mudá-la.” (VIEIRA, 2017. p. 99)

Vieira (2017) explica que autorresponsabilidade é a pessoa reconhecer que é a única responsável pela vida que tem levado, e é a única capaz de mudá-la. Com isso, pode-se considerar que alguns colaboradores não obtêm ascensões de cargo, uma tão esperada promoção ou participação nos lucros, ou boas avaliações dentre os colegas da empresa ou superiores, por conta de sua falta de

autorresponsabilidade. No entanto, nem tudo é o colaborador. O gestor também pode não ter autorresponsabilidade, e ao invés de identificar e aceitar que seu modo de gerir é errôneo, culpa sua equipe que tenta gerar resultados a todo instante, mas que, por conta do gestor, não se faz efetiva.

Covey (1989) diz que a proatividade te coloca no comando e se baseia nos quatro dons exclusivamente humanos: a imaginação, a consciência, a vontade independente e a autoconsciência. A proatividade dá o poder de discordar e repensar uma atividade ou atitude, mesmo que a mesma tenha sido ensinada desde a infância. Identificando que tal atividade é ineficaz, o indivíduo tem o poder de mudá-lo.

O gerenciamento pessoal leva o indivíduo a pensar sobre a eficácia de suas ações e comportamentos, levando-o a se questionar sobre o que poderia fazer e qual atitude poderia adotar para mudar sua vida pessoal e profissional.

Vieira (2017) também explica que há uma ordem para que a autorresponsabilidade exista. A pessoa precisa ter consciência do que faz, deve analisar se todos seus feitos têm sido benéficos para ela e os demais ao seu redor, com isso, identificando os pontos, ela trabalha a autorresponsabilidade, tomando para si aquilo que ela considera que “está a impedindo de caminhar ou melhorar suas condições”, e por último, assumindo e reconhecendo seus erros e acertos, a pessoa tem a possibilidade de ter uma visão positiva de seu futuro e fazer o possível para melhorar. No entanto, se funcionasse dessa maneira, tudo seria muito fácil.

O autor abrange mais a primeira etapa: a consciência. Dividindo-a em três: consciência plena, relativa e disfuncional. Respectivamente, a primeira é a perfeita noção da realidade, a segunda é a noção limitada e influenciável da realidade, e a terceira é a noção irreal e incompleta da realidade. Através de estímulos traumáticos ou violadores de valores pessoais, que são as experiências de vida, cada consciência resulta em um comportamento e tem determinados filtros que influenciam no resultado. Com a consciência plena, há três filtros denominados filtro intelectual, filtro emocional e o amor que resulta o comportamento funcional produtivo. Com a consciência relativa, há somente o filtro emocional e resulta no comportamento disfuncional improdutivo. A última a consciência disfuncional, não há nenhum filtro e resulta o comportamento disfuncional prejudicial.

Vieira (2017, p. 63, 74) define e dá provas concretas de que a consciência plena é algo inalcançável por conta de crenças, valores, e frisa sobre o quanto de amor um indivíduo recebeu durante sua infância que implica em muitas coisas. Mas, justifica que uma pessoa só não pode ter uma consciência plena quando há falta de caráter. Há também justificativa para a consciência disfuncional, quando ela só existe de fato em pessoas mentalmente doentes ou pessoas que tenham passado por grandes traumas.

Quando assim que notada a consciência, a pessoa precisa se voltar para a autorresponsabilidade. Ela tem total responsabilidade de tudo que está acontecendo em sua vida, seja ruim ou bom. Observando isso, ela ganha o poder para provocar as mudanças necessárias para trazer uma vida consciente, equilibrada e plena. Porém, na visão de gestor trazer o conceito de autorresponsabilidade, em sua pura forma, é complexo, portanto, a gestão comportamental e emocional entram em ação para trazer esse conceito e outros valores de forma que tanto os colaboradores quanto os próprios gestores possam usufruir disso.

GESTÃO COMPORTAMENTAL E EMOCIONAL NOS MEIOS DE CONVÍVIO

A gestão comportamental parte do princípio de que o indivíduo inserido num determinado ambiente deve estar ciente das atitudes esperadas no mesmo. Em vista disto, se faz de suma importância o manual de regras da empresa, pois nela estão contidas, de forma detalhada, as atitudes que a organização em questão considera boas ou reprováveis. Incentivar sistematicamente que todos os colaboradores leiam e estejam por dentro de cada um dos tópicos do manual, facilita o processo de aprendizagem organizacional e, a partir deste momento, os gestores têm um “prumo” através do qual acertam as atitudes de cada funcionário, de mesmo modo, possuem uma “bússola” que os norteia em como agir e gerir suas respectivas equipes.

Cury (2003) diz que bons professores são eloquentes, mas professores fascinantes conhecem o funcionamento da mente. Adotando os líderes como os professores do processo de educação corporativa, pode-se aplicar com maior facilidade os pensamentos de Cury a esse respeito. Ele diz que os bons professores possuem uma boa cultura acadêmica e transmitem com segurança e eloquência as informações, contudo, os professores fascinantes procuram entender melhor como funciona a mente de seus alunos para educar melhor. Estes transformam informação em conhecimento e conhecimento em experiência.

Com base no que foi visto acima, entende-se que munido do conhecimento gerado pelo manual da empresa, tendo em vista que o mesmo é o detentor da missão, visão e valores da mesma, o gestor empodera seus subordinados com conhecimento a respeito da organização, dando-lhes não só informações, mas aplicações práticas, exemplos e experiências de vida, na tentativa de fixar na mente de cada um de seus liderados, respeitando suas individualidades e moldando-os às expectativas da organização, todo o necessário para que se desenvolvam como profissionais e seres humanos.

Os líderes têm o dever de não serem apenas didáticos, mas de serem sensíveis a ponto de falar com o coração de seus subordinados, motivando-os, cativando sua

atenção, sendo claro em passar suas mensagens, mudando a tonalidade da voz de acordo com o momento, estimulando sua concentração, devem estar abertos a ouvir seus liderados e aproveitar suas ideias e mostrando que não é um chefe, mas alguém disposto a buscar os resultados junto a eles (CURY, 2003. p.67). “Os educadores, apesar de suas dificuldades, são insubstituíveis, por que a gentileza, a solidariedade, a tolerância, a inclusão, os sentimentos altruístas, enfim, todas as áreas da sensibilidade não podem ser ensinadas por máquinas, e sim por seres humanos.” (VIEIRA, 2017. p. 99)

Ainda sobre educação, Cury (2003) diz que professores fascinantes não ensinam apenas a explorar o mundo em que estão, mas ensinam principalmente a explorar e entender o mundo que são. A gestão emocional é uma ferramenta muito negligenciada, não somente dentro das empresas, mas também, na sociedade atual. A empresa que desenvolve esse tipo de gestão em seus líderes e funcionários não só é capaz de atingir melhores resultados através de colaboradores que pensam de forma lógica, equilibrada e assertiva, mas também contribui para que a sociedade se torne um pouco melhor.

A gestão emocional ensina o indivíduo a pensar antes de reagir, a não ter medo do medo, a ser líder de si mesmo, autor da sua história, a saber filtrar os estímulos estressantes e a trabalhar não apenas com fatos lógicos e problemas concretos, mas também com as contradições da vida.

A maioria das instituições de ensino, e das famílias atuais, não ensina os indivíduos a lidar com as frustrações, decepções e rejeições. A falta da gestão emocional pode vir a gerar no mínimo três tipos de indivíduo: os insensíveis, os hipersensíveis e os alienados.

- Os insensíveis são os que possuem uma emoção insensível, ou seja, machucam e ofendem aqueles que estão ao seu redor, sem se importarem com o que sentem ou com as consequências de seus atos;
- Os hipersensíveis, por outro lado, vivem intensamente a dor do próximo, se doam sem limites, se preocupam demais com a crítica alheia, não possuem proteção emocional. Uma crítica pode estragar seu dia, seu mês ou sua vida;
- Já os alienados, não pensam no futuro, não possuem sonhos, metas, mas se deixam ser levados pelo cotidiano com um conformismo doentio.

Em vista de tais informações, os gestores, em conformidade com os valores da empresa, devem focar no desenvolvimento dos colaboradores, de forma que os mesmos possam se tornar melhores trabalhadores e melhores pessoas, sendo capazes de igual modo a desenvolverem tais competências aprendidas no ambiente organizacional.

Os líderes, que assim o fazem, devem estar aptos, segundo Cury (2003), a gerar no funcionário a capacidade de gerenciar seus pensamentos, administrar suas

emoções, ser líder de si mesmo, trabalhar o aprendizado sobre perdas e frustrações e superar conflitos, aumentando a possibilidade de criação de um ambiente de trabalho saudável e livre de julgamentos e críticas, e uma sociedade mais ética, justa e pacífica.

CONCLUSÃO

Baseado em pesquisas e estudos, nota-se que grande parte das demissões se devem às questões comportamentais, o que leva à demissão por justa causa.

Dentro da administração, aprende-se que o ato de gerir é a principal função em uma empresa, pois se há bom gerenciamento de pessoas, há resultados satisfatórios. Se há mal gerenciamento, maus resultados, a empresa pode vir à falência. No entanto, dependendo do gestor a missão de gerir pessoas, coordenar, organizar, dirigir e fazer com que as mesmas vistam a camisa da empresa é algo complicado. Cada pessoa é uma pessoa e fazer com que seus comportamentos, no mínimo, seguem um padrão para desenvolver bons resultados é mais difícil ainda. O gestor do mundo atual precisa estar preparado não só para lidar com personalidades complexas, mas, com comportamentos impulsivos ou até comportamentos retidos. Esse cuidado de procurar absorver conhecimentos complementares à administração, dá ao gestor a capacidade de tomar as decisões certas. Saber que muitos comportamentos tomados por seus colaboradores têm por motivações problemas pessoais ou com colegas de trabalho, pode causar uma demissão ou a decisão de mudar o colaborador de setor, que seria mais rápido do que dar a ele um feedback no qual basear seus próximos passos.

É notável, atualmente, que a maioria das pessoas buscam trabalhar com foco na remuneração, e que isso desencadeia comportamentos como desleixo, desânimo, talvez, preguiça, ou até uma ambição exacerbada. E tais comportamentos somados a gestores incapazes de aceitar mudanças ou de adquirir mais conhecimento, agrava cada vez mais a situação.

Com todas as pesquisas e estudos, existe uma infinidade de formas de passar os valores organizacionais aos colaboradores para que eles se tornem, de fato, colaboradores da empresa. Não só os funcionários, mas, os gestores e todos que compõem o corpo dela. Cada indivíduo é importante, e existe, dentro de cada um, algo que trará bons resultados. Sabendo aplicar as gestões comportamental e emocional, a educação corporativa e entender como se lidera, é possível descobrir talentos em cada funcionário e transformar o ambiente de trabalho num lugar saudável.

O colaborador que não sabe gerir suas próprias emoções, pode ser um trabalhador fantástico, mas em algum momento de deslize pode permitir que seu

comportamento reprovável entre em cena, lhe custando seu cargo e manchando, por assim dizer, o nome da empresa, dependendo da situação.

O empoderamento do colaborador no que diz respeito à gestão do seu comportamento e das suas emoções é responsabilidade da empresa, pois através do treinamento e desenvolvimento desse funcionário, trabalhados na educação corporativa e exemplificado pelas atitudes de seus líderes, seu meio de convívio pode ser positivamente afetado e, ao saber qual empresa foi responsável por essa melhora, a organização ganha pontos com a sociedade por conta de sua responsabilidade social.

Além disso, quando um bom funcionário é desligado por motivos comportamentais, a empresa também sai perdendo, pois aquele capital intelectual é insubstituível. As experiências, competências e valores que o indivíduo agregou durante seu tempo de trabalho, não serão encontradas em sua completude e magnitude em qualquer outra pessoa. Os pesquisadores levaram décadas para tentar fazer com que as máquinas arranhassem o potencial humano, uma empresa que valora seu capital humano, valora a si mesma.

REFERÊNCIAS

BICHUETTI, José Luiz. **Gestão de pessoas não é com o RH**/José Luiz Bichuetti. - São Paulo: Editora Lafonte, 2011.

CHAPMAN, Gary. **As 5 Linguagens do Amor**. 3ª Ed. São Paulo. Mundo Cristão. 2013

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 9.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CODO, Wanderley & LANE, Silvia T. Maurer. **“Psicologia Social: O homem em movimento”**./ 1a Ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 2006.

COVEY, Stephen R. **“Os 7 Hábitos das Pessoas Altamente Eficazes”**/ Stephen R. Covey ;tradução Alberto Cabral Fusaro ... [et al.]. - 1. ed. - Rio de Janeiro: Best Seller, 2014. recurso digital.

CURY, Augusto. **“Gestão da emoção: Técnicas de coaching emocional para gerenciar ansiedade, melhorar o desempenho pessoal e profissional e conquistar uma mente livre e criativa”**/ Augusto Cury. -São Paulo: Saraiva, 2015.

CURY, Augusto. **“Pais brilhantes, professores fascinantes”**/Augusto Jorge Cury. - Rio de Janeiro : Sextante, 2003.

MEISTER, J. **“Educação corporativa”**. São Paulo: Makron Books, 1999.

NOVAES, Dany. **“Gestão por Competências: Você sabe o que é?”**. 2015. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/gesto-por-competencias/>. Acesso em: 28/08/2019.

QUARTIERO, E.; BIANCHETTI, L. (Org). **“Educação Corporativa: mundo do trabalho e do conhecimento: aproximações”**. São Paulo: Cortez, 2005.

Impacto dos valores pessoais e organizacionais sobre o comprometimento organizacional. In TAMAYO, A; PORTO, J. B. **“Valores e Comportamento nas Organizações”**. Rio de Janeiro: Vozes, 2005.

TODOROV, João. **Perspectivas em análise do comportamento**. Perspectivas vol.3 no.1 São Paulo. 2012 http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2177-35482012000100004 Acesso em: 26/08/2019

VIEIRA, Paulo. **O poder da autorresponsabilidade: A ferramenta comprovada que gera alta performance e resultados em pouco tempo**/ Paulo Vieira. - São Paulo: Editora Gente, 2017.

EFEITO MANADA OU EFEITO HETEROGENEIDADE? EVIDÊNCIAS PARA O MERCADO BRASILEIRO

Data de aceite: 20/02/2020

Data de Submissão: 29/11/2019

Vinicius Mothé Maia

FACC/UFRJ

Rio de Janeiro - RJ

<http://lattes.cnpq.br/7523431181094741>

Antonio Carlos Figueiredo Pinto

IAG/PUC-Rio

Rio de Janeiro - RJ

<http://lattes.cnpq.br/9228786571948060>

Marcelo Cabús Klotzle

IAG/PUC-Rio

Rio de Janeiro - RJ

<http://lattes.cnpq.br/5042677509706552>

Paulo Vitor Jordão da Gama Silva

IAG/PUC-Rio

Rio de Janeiro - RJ

<http://lattes.cnpq.br/5515359838087830>

RESUMO: A existência do Efeito Manada nos mercados internacionais é uma das evidências que contradizem a teoria tradicional de Finanças que não considera a influência de fatores psicológicos na tomada de decisão. Sendo assim, a presente pesquisa buscou identificar a existência do efeito manada no mercado brasileiro e compreender a influência do câmbio

nesse efeito, devido a importância do mercado cambial para a realidade brasileira. O período de análise foi de janeiro de 1999 a dezembro de 2016, totalizando 4.438 dias. A metodologia compreendeu dois passos, em um primeiro momento buscou-se analisar a média do efeito manada através de regressões múltiplas e num segundo momento estudar a variação do efeito ao longo do tempo através do método do Filtro de Kalman. Os resultados apontaram para a existência de um “Efeito Heterogeneidade” no mercado acionário brasileiro e não um efeito manada como esperado, estando esse “Efeito Heterogeneidade” atrelado as variações do mercado cambial.

PALAVRAS-CHAVE: Efeito Manada; Efeito Heterogeneidade; Filtro de Kalman.

HERD EFFECT OR HETEROGENEITY EFFECT? EVIDENCE FOR THE BRAZILIAN MARKET

ABSTRACT: The existence of the Herd Effect in international markets is one of the evidence that contradicts the traditional theory of finance that does not consider the influence of psychological factors in decision making. Thus, this research sought to identify the existence of the herd effect in the Brazilian market and to understand

the influence of the exchange rate on this effect, due to the importance of the foreign exchange market to the Brazilian reality. The analysis period was from January 1999 to December 2016, totaling 4,438 days. The methodology comprised two steps, initially we sought to analyze the average of the herd effect through multiple regressions and then to study the variation of the effect over time using the Kalman Filter method. The results pointed to the existence of a “Heterogeneity Effect” in the Brazilian stock market and not a herd effect as expected, this “Heterogeneity Effect” being linked to foreign exchange market variations.

KEYWORDS: Herd Effect; Heterogeneity effect; Kalman filter.

1 | INTRODUÇÃO

“Wall Street: o dinheiro nunca dorme” não é apenas nome de um filme, mas sim característica inerente à gestão de recursos financeiros. Gestores e investidores buscam maximizar o retorno de suas carteiras a todo o momento e assim “vencer o mercado”. Historicamente, a pesquisa em finanças se baseia no modelo de escolhas racionais que assume o investidor como sendo racional e equilibrado, em busca da maximização da utilidade esperada (FAIRCHILD, 2014).

Em oposição à visão da racionalidade absoluta, as finanças comportamentais consideram os investidores como tomadores de decisões baseadas nos valores humanos, preferências pessoais e nas suas emoções (FAIRCHILD, 2014).

Ou seja, os estudos tradicionais de finanças enfatizam a Moderna Teoria do Portfólio e a hipótese do Mercado Eficiente, enquanto o campo das finanças comportamentais investiga as questões psicológicas e sociológicas que impactam o processo de tomada de decisão (RICCIARDI & SIMON, 2000) e seus possíveis impactos no mercado financeiro (para um maior debate sobre a questão da racionalidade versus a emoção, ver SANTOS & SANTOS, 2005).

Um dos impactos proveniente da racionalidade limitada observado no mercado acionário é o efeito manada. Esse efeito é observado no momento em que o comportamento de um grupo de investidores passa a imitar o comportamento de outros investidores, causando um efeito em cascata no mercado acionário (CHIANG et al., 2013). Scharfstein e Stein (1990) tratam das causas do efeito manada ao explanarem sobre a importância do contexto na ocorrência do efeito.

Um desses contextos seria a tentativa dos gestores de aumentar sua reputação como tomadores de decisão e assim seguir a tendência estabelecida pelos demais agentes. Scharfstein e Stein (1990) lembram da “Segunda-feira Negra”, ocorrida em outubro de 1987 quando o mercado acionário mundial sofreu um baque. Havia o entendimento geral dos gestores de que os ativos estavam caros e a tendência de desvalorização era mais provável que a de valorização. Entretanto poucos estavam

dispostos a vender seus ativos e serem classificados como perdedores por terem perdido a oportunidade de ganhar mais dinheiro.

Chiang e Zheng (2010) identificaram em seu estudo a existência da influência não apenas do contexto local, no sentido do mercado acionário dentro de um único país, mas também a influência de um efeito manada entre países, onde a economia de um país influenciaria a economia de outro país. Em seu estudo, eles notam a influência do mercado americano sobre outros mercados, como, por exemplo, na América Latina, onde as bolsas de valores tendiam a seguir os movimentos acentuados que ocorreram no mercado acionário americano durante o período estudado. Vale salientar que a existência de relação positiva entre o mercado brasileiro e o americano não obriga a bolsa brasileira a seguir todo o tempo os movimentos externos, como pode ser observado em 2010 e 2012, quando a bolsa brasileira teve relação negativa frente ao mercado americano.

Essa relação entre o mercado americano e o brasileiro é captada pela forte correlação negativa entre a taxa de câmbio Brasil-EUA e o índice do mercado de ações (Ibovespa), amplamente documentada na literatura acadêmica (SILVA e CORONEL, 2012; GRÔPPO, 2006; PIMENTA JÚNIOR e SCHERMA, 2005).

Por último, outro ponto interessante do efeito manada é sua mensuração. As pesquisas tradicionais utilizam-se da regressão linear, obrigando assim que o efeito seja medido através de sua média. O coeficiente fixo obtido não reflete satisfatoriamente a realidade mutável do mercado, sendo então necessária a mensuração do efeito manada de maneira dinâmica, permitindo assim um parâmetro da regressão que varie com o tempo (CHIANG et al., 2013). A relação não linear entre o mercado acionário e o cambial é retrata por Renault et al. (2016) em sua pesquisa ao verificarem que a relação entre esses mercados é mais forte em momento de desvalorização cambial.

Nesse contexto, a presente pesquisa busca compreender a influência do câmbio no efeito manada captado no mercado acionário brasileiro através da utilização de um modelo com parâmetros variáveis ao longo do tempo.

A pesquisa se diferencia da realizada por Chiang e Zheng (2010) na medida em que se utilizaram dados cambiais brasileiros (Índice de Volatilidade Cambial - FXvol) para medir a influência externa, e não dados do mercado americano. Espera-se assim captar uma influência mais ampla do capital internacional no contexto nacional em virtude da utilização de um índice interno a economia brasileira e não externo. O uso do Índice de Volatilidade Cambial deve-se a sua capacidade em prever movimentos futuros do mercado acionário, funcionando como um indicador antecedente dos movimentos do mercado acionário (MAIA et al., 2016).

2 | REFERENCIAL TEÓRICO

Essa seção segue dívida em duas partes. Na primeira foram apresentadas as pesquisas sobre efeito manada realizadas no mercado brasileiro, assim como os artigos seminais internacionais. Na segunda parte foram expostos os modelos empregados na mensuração do efeito manada e os resultados esperados a partir das pesquisas anteriores.

2.1 Efeito Manada

O Efeito Manada ocorre quando investidores imitam as estratégias de outros investidores (CHIANG *et al.*, 2013; BIKHCHANDANI & SHARMA, 2000; SCHARFSTEIN & STEIN, 1990). Bikhchandani e Sharma (2000) argumentam que para o efeito manada ocorrer, um investidor deve estar ciente e ser influenciado pela ação de outros.

As razões que levam ou aumentam as chances de ocorrência do efeito manada são debatidas por diversos autores. Um desses aspectos é a informação em cascata gerada pela influência da tomada de decisão dos primeiros investidores sobre os demais (BIKHCHANDANI & SHARMA, 2000).

A influência da obtenção da informação é corroborada por Hirshleifer, Subrahmanyam e Titman (1994) em seu estudo ao observarem a existência de um equilíbrio de mercado diferente do atingido quando a informação é recebida simultaneamente pelos investidores. A tomada de decisão por parte de alguns, apenas por terem recebido uma informação antes dos demais, pode levar a alguns ativos receberem maior atenção que outros ativos similares, evidenciando assim a existência do efeito manada (HIRSHLEIFER, SUBRAHMANYAM & TITMAN, 1994).

A autoconfiança exagerada e a vontade de mostrar suas habilidades são aspectos psicológicos que podem levar os gestores a imitarem as estratégias de outros e assim aumentar as chances dos preços dos ativos se descolarem dos fundamentos econômicos (HIRSHLEIFER, SUBRAHMANYAM & TITMAN, 1994).

O efeito manada tratado anteriormente é classificado por Bikhchandani e Sharma (2000) como intencional, advindo da intenção dos investidores em replicar o comportamento de outros, distinguindo-se do efeito espúrio que advém da coincidência da tomada de decisão ao se deparar com problemas e informações semelhantes. Um exemplo do efeito manada espúrio seria a queda nos preços das ações após uma queda na taxa de juros, que acarretaria a revisão das taxas de desconto e conseqüente desvalorização no mercado acionário. A queda abrupta dos preços não se deu pelos investidores imitarem seus pares, mas sim pela influência de uma informação pública disponível a todos.

Apesar dessa distinção, Bikhchandani e Sharma (2000) argumentam que a

distinção entre o efeito espúrio e o intencional é difícil de ser feita na prática, pois as mudanças nos preços são causadas por diversos fatores.

As investigações acerca do efeito manada seguem duas abordagens tradicionalmente. A primeira proposta por Lakonishok, Shleifer e Vishny (1992) busca identificar o efeito manada a partir da correlação entre as posições tomadas por gestores em relação à determinada ação. Em seu estudo Lakonishok, Shleifer e Vishny (1992) analisaram o comportamento de 769 fundos americanos e notaram que o efeito manada se apresentava nas ações de empresas pequenas. Isso porque as ações das grandes empresas são usadas em posições de longo prazo (“*buying and holding*”).

Seguindo essa linha de pesquisa, Lobão e Serra (2007) usaram o mesmo modelo para avaliar o efeito manada em fundos mútuos portugueses. Os resultados da pesquisa apontaram para uma redução do efeito manada em momento de alta volatilidade e de tranquilidade do mercado. Lobão e Serra (2007) explicam que em momento de tranquilidade os agentes de mercado têm maior tranquilidade para tomar suas próximas decisões, não seguindo assim outros agentes, da mesma forma, os momentos de alta volatilidade podem ser entendidos como uma *proxy* de mais informação, permitindo uma tomada de decisão mais consciente e menor influência de outros agentes.

A segunda abordagem proposta por Christie e Huang (1995) busca detectar o efeito manada através da dispersão dos retornos do mercado acionário, sendo esta mensurada pelo Desvio-padrão Transversal dos Retornos (*Cross-sectional Standard Deviation of Returns*) e o Desvio Absoluto Transversal dos Retornos (*Cross-sectional Absolute Deviation of Returns*). Christie e Huang (1995) tratam que a identificação pura de momentos de baixa dispersão não caracterizaria a existência de efeito manada, uma vez que o baixo nível de dispersão dos retornos poderia se dar devido à falta de novas informações durante algum período. Por isso a dispersão dos retornos deve ser explicada por uma variável de momento capaz de justificar a existência do efeito manada.

Christie e Huang (1995) lançam mão em sua pesquisa de duas variáveis binárias, uma referente aos retornos extremos positivos e outra referente aos negativos. Nota-se nos resultados da pesquisa a influência diferenciada entre períodos extremos de retornos positivos e negativos. A dispersão dos dados é maior em momento de euforia que em momento de pessimismo, ainda que Christie e Huang (1995) não tenham identificado o efeito manada em sua pesquisa.

Da mesma forma que ocorre no mercado acionário o “efeito alavancagem”, retornos negativos atrelados a momentos de alta volatilidade enquanto que retornos positivos não estão (SILVA, SÁFADI & CASTRO JÚNIOR, 2005), ocorre uma assimetria do impacto dos retornos positivos e negativos no efeito manada. Essa

ideia é corroborada por Chang, Cheng e Khorana (2000) em seu estudo ao notarem um aumento da dispersão dos retornos para a amostra de países desenvolvidos nos momentos em que ocorrem retornos extremos positivos, entretanto o mesmo não ocorre para os retornos extremos negativos.

Os momentos de retornos extremos são usados para identificar a presença do efeito manada em virtude de os agentes estarem mais inclinados a seguirem seus sentimentos na tomada de decisão e se deixarem influenciar por outros agentes de mercado durante períodos de euforia ou estresse no mercado (CHANG, CHENG & KHORANA, 2000). O mesmo não ocorre durante períodos normais.

Nota-se que as duas abordagens não divergem apenas na maneira como mensuram o efeito manada, mas também nos resultados encontrados nos estudos e nas explicações dadas para esses resultados. Por isso dá importância de se continuar a estudar essa temática e assim avançar no seu entendimento.

Algumas pesquisas podem ser encontradas para o mercado brasileiro. Del-Vecchio *et al.* (2009) estudaram os principais fundos de ação brasileiro entre 2003 e 2007. Eles foram capazes de identificar através da análise das redes do mercado (*Market Graph* – Teoria dos Grafos) agentes que influenciavam os demais e assim identificar a existência de efeito manada no mercado acionário brasileiro.

Tariki (2014) corrobora os resultados anteriores em sua pesquisa utilizando o modelo de Lakonishok, Shleifer e Vishny (1992). O estudo analisou os fundos de ação com gestão ativa no período de 2007 a 2013 e concluiu que o efeito manada é acentuado nos menores fundos, assim como nas ações de menor capitalização (*small cap*) indo ao encontro das pesquisas expostas anteriormente (LOBÃO & SERRA, 2007; LAKONISHOK, SHLEIFER & VISHNY; 1992). Assim como na pesquisa de Lobão e Serra (2007) para o mercado Português, Tariki (2014) também concluiu que a intensidade do efeito manada no Brasil é superior ao medido em mercados maduros, como os Estados Unidos, apontando assim para uma maior força do efeito manada em mercados financeiros emergentes e menos desenvolvidos.

Por fim, a pesquisa de Silva, Barbedo e Araújo (2015) analisou o efeito manada no período de 2010 a 2014 para as duas ações mais líquidas do Ibovespa a época. Os resultados encontrados foram ambíguos, pois ao considerar o modelo de Christie e Huang (1995) não foi detectada a presença do efeito manada, porém ao analisar os resultados do modelo de Pressão de Preços, os autores notaram que a probabilidade da próxima transação seguir a mesma direção da anterior (seguir aquele movimento) é estatisticamente superior a 50%, sugerindo assim que as transações não seguem um passeio aleatório e sim uma tendência daquele momento.

2.2 Modelos de Mensuração do Efeito Manada

Nessa seção serão apresentados apenas os modelos de mensuração do efeito manada através dos métodos de dispersão dos retornos do mercado, por ser esse o foco dado pela presente pesquisa.

Christie e Huang (1995) propuseram as equações 1 e 2 para verificar a existência do efeito manada, esses modelos serviram de ponto de partida para o desenvolvimento das pesquisas:

$$CSSD = \alpha + \beta_1 D_t^L + \beta_2 D_t^U + \varepsilon_t \quad (1)$$

$$CSAD = \alpha + \beta_1 D_t^L + \beta_2 D_t^U + \varepsilon_t \quad (2)$$

Onde:

- $CSSD = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (r_i - \bar{r})^2}{n-1}}$, desvio-padrão transversal dos retornos;
- $CSAD = \frac{\sum_{i=1}^n |r_i - \bar{r}|}{n}$, desvio absoluto transversal dos retornos;
- r_i é o retorno do ativo i e \bar{r} é o retorno do portfólio de mercado;
- D_t^L recebe valor 1 se o retorno de mercado estiver no extremo negativo, zero no caso contrário;
- D_t^U recebe valor 1 se o retorno de mercado estiver no extremo positivo, zero no caso contrário.

Eram então estabelecidos padrões para a caracterização de um retorno extremo, como maior que 2 ou 3 desvios-padrão, por exemplo, e o efeito manada estaria caracterizado por coeficientes β_1 e β_2 negativos, pois seria esperado, caso não houvesse efeito manada, que em momento extremos (euforia ou crise) a dispersão dos retornos aumentaria e não se reduziria (CHRISTIE & HUANG, 1995).

Os modelos subsequentes acabaram por focar no estudo do Desvio Absoluto Transversal dos Retornos (CSAD, sigla em inglês) devido ao entendimento desse ser mais adequado para a captura do efeito manada devido a sua menor sensibilidade a *outliers*. Chang, Cheng e Khorana (2000) propuseram um modelo capaz de capturar a assimetria de impacto entre retornos positivos e negativos, destrinchando os modelos em duas equações representadas pelas equações 3 e 4:

$$CSAD_t^{UP} = \alpha + \gamma_1^{UP} |R_{m,t}^{UP}| + \gamma_2^{UP} (R_{m,t}^{UP})^2 + \varepsilon_t \quad (3)$$

$$CSAD_t^{DOWN} = \alpha + \gamma_1^{DOWN} |R_{m,t}^{DOWN}| + \gamma_2^{DOWN} (R_{m,t}^{DOWN})^2 + \varepsilon_t \quad (4)$$

Onde:

- $CSAD_t^{UP}$ e $CSAD_t^{DOWN}$ fazem referência aos desvios absolutos quando o mercado tem um retorno positivo e negativo, respectivamente;
- $R_{m,t}^{UP}$ e $R_{m,t}^{DOWN}$ fazem referência ao retorno do mercado quando for positivo e negativo, respectivamente.

Nesses modelos, o coeficiente captura a existência do efeito manada. Isso porque é esperado que a relação entre a dispersão e a magnitude dos retornos seja linear, ou seja, caso o retorno absoluto aumente é esperado que a dispersão dos dados aumentasse. No caso da existência do efeito manada, espera-se que a dispersão dos dados não aumente ou aumente menos que o esperado conforme o retorno absoluto aumente, sendo assim o coeficiente γ_2 seria negativo, indicando a existência do efeito manada (CHANG, CHENG & KHORANA, 2000). Chiang e Zheng (2010) complementam esse entendimento da existência do efeito manada ao tratarem que em momentos de grande variação nos preços de mercado, os investidores se comportariam de maneira mais uniforme, fato que acarretaria um aumento da correlação dos retornos observados no mercado e uma consequente redução da dispersão dos retornos, ou ao menos um aumento pequeno, caracterizando-se assim o efeito manada.

Nessa mesma pesquisa, Chang, Cheng e Khorana (2000) tratam que a utilização das duas equações pode gerar problemas na identificação do efeito manada, pois houve evidências de que apenas uma das equações foi capaz de identificar a existência desse efeito. Com o intuito de aprimorar o modelo de Chang, Cheng e Khorana, Chiang e Zheng (2010) o modificam visando facilitar a captura da assimetria e sua melhor visualização. O modelo elaborado por eles é apresentado na equação 5:

$$CSAD_t = \alpha + \gamma_1 R_{m,t} + \gamma_2 |R_{m,t}| + \gamma_3 R_{m,t}^2 + \varepsilon_t \quad (5)$$

Assim como nos modelos anterior, é o coeficiente ligado ao retorno quadrático do mercado (γ_3) que captura a existência do efeito manada. Sendo esperado que esse coeficiente seja negativo na presença desse efeito. Chiang e Zheng (2010) tratam da existência de um “Efeito Heterogeneidade”, observado quando o coeficiente γ_3 for positivo, sugerindo assim um aumento da dispersão dos retornos em momentos de retornos extremos. Os autores identificaram a existência desse

efeito para a América Latina em seu estudo.

A diferença aqui é a possibilidade de avaliar a quantidade de assimetria existente entre a dispersão dos retornos e o retorno do mercado, essa assimetria é vista na relação (CHIANG & ZHENG, 2010):

$$(\gamma_2 + \gamma_1)/(\gamma_2 - \gamma_1) \quad (6)$$

Por fim, Chiang *et al.* (2013) propõem não a utilização de um novo modelo, mas sim outra maneira de estimar o modelo. Eles argumentam que a estimação pelo método tradicional requer uma relação linear fixa ao longo do tempo e que na realidade o efeito manada não seria algo presente em todo o momento e sim característico de determinados momentos de estresse no mercado. Sendo assim, Chiang *et al.* (2013) sugerem a estimação usando um modelo com Filtro de Kalman (KALMAN, 1960), onde a equação original para mensuração do efeito manada é chamada de equação de medição e a matriz com os coeficientes variando ao longo do tempo chamado de vetor de estado das variáveis. Através do procedimento do Filtro de Kalman é possível encontrar coeficientes que variam ao longo do tempo e assim obter uma relação linear que oscila ao longo do tempo.

3 | MÉTODO E BASE DE DADOS

Nessa seção é apresentado o método empregado, assim como a base de dados, para atingir o objetivo proposto de compreender a influência do câmbio no efeito manada captado no mercado acionário brasileiro através da utilização de um modelo com parâmetros variáveis ao longo do tempo.

Assim como nas pesquisas apresentadas no referencial teórico, foram calculados em um primeiro momento o desvio-padrão transversal dos retornos e o desvio absoluto transversal dos retornos. O índice Ibovespa foi usado como o portfólio de mercado, sendo sua carteira reponderada em julho de cada ano de 1999 a 2016, período considerado na pesquisa. Além da série histórica dos preços das ações que compuseram o índice Ibovespa, foram coletadas também as séries históricas da Ptax (dólar), FXvol e IVol-Br. Com exceção do FXvol e IVol-Br, obtidos junto a BM&FIbovespa e o grupo de pesquisa Nefin-Fea USP, respectivamente, os demais dados foram obtidos na base de dados da Bloomberg.

O objetivo em coletar as séries históricas da Ptax e do FXvol é entender a influência entre o câmbio e o efeito manada no mercado acionário. Já a série histórica do IVol-Br, índice de volatilidade acionário calculado pelo Nefin aos moldes do VIX, é colocar a prova a ideia de que o índice de volatilidade é capaz de adiantar

os movimentos de mercado e assim fazer um teste de robustez ao evidenciar que não apenas o FXvol é potencialmente capaz de explicar o efeito manada, mas também o índice de volatilidade do próprio mercado acionário.

Antes de avançar para a mensuração do efeito manada, realizou-se uma análise preliminar dos dados para que se pudesse tomar uma familiaridade com os dados e avaliar a existência de eventuais problemas, como a estacionariedade dos dados, necessária para a aplicação das regressões. Para testar a estacionariedade foi aplicado o teste de raiz unitária Aumentado de Dickey-Fuller (ADF).

Após essa avaliação inicial dos dados foi testada a presença do efeito manada no mercado brasileiro através das equações 7 e 8:

$$CSSD_t = \alpha + \gamma_1 Ibov_t + \gamma_2 |Ibov_t| + \gamma_3 Ibov_t^2 + \varepsilon_t \quad (7)$$

$$CSAD_t = \alpha + \gamma_1 Ibov_t + \gamma_2 |Ibov_t| + \gamma_3 Ibov_t^2 + \varepsilon_t \quad (8)$$

Onde:

- $Ibov_t$ é o retorno logaritmizado do índice Ibovespa no dia t.

Assim como tratado no referencial teórico, o coeficiente γ_3 permitirá a identificação do efeito manada ou não. Ambas as regressões foram calculadas com toda a série histórica (janeiro de 1999 a dezembro de 2016) e em seguida recalculada considerando o momento antes e pós-crise de 2008 (jan/1999-jul/2008 e set/2008-dez/2016). Buscou-se assim mostrar que o efeito manada não é estático, dependendo do momento analisado e assim justificar o emprego do procedimento do Filtro de Kalman, obtendo um coeficiente γ_3 variante ao longo do tempo, assim como proposto em Chiang *et al.* (2013).

A partir da utilização do procedimento do Filtro de Kalman foi possível obter uma série histórica do coeficiente γ_3 , capaz de captar a existência ou não do Efeito Manada e sendo possível procurar entender como se dá a influência do câmbio nesse efeito.

Para a aplicação do procedimento do Filtro de Kalman, utilizou-se as equações 7 e 8 como as equações de mensuração e das equações 9 e 10 como as equações de transição, enquanto $[\alpha_t, \gamma_{1,t}, \gamma_{2,t}, \gamma_{3,t}]$ representa o vetor de estado das variáveis.

$$\gamma_{i,t} = \gamma_{i,t-1} + \vartheta_{i,t} \sim N(0, \sigma_{\vartheta,t}^2), \text{ onde } i = 1, 2 \text{ e } 3 \quad (9)$$

$$\alpha_t = \alpha_{t-1} + \vartheta_{\alpha,t} \sim N(0, \sigma_{\vartheta,t}^2) \quad (10)$$

Foram então utilizadas as séries históricas do índice Ibovespa, Ptax (dólar),

IVol-Br e FXvol nesse processo de explicação. As séries do índice Ibovespa e Ptax são amplamente conhecidas, não necessitando assim de maiores explicações, entretanto os índices de volatilidade FXvol e IVol-Br são menos conhecidas e carecem de uma introdução.

O FXvol indica a volatilidade implícita da taxa de câmbio BRL/USD para os próximos 21 dias úteis, utilizando do próximo vencimento das opções caso a data coincida com os 21 dias ou é realizada uma interpolação entre os dois próximos vencimentos (DARIO, 2007). Esse índice capta a expectativa de risco do mercado para o câmbio, funcionando assim como um medidor de medo do mercado. Esse índice é calculado pela BM&FBovespa e pode ser encontrado no seu sistema de recuperação de informações.

Já o IVol-BR é o índice de volatilidade implícita do índice Ibovespa, seguindo a mesma ideia aplicada ao FXvol, esse indicador também funciona como um medidor do risco do mercado. Esse índice é calculado pelo NEFIN, grupo de pesquisa da USP, que disponibiliza em seu site a série histórica do IVol-Br. Apesar de não ser um índice oficial, é mais uma fonte de informação para o mercado e com potencial de agregar novas informações a modelos financeiros empregados por agentes de mercado e pesquisadores.

Seguindo as ideias usadas por Chiang *et al.* (2013) são propostas as seguintes relações para explicar o coeficiente $\gamma_{3,t}$ no mercado brasileiro, expressas nas equações 11 a 14:

$$\gamma_{3,t} = \varphi_0 + \varphi_1 Ibov_t + \varphi_2 Ptax_t + \varepsilon_t \quad (11)$$

$$\gamma_{3,t} = \varphi_0 + \varphi_1 Ibov_t + \varphi_2 FXvol_t + \varepsilon_t \quad (12)$$

$$\gamma_{3,t} = \varphi_0 + \varphi_1 Ibov_t + \varphi_2 Ptax_t + \varphi_3 FXvol_t + \varepsilon_t \quad (13)$$

$$\gamma_{3,t} = \varphi_0 + \varphi_1 Ibov_t + \varphi_2 IVolBr_t + \varepsilon_t \quad (14)$$

Onde:

- $Ptax_t$ é o retorno logaritmizado da Ptax no dia t;
- $FXvol_t$ é o retorno logaritmizado do FXvol no dia t;
- $IVolBr_t$ é o retorno logaritmizado da IVolBr no dia t.

As equações 30 a 33 se baseiam na hipótese de que o efeito manada está atrelado ao mercado interno e externo, uma vez que busca explicar o efeito através do Ibovespa e do mercado cambial (dólar e volatilidade cambial). Essa relação segue o pensamento de Chiang *et al.* (2013) que buscaram explicar o efeito manada

de diferentes países utilizando o VIX, variável representante do mercado externo. O uso do mercado cambial ao invés de uma variável dos mercados internacional, como o VIX, se baseia no estudo de Maia *et al.* (2016) que verificaram a existência de relação entre o FXvol e o mercado acionário, sendo o índice de volatilidade cambial brasileiro funcionando com uma variável antecedente ao Ibovespa.

A equação 33 por sua vez busca sustentar a ideia de que o efeito manada no mercado brasileiro está intrinsecamente atrelado ao próprio mercado acionário e demais variáveis viriam para agregar poder explicativo a uma relação existente. Caso essa ideia não se sustente, significará que o efeito manada está atrelado não apenas ao mercado interno, mas a uma conjunção de fatores internos e externos.

Além de programação própria, foram usados os seguintes pacotes do *software* estatístico R: “fBasics”, “tseries”, “lattice”, “fRegression”, “lmtest”, “sandwich”, “sspir” e “quantreg”.

4 | RESULTADOS

4.1 Análise dos Dados

O Desvio-padrão Transversal dos Retornos (*Cross-sectional Standard Deviation of Returns* - CSSD) e o Desvio Absoluto Transversal dos Retornos (*Cross-sectional Absolute Deviation of Returns* - CSAD), registrado diariamente, foram calculados para o período de janeiro de 1999 a dezembro de 2016, totalizando 4.438 observações. Através da estatística descritiva dessas séries, assim como do retorno do Ibovespa, tomou-se um maior entendimento sobre os dados estudados. Os resultados encontrados são expostos na tabela 1.

	Ibov	CSAD	CSSD
Máximo	0.288248	0.124015	0.022483
Mínimo	-0.120961	0.006606	0.000078
1° Quartil	-0.010016	0.013258	0.000302
3° Quartil	0.011122	0.019388	0.000683
Média	0.000462	0.016992	0.000592
Mediana	0.000737	0.015872	0.000443
Variância	0.000361	0.000033	0.000000
Desvio-padrão	0.018993	0.005761	0.000646
Assimetria	0.686933	0.005761	13.427812
Curtose	17.869462	6.036939	362.340694
Jarque-Bera p-valor	< 0.001	< 0.001	< 0.001
ADF p-valor	< 0.01	< 0.01	< 0.01

Tabela 13 - Estatística Descritiva

Nota: A tabela trata das propriedades estatísticas do retorno logaritmo da série do Ibovespa, do CSAD e do CSSD compreendo o período de janeiro de 1999 a dezembro de 2016 totalizando 4438 observações. A hipótese nula

do teste ADF é de que a série apresenta raiz unitária e a hipótese alternativa de que a série não tem raiz unitária, sendo assim estacionária.

Assim como era esperado, o índice Ibovespa tem um retorno médio zero e alta curtose, caracterizando assim uma distribuição leptocurtica. Contra intuitivamente, o período analisado não apresentou assimetria negativa, característica normalmente presente devido ao maior impacto de notícias negativas que as positivas. Esse fato é refletido também por um valor máximo superior ao valor mínimo em modulo e uma mediana positiva. Além disso, a série não apresenta distribuição normal, o que é compensado pelo tamanho da amostra, e a série é estacionária, devido a rejeição da hipótese nula de presença de raiz unitária observada no teste ADF.

A análise dos resultados do CSSD e do CSAD aponta para uma maior sensibilidade do CSSD a valores extremos em relação ao CSAD, assim como havia sido tratado anteriormente no referencial teórico. O desvio-padrão do CSSD foi superior à sua média, além de apresentar alta curtose e assimetria e uma diferença considerável entre o valor máximo e mínimo da série.

Por outro lado, a série do CSAD apresentou resultados interessantes do ponto de vista do comportamento da série. Essa se aproximou de uma distribuição normal devido a uma assimetria próxima de zero e curtose mais próxima da normal (curtose = 3), apesar do teste de Jarque-Bera rejeitar essa hipótese. A diferença entre o valor máximo e mínimo foi menor que a observada para o CSSD. O comportamento das séries pode ser observado pictoricamente na figura 1.

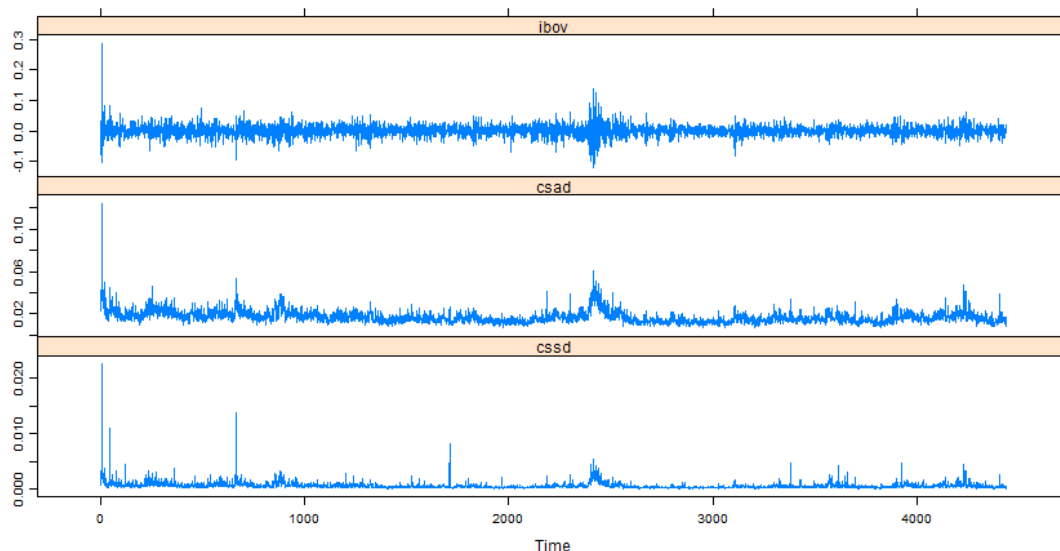


Figura 1 - Série histórica do Retorno Ibovespa, CSAD e CSSD

Nota: O período analisado compreende jan/1999 a dez/2016.

Nota-se na figura 1 a presença de diversos picos na série do CSSD, enquanto a

série do CSAD apresenta menos picos com valores extremos. Também é perceptível a relação entre um aumento na variação dos retornos do Ibovespa e um aumento na dispersão dos retornos calculada pelos desvios-padrões transversais. Os dois momentos de maior elevação dos desvios-padrões se dão no início da série com a mudança do regime cambial para o flutuante e com a crise de 2008, no início da segunda metade da série.

4.2 Regressões e Filtro de Kalman

Em um primeiro momento as regressões foram calculadas para a série como um todo. Em seguida, procurou-se avaliar se a crise de 2008 influencia a relação entre as variáveis. Nas tabelas 2 e 3 são apresentados os resultados da regressão para as séries como um todo.

$$\text{Regressão: } CSSD_t = \alpha + \gamma_1 Ibov_t + \gamma_2 |Ibov_t| + \gamma_3 Ibov_t^2 + \varepsilon_t$$

Variáveis	Coefficiente	Erro-padrão	Estatística t	p-valor
α	0.0004714	0.00001551	30.3933	< 2.2e-16 ***
γ_1	0.0004087	0.00064782	0.6308	0.52819
γ_2	0.0021396	0.00114160	1.8742	0.06096*
γ_3	0.2536091	0.00677523	37.4318	< 2.2e-16 ***

Tabela 2 – Regressão para o CSSD

Nota: O teste F teve p-valor < 2.2e-16, o teste de Breusch-Pagan p-valor de 0.08996 e o teste de Durbin-Watson p-valor < 2.2e-16, devido a presença de auto correlação temporal dos resíduos, os estimadores foram corrigidos usando a matriz de covariância de Newey-West (matriz HAC).

Significância: ***, ** e * correspondem a 0.01, 0.05 e 0.1, respectivamente.

$$\text{Regressão: } CSAD_t = \alpha + \gamma_1 Ibov_t + \gamma_2 |Ibov_t| + \gamma_3 Ibov_t^2 + \varepsilon_t$$

Variáveis	Coefficiente	Erro-padrão	Estatística t	p-valor
α	0.0141796	0.0001781	79.6151	< 2.2e-16 ***
γ_1	0.0104044	0.0057836	1.7989	0.0721 *
γ_2	0.1847861	0.0145585	12.6927	< 2.2e-16 ***
γ_3	0.7598713	0.1191784	6.3759	2.004e-10***

Tabela 3 – Regressão para o CSAD

Nota: O teste F teve p-valor < 2.2e-16, o teste de Breusch-Pagan p-valor < 2.2e-16 e o teste de Durbin-Watson p-valor < 2.2e-16, devido a presença de heterocedasticidade dos resíduos e auto correlação temporal, os estimadores foram corrigidos usando a matriz de covariância de Newey-West (matriz HAC).

Significância: ***, ** e * correspondem a 0.01, 0.05 e 0.1, respectivamente.

Os resultados apontam para a inexistência de efeito manada no mercado brasileiro considerando o período analisado. O coeficiente permite essa interpretação

uma vez que seu valor não foi negativo. Esse coeficiente capta a relação não linear entre os desvios-padrões transversais e o retorno do mercado acionário, sendo esperado uma redução ou pouco aumento da dispersão dos retornos na presença do efeito manada. Esse resultado aponta para um aumento ainda maior da dispersão dos retornos em momento de retornos extremos, fato que não teria de imediato uma leitura teórica já trabalhada com profundidade.

Chiang e Zheng (2010) encontraram resultados similares para a América Latina ao analisarem o período de 1989 a 2009, destoando assim de outras pesquisas que apontaram para a presença desse efeito em outros mercados. Chiang e Zheng (2010) sugerem que esse resultado seja visto como um efeito da heterogeneidade dos agentes de mercado. Em alguma medida pode-se argumentar que seja o caso brasileiro, caracterizado por ser um mercado com um número reduzido de investidores se comparado ao mercado americano, porém com investidores independentes. Sugere-se aqui que a existência de um número reduzido de agentes no mercado financeiro atrelado a sua alta especialização nesses mercados acarrete ao oposto do efeito manada, a um “Efeito Heterogeneidade”, onde cada agente acaba por tomar decisões baseados apenas em suas informações privadas, reduzindo assim a possibilidade de efeito manada e levando a um aumento acentuado da dispersão dos retornos.

Nota-se também que não há grande assimetria entre retornos positivos e negativos nos desvios-padrões transversais se considerarmos a equação 25, uma vez que para o CSSD γ_1 não foi estatisticamente diferente de zero e para o CSAD o valor, apesar de estatisticamente diferente de zero, foi baixo.

Buscou-se então avaliar se o resultado encontrado para toda a série histórica seria afetado por um evento marcante como a Crise de 2008, acarretando uma mudança estrutural no mercado. A tabela 4 apresenta os resultados para os momentos antes e depois da crise de 2008.

CSSD - Antes da Crise de 2008 (jan/1999-jul/2008)				
Variáveis	Coeficiente	Erro-padrão	Estatística t	p-valor
α	0.0005423	0.0000252	21.4379	< 2.2e-16 ***
γ_1	0.0006289	0.0008275	0.7600	0.4474
γ_2	-0.0000012	0.0018909	-0.0006	0.9995
γ_3	0.2663446	0.0067134	39.6736	< 2.2e-16 ***
CSSD - Pós Crise de 2008 (set/2008-dez/2016)				
Variáveis	Coeficiente	Erro-padrão	Estatística t	p-valor
α	0.0003770	0.0000206	18.2915	< 2.2e-16 ***
γ_1	-0.0001494	0.0010335	-0.1446	0.8850
γ_2	0.0075034	0.0002356	3.1851	0.0015***
γ_3	0.1779336	0.032159	5.5329	3.549e-8***

CSAD - Antes da Crise de 2008 (jan/1999-jul/2008)				
Variáveis	Coefficiente	Erro-padrão	Estatística t	p-valor
α	0.0153744	0.0002482	61.9447	< 2.2e-16 ***
γ_1	0.0167965	0.0072324	2.3224	0.0203**
γ_2	0.1475354	0.0180285	8.1834	4.46e-16***
γ_3	0.8093633	0.0893464	9.0587	< 2.2e-16 ***
CSAD - Pós Crise de 2008 (set/2008-dez/2016)				
Variáveis	Coefficiente	Erro-padrão	Estatística t	p-valor
α	0.0132126	0.00023284	56.7461	< 2.2e-16 ***
γ_1	0.0007349	0.00949167	0.0774	0.9382915
γ_2	0.1907832	0.02547712	7.4884	1.026e-13***
γ_3	1.1388270	0.33583243	3.3911	0.0007093***

Tabela 4 – Regressão para os momentos antes e depois da crise de 2008

Nota: O teste F teve p-valor < 2.2e-16 para todos os cenários. Nos cenários antes e pós crise para o CSSD, o teste de Breusch-Pagan teve p-valor de 0.3516 e 1.746e-5 respectivamente, enquanto o teste de Durbin-Watson teve p-valor < 2.2e-16 em ambos os momentos, sendo assim os estimadores foram corrigidos usando a matriz de covariância de Newey-West (matriz HAC). Nos cenários antes e pós crise para o CSAD, o teste de Breusch-Pagan teve p-valor de 8.214e-8 e 5.775e-11 respectivamente, enquanto o teste de Durbin-Watson teve p-valor < 2.2e-16 em ambos os momentos, sendo assim os estimadores foram corrigidos usando a matriz de covariância de Newey-West (matriz HAC). Significância: ***, ** e * correspondem a 0.01, 0.05 e 0.1, respectivamente.

Ao avaliar os resultados anteriores no que tange o coeficiente γ_3 nota-se uma leve mudança nos valores observados, porém nenhuma mudança significativa. Com o intuito de avaliar se houve diferença entre os coeficientes das regressões para os diferentes períodos, aplicou-se o exposto por Clogg, Petkova e Haritou (1995) para avaliar se há diferença estatística entre os coeficientes γ_3 das regressões através do seguinte teste Z:

$$Z = \frac{\beta_1 - \beta_2}{\sqrt{(EP\beta_1)^2 + (EP\beta_2)^2}} \quad (15)$$

Onde:

- $EP\beta_i$ é o Erro-padrão do coeficiente i.

Calcularam-se então os valores dos Zs para os desvios-padrões transversais e comparou-se com o Z-crítico de 5% (1.96). Para o CSSD o valor Z calculado foi de 2.6911, superando assim o Z crítico e rejeitando a hipótese nula de que os coeficientes γ_3 calculados para ambos os períodos seriam iguais. Por outro lado, o valor Z calculado para o CSAD foi de 0.9481, falhando em rejeitar a hipótese nula de igualdade dos coeficientes γ_3 . Atribui-se o resultado encontrado para o CSSD a maior sensibilidade dessa métrica a valores extremos e conseqüentemente a apontar uma diferença de valores entre os períodos. Ainda que essa diferença tenha existido, não se alterou o resultado no que toca a existência de um “Efeito

Heterogeneidade”, apenas sua magnitude.

As regressões 7 e 8 foram então estimadas com toda a série histórica de dados usando o procedimento do Filtro de Kalman com o intuito de extrair a série do coeficiente γ_3 . Em virtude de não ter se identificado o efeito manada para o mercado brasileiro e sim um “Efeito Heterogeneidade”, o coeficiente γ_3 será referido daqui em diante no texto com essa nomenclatura.

Na tabela 5 é exposta a estatística descritiva para as séries do “Efeito Heterogeneidade” encontrados para cada um dos desvios-padrões transversais e na figura 2 a série histórica obtida.

	Efeito Heterogeneidade	
	CSSD	CSAD
Máximo	0.253445	0.821889
Mínimo	0.171673	0.378245
1° Quartil	0.176575	0.418962
3° Quartil	0.213565	0.618903
Média	0.196255	0.529637
Mediana	0.182636	0.454078
Variância	0.000737	0.023046
Desvio-padrão	0.027150	0.151810
Assimetria	1.051584	0.881146
Curtose	2.505517	2.244388
Jarque-Bera p-valor	< 0.001	< 0.001

Tabela 5 - Estatística Descritiva

Nota: A tabela trata das propriedades estatísticas dos coeficientes calculados a partir do método do Filtro de Kalman, o número de observações foi do mesmo tamanho da série original, 4438 observações.

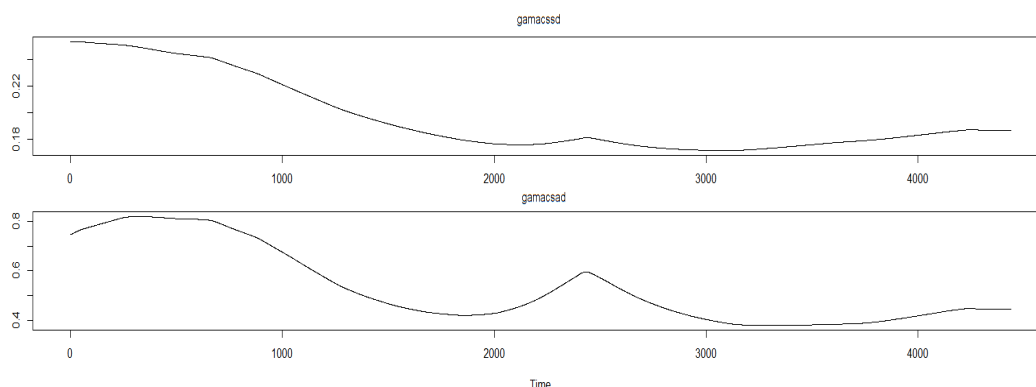


Figura 2 - Série histórica do coeficiente γ_3 para CSSD e CSAD

Nota: O período analisado compreende jan/1999 a dez/2016.

Ambas as séries apresentaram baixo desvio-padrão e uma diferença moderada entre os valores máximo e mínimo, assim como uma distribuição platicúrtica com assimetria positiva. Por não haver na literatura um padrão esperado para essas séries, não se pretende aqui fazer maiores comentários.

Por fim, foram estimadas as equações 11 a 14. As quatro equações foram calculadas para ambas as séries, por uma questão de espaço e apresentação de resultados relevantes, apenas as equações com resultados satisfatórios (aquelas que os coeficientes foram significativos) foram apresentadas na tabela 6.

Regressão: $\gamma_{3,t} = \varphi_0 + \varphi_1 Ibov_t + \varphi_2 Ptax_t + \varepsilon_t$				
CSSD				
Variáveis	Coeficiente	Erro-padrão	Estatística t	p-valor
φ_0	0.19621	0.000790	248.3696	< 2.2e-16 ***
φ_1	0.04396	0.029182	1.5065	0.13200
φ_2	0.10496	0.049592	2.1166	0.03435**
CSAD				
Variáveis	Coeficiente	Erro-padrão	Estatística t	p-valor
φ_0	0.52946	0.0041553	127.4181	< 2.2e-16 ***
φ_1	0.15163	0.1461683	1.0374	0.29961
φ_2	0.46431	0.2366314	1.9622	0.04981**

Tabela 6 – Regressão para o Efeito Heterogeneidade

Nota: Os estimadores foram corrigidos usando a matriz de covariância de Newey-West (matriz HAC) devido a presença de auto correlação temporal dos resíduos identificada através do teste de Durbin-Watson. Significância: ***, ** e * correspondem a 0.01, 0.05 e 0.1, respectivamente.

Os resultados apresentados na tabela 6 sugerem que o “Efeito Heterogeneidade” está atrelado ao mercado cambial, sendo uma desvalorização do real atrelada a uma alta desse efeito e conseqüente aumento da dispersão dos retornos no mercado acionário. Em razão de o dólar continuar a ocupar ainda hoje a posição de ativo seguro e confiável e a presença de investidores internacionais, duas possíveis explicações podem ser dadas para o fenômeno.

A primeira explicação seria que os investidores brasileiros ao notarem um momento de estresse no mercado interno trocam seus ativos em moeda nacional (ações) pela moeda americana. Esse movimento leva a um aumento da dispersão no mercado acionário e uma concentração de movimentações no mercado cambial, não captada por esse estudo.

A segunda explicação seria que em momentos de estresse no mercado interno ou externo, os investidores internacionais procurem mercados mais seguros e saiam do mercado brasileiro. O movimento de saída gera um aumento pontual da dispersão dos retornos atrelado a uma valorização da moeda americana.

4.3 Teste de Robustez

Na presente pesquisa, utilizou-se da regressão múltipla e do método do filtro de Kalman para captar a existência ou não do efeito manada. Um método alternativo para a medição do efeito manada seria a estimação conhecida por regressão

quantílica, apresentada na literatura por Koenker e Basset (1978). Esse método atrai a atenção de pesquisadores e práticos por permitir identificar as variações inter e intra quartis, o que o método de regressão por mínimos quadrados ordinários (MQO) não comporta, pois é baseado na média da distribuição condicional.

Seja y_i uma variável aleatória real, x_i uma constante que representa um vetor $k \times 1$ de regressores, β é o coeficiente do modelo e u_i . O objetivo da regressão quantílica é estimar β para diferentes quartis condicionais. Tem-se:

$$y_i = x_i\beta + u_i \quad (16)$$

A partir da definição, os quartis podem ser reformulados como solução de um problema simples de programação linear. Sendo θ -ésimo quartil para $0 < \theta < 1$, tem-se:

$$Q_\theta(y_i|x_i) = x_i\beta(\theta) \quad (17)$$

A equação da regressão quantílica fica definida:

$$\min_{\beta} [\theta \sum_{y_i \geq \beta x_i} |y_i - \beta x_i| + (1 - \theta) \sum_{y_i < \beta x_i} |y_i - \beta x_i|] \quad (18)$$

Onde $x_i\beta$ é uma aproximação do θ -ésimo quartil de y_i . Quando θ se aproxima de zero ou um, $x_i\beta$ indica o comportamento de y_i nos extremos da distribuição condicional.

Sendo assim, buscou-se ratificar os resultados encontrados usando-se desse método de estimação dos coeficientes para as regressões 7 e 8. Pelo interesse do estudo ser o efeito manada, serão expostos na tabela 7 os resultados encontrados para o coeficiente γ_3 considerando toda a série histórica e os decis de 0.1 a 0.9.

$CSSD_t = \alpha + \gamma_1 Ibov_t + \gamma_2 Ibov_t + \gamma_3 Ibov_t^2 + \varepsilon_t$		
Decil	Coefficiente γ_3	p-valor
0,1	0.14296	0.01238**
0,2	0.21171	< 0.001***
0,3	0.24276	< 0.001***
0,4	0.26485	< 0.001***
0,5	0.26296	< 0.001***
0,6	0.25653	< 0.001***
0,7	0.24571	< 0.001***

0,8	0.24914	0.03963**
0,9	0.39636	< 0.001***
$CSAD_t = \alpha + \gamma_1 Ibov_t + \gamma_2 Ibov_t + \gamma_3 Ibov_t^2 + \varepsilon_t$		
Decil	Coefficiente γ_3	p-valor
0,1	0.9288	0.12764
0,2	0.89095	0.13074
0,3	0.79826	0.27407
0,4	0.89154	0.08911*
0,5	0.92754	0.19790
0,6	1.17623	0.07029*
0,7	1.83436	0.07341*
0,8	1.75255	< 0.001***
0,9	2.33877	< 0.001***

Tabela 7 – Regressão Quantílica para o CSSD e CSAD

Significância: ***, ** e * correspondem a 0.01, 0.05 e 0.1, respectivamente.

Os resultados da regressão quantílica corroboram os encontrados anteriormente ao ratificar a existência do efeito heterogeneidade. O ponto interessante a ser observado na tabela 19, é que o efeito heterogeneidade aumenta conforme o decil aumenta, sendo que para os decis baixos (0,1 a 0,3) e o da mediana (0,5) esses coeficientes não são estatisticamente diferentes de zero se for considerado os resultados do CSAD apenas.

5 | CONCLUSÃO

A presente pesquisa buscou compreender a influência do câmbio no efeito manada captado no mercado acionário brasileiro através da utilização de um modelo com parâmetros variáveis ao longo do tempo. A análise compreendeu o período de janeiro de 1999 a dezembro de 2016, totalizando 4.438 dias analisados.

Os resultados apontam para a inexistência do Efeito Manada no mercado brasileiro no período analisado, seja através do método de regressão (acarretando a captura de um efeito médio) e do método do filtro de Kalman (capaz de capturar um efeito variável ao longo do tempo), indo assim ao encontro dos resultados alcançados por Chiang e Zheng (2010) em sua pesquisa.

Evidenciou-se na realidade a existência de um “Efeito Heterogeneidade” no mercado brasileiro, fato que sugere um aumento da heterogeneidade das posições dos agentes econômicos em momento de grande oscilação nos retornos do mercado acionário. Efeito não detectado fora da América Latina (CHIANG & ZHENG, 2010).

Os resultados também apontaram para uma relação entre o “Efeito Heterogeneidade” e o mercado cambial, onde uma desvalorização do real está

atrelada a um aumento desse efeito. Assim como debatido na seção anterior, isso poderia ser fruto de uma fuga do investidor internacional em momento de estresse ou uma fuga do investidor nacional que trocava seus ativos no mercado acionário pela moeda americana.

Esse ponto em particular instiga pesquisas futuras que possam explicar com maior profundidade o mecanismo de ligação entre o “Efeito Heterogeneidade” e os mercados de capital e cambial. As futuras pesquisas poderiam se pautar em dois estudos, o primeiro averiguando o volume de negociação da bolsa e a entrada de capital estrangeiro e a relação de ambos com o “Efeito Heterogeneidade”, procurando desvendar se ambos ou apenas um dos investidores (nacional e internacional) se relaciona com esse efeito. O segundo estudo procuraria analisar a existência do “Efeito Heterogeneidade” em diferentes carteiras do Ibovespa, e não no mercado como um todo. Uma vez que o câmbio tem influência nesse efeito, pode ser que empresas com maior participação internacional entre seus principais acionistas sejam mais adequadas para a captação do “Efeito Heterogeneidade”.

REFERÊNCIAS

- BIKHCHANDANI, S. and SHARMA, S., Herd Behavior in Financial Markets, **IMF Staff Papers**, v. 47, n. 3, p. 279-310, 2000;
- CHANG, E. C., CHENG, J. W. and KHORANA A., An examination of herd behavior in equity markets: An international perspective, **Journal of Banking & Finance**, v. 24, n. 10, p. 1651-1679, 2000.
- CHIANG, T. C., LI, J., TAN, L. and NELLING, E., Dynamic Herding Behavior in Pacific-Basin Markets: Evidence and Implications, **Multinational Finance Journal**, v. 17, n. 3/4, p. 165-200, 2013.
- CHIANG, T. C. and ZHENG, D., An Empirical Analysis of herd behavior in global stock markets, **Journal of Banking & Finance**, v. 34, n. 8, p. 1911-1921, 2010.
- CHRISTIE, W. G. and HUANG, R. D., Following the Pied Piper: Do Individual Returns Herd around the Market?, **Financial Analysts Journal**, v. 51, n. 4, p. 31-37, 1995.
- CLOOG, C. C., PETKOVA, E. and HARITOU, A. (1995). Statistical Methods for Comparing Regression Coefficients Between Models, **The American Journal of Sociology**, v. 100, n. 5, p. 1261-1293, 1995.
- DARIO, A. D. G., Índice de Volatilidade para o Mercado Brasileiro de Câmbio: Fxvol, **Resenha BM&F**, Edição n. 172, p. 68-76, 2007.
- DEL-VECCHIO, R. R., GALVÃO, D. J. C., LIMA, L. S. e LOURES, R. F. V., Medidas de Centralidade da Teoria dos Grafos aplicada a Fundos de Ações no Brasil, **Anais Simpósio Brasileiro de Pesquisa Operacional**, 41, 2009.
- FAIRCHILD, R., **Emotions in the Financial Markets**, in *Investor Behavior: The Psychology of Financial Planning and Investing* (eds H. K. Baker & V. Ricciardi), John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, NJ, USA, 2014.
- GRÔPPO, G. S., Relação dinâmica entre Ibovespa e variáveis de política monetária, **Revista de**

Administração de Empresa, v. 46, ed. especial, p. 72-85, 2006;

HIRSHLEIFER, D., SUBRAHMANYAM, A. and TITMAN, S., Security Analysis and Trading Patterns When Some Investors Receive Information Before Others, **Journal of Finance**, v. 49, n. 5, p. 1665-1698, 1994.

KALMAN, R. E., A new approach to linear filtering and prediction problem, **Journal of Basic Engineering**, v. 82 (Series D), p. 35-45, 1960.

KOENKER, R & BASSET, G. Jr., Regression Quantiles. **Econometrica**, v. 46, n. 1, p. 33-55, 1978.

LAKONISHOK, J., SHLEIFER, A. and VISHNY, R. W., The impact of institutional trading on stock prices, **Journal of Financial Economics**, v. 32, n. 1, p. 23-43, 1992.

LOBÃO, J. and SERRA, A. P., Herding Behavior: Evidence from Portuguese Mutual Funds. In Gregoriou, G. N. (Ed.). **Diversification and Portfolio Management of Mutual Funds**, (chap. 8, 167-197), UK: Palgrave Macmillan, 2007.

MAIA, V. M., LEITE, A. L., FIGUEIREDO, A. C. e KLÖTZLE, M. C., FXvol: indicador antecedente da taxa de câmbio. **Revista de Administração FACES**, v. 15, n. 3, p. 88-106, 2016.

PIMENTA JÚNIOR, T. e SCHERMA, F. R., Um Estudo da Influência entre o Dólar e o Ibovespa no Período 1999-2003, **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 3, n.1, p. 18-25, 2005.

RENAULT, B. P., MAIA, V. M., CARVALHO, F. P., KLOTZLE, M. C. e FIGUEIREDO, A. C., A Relação entre Índices do Mercado Acionário e Taxa de Câmbio: evidências empíricas na América Latina. **Anais do Congresso Online de Administração**, 13, 2016.

RICCIARDI, V. and SIMON, H. K., What is Behavioral Finance?, **Business, education and technology journal**, v. 2, n. 2, p. 1-9, 2000.

SANTOS, J. O. e SANTOS, J. A. R., Mercado de Capitais: racionalidade versus emoção, **Revista de Contabilidade & Finanças**, v. 16, n. 37, p. 103-110, 2005.

SCHARFSTEIN, D. S. e STEIN, J. C., Herd Behavior and Investment, **American Economic Review**, v. 80, p. 465-479, 1990.

SILVA, F. M. e CORONEL, D. A., Análise da Causalidade e Cointegração entre Variáveis Macroeconômicas e o Ibovespa, **Revista de Administração FACES, Belo Horizonte**, v. 11, n. 3, p. 31-52, 2012.

SILVA, J. X. S., BARBEDO, C. H. S. e ARAÚJO, G. S., Há Efeito Manada em Ações com Alta Liquidez no Mercado Brasileiro?, **Trabalhos para Discussão - Bacen**, v. 386 (abril), p. 1-19, 2015.

SILVA, W. S., SÁFADI, T. e CASTRO JÚNIOR, L. G., Uma análise empírica da volatilidade do retorno de commodities agrícolas utilizando modelos ARCH: os casos do café e da soja, **Revista de Economia e Sociologia Rural**, v. 43, n. 1, p. 119-134, 2005.

TARIKI, F. R., **Evidência do Efeito Manada em Fundos de Renda Variável na Indústria de Fundos Brasileira**. Dissertação de Mestrado, Fundação Getúlio Vargas – Escola de Economia, São Paulo, SP, Brasil, 2014.

PROCESSO DECISÓRIO ESTRATÉGICO: PROPOSTA DE DIMENSÕES DE ANÁLISE

Data de aceite: 20/02/2020

Data de submissão: 03/12/2019

Claudinete de Fátima Silva Oliveira Santos

Programa de Pós-graduação em Administração -
PROPAD/UFPE
Recife/PE

<http://lattes.cnpq.br/5187628298148599>

Carla Regina Pasa Gómez

Programa de Pós-graduação em Administração -
PROPAD/UFPE
Recife/PE

<http://lattes.cnpq.br/1964176230213353>

Sílvio Luiz de Paula

Programa de Pós-Graduação em Propriedade
Intelectual e Transferência de Tecnologia para a
Inovação - PROFNIT/UFPE
Recife/PE

<http://lattes.cnpq.br/3745582117653135>

RESUMO: Processo decisório consiste no conjunto de etapas e fatores dinâmicos, desde a identificação do estímulo, até a realização racional e política do compromisso assumido em ambientes complexos. Por conta disso, faz-se necessária a ampliação das formas de análise do processo decisório para além dos modelos teóricos preditivos com fases predefinidas.

Dessa forma, esse capítulo tem por objetivo apresentar as dimensões teóricas de análise para o processo decisório estratégico nas organizações. Para tanto, tem-se a discussão teórica sobre Paradigmas e Abordagens do Processo Decisório Estratégico, Contexto, Conteúdo, Agente, Processo e Resultado da Decisão. Os procedimentos metodológicos usados foram pesquisa exploratória, descritiva e bibliográfica.

PALAVRAS-CHAVE: dimensões de análise; processo decisório estratégico.

STRATEGIC DECISION-MAKING PROPOSAL: PROPOSAL OF ANALYSIS DIMENSIONS

1 | INTRODUÇÃO

Em sua obra seminal “*The functions of the executive*”, Barnard (1968) relacionou a conotação da tomada de decisão à alocação de recursos e à definição de políticas. Essa conotação faz o executivo obter formas para agir e concluir seu trabalho. A tomada de decisão engloba todas as etapas realizadas desde a percepção do estímulo para a

ação até o momento em que o compromisso com ela é realizado (MINTZBERG; RAISINGHANI; THEORET, 1976).

A discussão sobre a dicotomia racionalidade e racionalidade limitada resultou em um *continuum* (FREDRICKSON, 1984), o qual fez surgir dois direcionamentos de estudos: os modelos normativos ou prescritivos, centrados em como as decisões devem ser feitas racionalmente (com requisitos econômicos e psicológicos do comportamento humano, e matemática ótima); e os modelos descritivos, que consideram a refutação de hipóteses e auxiliam no esclarecimento de erros de percepção sobre a decisão “ótima” (SIMON, 1959, 1986; TVERSKY; KAHNEMAN, 1983; KAHNEMAN, 1991; CHIA, 1994; HANSSON, 1994; BAZERMAN; MOORE, 2012).

O processo decisório é um constructo multidimensional que ocorre a partir de características como: os tipos de processos ocorridos; as questões estratégicas que surgem à decisão; a incerteza contextual encontrada; a influência dos interesses dos decisores; as regras básicas do jogo, seus resultados e implementação (HICKSON, 1987); a duração do processo; o grau de racionalidade e abrangência; a quantidade de atividade política; e a extensão do envolvimento das unidades organizacionais.

Por sua complexidade, faz-se necessário que o decisor analise o processo decisório estratégico a partir de dimensões teóricas que contemplem essas abordagens de maneira sistêmica na gestão organizacional. Dessa forma, o objetivo desse capítulo é apresentar as dimensões teóricas de análise para o processo decisório estratégico nas organizações. Para tanto, discute-se os temas: Paradigmas e Abordagens do Processo Decisório Estratégico, Contexto, Conteúdo, Agente, Processo e Resultado da Decisão. Ao final, sintetiza-se a discussão apresentando as Dimensões de Análise do Processo Decisório Estratégico, seguido das Considerações Finais e Referências usadas.

2 | REFERENCIAL TEÓRICO

Os esforços na eficácia do processo decisório estratégico nas organizações passam pela preocupação de seus decisores com: as orientações paradigmáticas e abordagens decisórias, o contexto, o conteúdo, o agente, o processo propriamente dito e o resultado da decisão, discutidos a seguir.

2.1 Paradigmas e abordagens do processo decisório estratégico

A evolução do processo decisório estratégico pode ser entendida a partir dos paradigmas e abordagens, seguidos pela gestão estratégica nas organizações. Assim, buscando contextualizar o leitor, apresentam-se três paradigmas (Linear

ou clássico; adaptativo ou moderno; e, interpretativista ou pós-moderno) e sete abordagens (Estrutural instrumental; escolha estratégica; seleção natural; ambiental; ação coletiva; cultural institucional; e, econômica racional).

O campo da estratégia tem suas origens no paradigma linear ou clássico que está associado ao planejamento, formulação e implementação estratégica, consistindo em decisões racionais integradas, ações ou planos ao alcance de objetivos viáveis (CHAFFEE, 1985).

O paradigma adaptativo ou moderno está centrado na evolução biológica da organização com vistas ao seu alinhamento com o ambiente e ao envolvimento dos seus gestores de topo e dos intermediários no planejamento por meio de tendências, eventos, concorrência e partes interessadas (CHAFFEE, 1985). O paradigma adaptativo é cada vez mais influente na gestão estratégica por ser mais descritivo (LINDBLUM, 1959; MINTZBERG, 1978), com noções de limites cognitivos de racionalidade (SIMON, 1955) e incrementalismo lógico (QUINN, 1978; MINTZBERG; WATERS, 1985).

Já o paradigma interpretativista ou pós-moderno assume a realidade como socialmente construída a partir de intercâmbios sociais e das percepções dos indivíduos. Esse modelo retrata a organização como um conjunto de contratos e acordos colaborativos com benefícios mútuos (CHAFFEE, 1985).

Os paradigmas são complementares e não excludentes, podendo ser operacionalizados por meio de abordagens estratégicas, direcionadas ao planejamento e à tomada de decisão nas organizações em seus setores atuantes (CHAFFEE, 1985). Para isso, faz-se necessário o entendimento da tipologia das abordagens.

A abordagem inicial de sistema estrutural fundamenta-se no funcionalismo estrutural e na teoria dos sistemas com orientação determinista para o comportamento organizacional. Sob a ótica instrumental, sua estrutura organizacional é funcional, direcionada ao alcance dos objetivos organizacionais que impõem a conformidade. O papel do gestor é reativo e suas decisões não estão associadas à escolha, mas a coleta de informações corretas sobre os critérios técnicos em resposta às variações no ambiente (ASTLEY; VAN DE VEN, 1983).

A abordagem da escolha estratégica baseia-se na teoria da ação, a qual entende que as organizações são continuamente construídas, sustentadas e alteradas pelos significados e interpretações situacionais dos atores envolvidos, à medida que promovem e negociam seu ambiente organizacional (ASTLEY; VAN DE VEN, 1983). Nela, a estratégia é um processo político de decisão, em determinado contexto específico, com base na influência das partes interessadas e na dependência de recursos, tendo por resultado objetivos estratégicos (CHILD, 1972; BAILEY; JOHNSON, 1992). O papel do gestor é proativo, pois suas escolhas

são autônomas e suas ações são motivacionais (ASTLEY; VAN DE VEN, 1983).

A abordagem da seleção natural é determinista, trazendo uma visão mais macro das relações entre a organização e o ambiente a partir das características estruturais e demográficas das populações organizacionais na indústria (ASTLEY; VAN DE VEN, 1983). Os recursos são estruturados em “nichos ecológicos” com limites bem definidos, colocando as organizações a mercê do ambiente, pois perde capacidade de adaptação da estrutura interna para distintos nichos (HANNAN; FREEMAN, 1977). Sua sobrevivência ocorre pela eficiência na minimização dos custos de transação. O papel do gestor é inativo ou simbólico (ASTLEY; VAN DE VEN, 1983).

A abordagem ambiental foi somada a essa discussão sobre ecologia populacional a partir do ambiente técnico e do institucional. De maneira instrumental, no ambiente técnico seus atores recebem diferentes tipos de pressão e sua estrutura técnico-formal é compatível com a sua importância no ambiente. O ambiente institucional é inspirado no construtivismo social e no simbolismo (novo institucionalismo), rotulado por padrões institucionais, difíceis de serem evitados. Quando muitas organizações se adaptam a estes existem características isomórficas e maior legitimidade determinista (CHRISTENSEN, 2009).

Na abordagem da ação coletiva, a organização contemporânea é construída e orientada por propósito e escolha coletiva e seu ambiente seria regulamentado e controlado pela colaboração entre as organizações. Esse comportamento coletivo pode ser observado em redes interorganizacionais, nas quais a mudança é produzida ativamente pela negociação política e construção social. O papel do gestor é interativo, pois negocia por meio de barganha coletiva, negociação, compromisso e manobra política (ASTLEY; VAN DE VEN, 1983).

A abordagem cultural institucional entende que a adaptação as pressões internas e externas trazem um processo de institucionalização, no qual são desenvolvidas características culturais únicas com normas e valores informais (CHRISTENSEN, 2009). Sua história e tradição influenciam na trajetória institucional e estes auxiliam na socialização das pessoas dentro de uma lógica de adequação organizacional (CHRISTENSEN et al., 2007).

A abordagem econômica racional parte das ideias que impulsionam os atores em seus processos decisórios a partir da compreensão da sociedade e do funcionamento do sistema político-administrativo. Essa abordagem está relacionada teoria da decisão racional, à teoria do agente, à teoria dos custos de transação e ao comportamento político com vistas à Tomada de Decisão (CHRISTENSEN, 2009).

2.2 Contexto da decisão

O entendimento do contexto passa por elementos como a posição no ambiente (interno ou externo) e o nível de complexidade, sujeitos à influência das atividades dos participantes na tomada de decisão. O contexto interno pode ser associado a características estudadas na teoria organizacional, como tamanho e tempo, estratégias e gestão, estrutura, descentralização e delegação, produção e desempenho, e gestão de pessoas (BELL; BROMILEY; BRYSON, 1997).

O contexto externo é caracterizado pela incerteza, complexidade, dinamismo, estabilidade (FREDRICKSON; MITCHELL, 1984), velocidade (EISENHARDT; BOURGEOIS III, 1988), tecnologia e estrutura da indústria (BELL; BROMILEY; BRYSON, 1997).

Para que as decisões sejam produzidas, faz-se necessária a contextualização dos problemas e das oportunidades, definidos pela natureza de suas relações causa-efeito. Especificamente, os contextos complexos não são ordenados, não havendo uma relação de causa-efeito e suas respostas são fundamentadas em padrões emergentes. Contextos complexos trazem a imprevisibilidade, a gestão de padrões emergentes, muitas ideias concorrentes, a necessidade de criatividade e inovação (SNOWDEN; BOONE, 2007).

Contextos complexos envolvem diversos participantes e possui consequências graves com influência externa e conflitos de interesses internos. É provável que a tomada de decisão seja esporádica. Medianamente, o problema terá menor diversidade e gravidade, além de pouca influência interna e externa, sendo sua decisão fluida. Caso seja pouco complexo, torna-se familiar com consequências limitadas, pouco influenciado externamente, sendo provável sua decisão restrita (HICKSON et al., 1989).

A interação entre contexto e problema deve convergir à solução do seu propósito em um determinado momento no tempo (LANGLEY et al., 1995), discutido, no conteúdo da decisão.

2.3 Conteúdo da decisão

A decisão é um compromisso específico à ação, envolvendo recursos organizacionais em determinado momento (MINTZBERG; RAISINGHANI; THEORET, 1976). Pode-se entender o conteúdo da decisão a partir da natureza substancial da escolha, da natureza objetiva do seu conteúdo e da sua interpretação subjetiva por parte dos decisores. O conteúdo decisório se refere à natureza substancial da escolha, a “coisa” que deve ser decidida ou sobre o que uma organização pode decidir (BELL; BROMILEY; BRYSON, 1997).

Para que seja estratégica, a decisão deve trazer como temáticas substantivas:

missão organizacional; mix de clientes e produtos; localização geográfica (mercados-alvo); objetivos e metas; meios de diferenciação; relações com partes interessadas (SHIRLEY, 1982); tecnologias (equipamentos e instalações); reestruturação interna; controle organizacional; domínio de mercado, produtos e serviços inovadores; recursos humanos; limites organizacionais; entradas (inputs) operacionais (HICKSON et al., 1989).

As decisões podem ser classificadas por seus estímulos, soluções e processo. As decisões por soluções são desenvolvidas no início do processo e no seu decorrer, personalizadas ou combinadas conforme as situações específicas do ambiente com recursos modificados. As decisões por processo são estruturas propostas com variações no número de fases, sendo a mais conhecida a tricotomia inteligência-design-escolha (SIMON, 1959) ou identificação-desenvolvimento-seleção (MINTZBERG; RAISINGHANI; THEORET, 1976).

Ainda, as decisões podem ser classificadas em programadas e não programadas, ótimas e satisfatórias. As decisões programadas ou padronizadas são repetitivas e rotineiras, servindo como guia para todos os colaboradores. Já as não programadas são ocasionais e requerem maior criatividade e capacidade de julgamento (ROBBINS, 1981). As decisões ótimas visam à eficácia do processo com decisões oportunas que maximizem os principais critérios de decisão (BAZERMAN; MOORE, 2012).

A natureza objetiva do conteúdo trata de decisões que geram outras decisões (BELL; BROMILEY; BRYSON, 1997). Nesse sentido, a decisão não pode ser entendida de forma isolada, mas sim interdependente de outras decisões. Essa interdependência pode ser observada nos seguintes tipos de ligações entre decisões: sequência, lateralidade e antecedência (FRANZ; KRAMER, 2010).

A interdependência das decisões organizacionais pode ser ampliada para redes interorganizacionais (FRANZ; KRAMER, 2010). Suas decisões emergem periodicamente a partir de fatores racionais e afetivos e seu fluxo de ações oscila conforme suas ligações e o contexto das questões envolvidas (LANGLEY et al., 1995).

Nesse sentido, decisões são as atividades de julgamento e escolha, levando em conta demandas e valores dos indivíduos ao alcance dos objetivos (LOKEN, 2007; CHAVES et al., 2012). O termo julgamento refere-se aos aspectos cognitivos da decisão (BAZERMAN; MOORE, 2012). O conteúdo subjetivo da decisão trata das interpretações dos valores e crenças dos decisores e de como estes entendem o conteúdo objetivo (BELL; BROMILEY; BRYSON, 1997). No conteúdo subjetivo, os decisores julgam o quanto uma decisão é estratégica à organização a partir de sua urgência, complexidade, raridade, consequência e desenvolvimento.

Ainda, a interpretação dos gestores é decisiva para julgar a natureza

estratégica das decisões. Para ser considerada estratégica, a decisão deve satisfazer os seguintes critérios: definir a relação entre organização e ambiente; enfatizar o caráter integrativo de unidade organizacional e multifuncional da decisão; fornecer coordenação e interdependência entre as atividades administrativas e operacionais; e, ter relevância ao sucesso do empreendimento. O conteúdo da estratégia é direcionado à análise das decisões e esta, por sua vez, às condições e aos seus porquês, como também ao agente da decisão (SHIRLEY, 1982), discutidos a seguir.

2.4 Agente da decisão

A tomada de decisão eficaz é uma competência essencial ao sucesso individual e organizacional (FRANZ; KRAMER, 2010). Seu agente pode ser individual ou coletivo. Quando a decisão é tomada apenas pelo decisor, intencionalmente racional ou logicamente adequada (MARCH, 1991), este é influenciado por fatores de natureza: da especificidade da decisão, individuais, organizacionais e ambientais.

O processo de decisão coletiva pode resultar na sobrevivência e rentabilidade da organização (HAMBRICK; MASON, 1984). Quando tomada em grupo ou em rede, a partir de padrões e significado simbólico, as decisões surgem da interpretação situacional e interação complexa dentro de uma estrutura relativamente elaborada, envolvendo atores que tentam agir racionalmente a partir de conhecimento limitado, preferências coerentes (MARCH, 1991), experiências, conhecimentos especializados e posições individuais (EDEN; ACKERMANN, 2010).

A tomada de decisão em grupo para o processamento de informação pode ser entendida a partir da interação entre: heurística e estratégia de busca e processamento de informação deliberada (CHAIKEN, 1980); incentivos cooperativos e competitivos no trabalho em grupo (KELLEY; STAHELSKI, 1970); e motivações epistêmicas e sociais dos participantes (DE DREU; NIJSTAD; VAN KNIPPENBERG, 2008).

Especificamente, as motivações sociais e epistêmicas podem captar a influência de variáveis de personalidade dos participantes (amabilidade, afiliação, abertura da experiência, cognição) e de estrutura da organização (tempo, prestação de contas, sistema de incentivos, valores culturais, ruídos ambientais). Assim, sua interação pode influenciar no desempenho individual e do grupo em relação à natureza da troca de informações e à qualidade do seu julgamento e negociação (DE DREU; NIJSTAD; VAN KNIPPENBERG, 2008).

Para que seja eficaz, a tomada de decisão em grupo precisa de justiça no processo, envolvimento dos participantes e negociação com múltiplos interesses. A justiça está centrada na clareza de explicações à decisão, na definição realista das expectativas e na garantia do envolvimento (KIM; MAUBORGNE, 1995).

O envolvimento dos participantes pode ocorrer com o uso de um sistema de

suporte de grupo. Este permite inserir suas reivindicações, questões, preocupações e contribuições de forma direta para que os demais as visualizem. A negociação com múltiplos interesses não é tarefa fácil. Quando os grupos possuem um grande escopo de participantes, esses conflitos podem ser difíceis de gerenciar, inclusive pela fragmentação de subgrupos por interesses divergentes. Em geral, a formação do grupo de tomada de decisão segue uma coalizão de interesses políticos (EDEN; ACKERMANN, 2010).

2.5 Processo da decisão

O processo da decisão pode ser considerado o conjunto de comportamentos associados a uma oportunidade de escolha, como também em termos de padrões sobre os quais suas etapas e atividades são desenvolvidas (BELL; BROMILEY; BRYSON, 1997). Esses comportamentos ou padrões são observados no processo decisório estratégico por meio do pensamento, da formação e da mudança estratégica (DE WIT; MEYER, 2010).

2.5.1 *Pensamento estratégico*

O raciocínio humano é um processo estruturado, ordenado e consiste em atividades cognitivas do pensamento do estrategista (DE WIT; MEYER, 2010), sujeito à sua capacidade de cognição limitada por heurísticas e vieses no desenvolvimento de pressupostos estratégicos (SCHWENK, 1988). A heurística cognitiva e os vieses mais susceptíveis à tomada de decisão estratégica são: Disponibilidade, Percepção seletiva, Correlação ilusória, Conservadorismo, Lei de pequenos números, Tendência de regressão, Pensamento desejoso, Ilusão de controle, Reconstrução lógica e Preconceito retrospectivo.

Os pressupostos formam um quadro de referência à compreensão da formulação dos problemas estratégicos pelos gestores de topo. Esses quadros de referência podem ser moldados por esquemas mentais, conhecidos como mapas cognitivos ou lentes interpretativas que auxiliam os decisores a selecionar aspectos relevantes de uma questão. Além dos aspectos individuais, os mapas podem ser usados para representar pressupostos compartilhados em grupo na formulação do problema estratégico (SCHWENK, 1988).

Sua formação ocorre ao longo do tempo pela educação, experiência e interação social, auxiliando na resolução de problemas (DE WIT; MEYER, 2010). O mapeamento cognitivo é uma ferramenta para facilitar a negociação em equipes e o alcance de acordos sobre como agir. A negociação pode levar a um nível de consenso que permite coordenação e cooperação na execução da decisão (EDEN; ACKERMANN, 2010). Suas fontes mais comuns são a experiência individual

passada e de outras organizações na indústria (SCHWENK, 1988).

A intuição consiste na experiência desenvolvida a partir de uma base profunda de conhecimento em um domínio específico (SIMON, 1987). A intuição é um processo de pensamento: a entrada (*input*) é proporcionada pelo conhecimento armazenado na memória ao longo do tempo, sendo processada inconscientemente e a saída (*output*) é um sentimento que fundamenta o julgamento das decisões (BETSCH, 2008).

O seu julgamento sofre demandas lógicas e criativas. O pensamento lógico ou vertical evita interpretações emocionais e fantasiosas, auxiliando em um processo de raciocínio mais racional, rigoroso, global, coerente e conservador. Contrariamente, o criativo é lateral, porque o estrategista conclui uma solução que não se justifica sob argumentos objetivos ou mapas cognitivos. Ele contribui com um processo de raciocínio mais gerador (transformador) de ideias criativas e soluções inovadoras, casual e *ad hoc* (DE WIT; MEYER, 2010).

Para alguns autores esses dois tipos de pensamento são opostos e conflitantes, formadores do paradoxo: lógica *versus* criatividade (DE WIT; MEYER, 2010). Acredita-se que essas duas perspectivas fazem parte de um sistema cognitivo mais abrangente, o qual interage de maneira complexa tendo sua ênfase na intuição (SALAS; ROSEN; DIAZGRANADOS, 2010).

2.5.2 Formação estratégica

Estratégia é um curso de ação ao alcance de um propósito organizacional, podendo ser deliberada a partir de sua formulação e implementação. O importante para os gestores é perceber o padrão de suas ações e o transformar em um comportamento estratégico (DE WIT; MEYER, 2010). Inicialmente, os modelos de comportamento de processo decisório seguiram a perspectiva racional, fundamentada na estratégia deliberada e em planos e previsões futuras, como: o modelo estruturado ou sequencial (SIMON, 1959; NUTT, 1984; LANGLEY, 1989; LANGLEY et al., 1995; DE WIT; MEYER, 2010), o modelo anárquico (“lata de lixo”) e o modelo sequencial interativo (MINTZBERG; RAISINGHANI; THEORET, 1976; LANGLEY et al., 1995).

Apesar da grande contribuição ao campo, chama-se atenção às limitações desses modelos tradicionais, pois demonstram uma construção da decisão tão somente mecanicista e burocrática, o que pode se tornar enganosa. A decisão não precisa passar necessariamente por um processo construtivo. Outros aspectos limitantes são a sua desumanização e o seu isolamento. O papel do agente, sua emoção e inspiração são ignorados, como as interligações entre decisões organizacionais (LANGLEY et al., 1995).

Nesse sentido, outros modelos de formação do processo decisório surgiram com uma perspectiva mais criativa e intuitiva, a saber: o modelo de convergência (integração no desenvolvimento do problema com decisão dissociada da ação), o de perspicácia (incorporação de concepções emotivas do indivíduo) e o de interligação (rede de interligações entre fatores racionais e afetivos no grupo decisor) (LANGLEY et al., 1995).

A percepção da organização enquanto arena política levantou dúvidas sobre a validade dos modelos racionais (MINTZBERG, 1985). Além disso, os modelos criativos não levam em conta a abordagem política incremental tão relevante na tomada de decisão individual ou em grupo. A abordagem política sobre o Processo decisório estratégico preocupa-se com as formas pelas quais as partes envolvidas podem afetar a decisão e o seu resultado por meio de poder exercido e influência de ações.

Essa abordagem é representada pelo modelo incremental (LINDBLOM, 1959), oriundo das estratégias emergentes (MINTZBERG; WATERS, 1985), flexíveis e graduais as quais misturam iniciativas inovadoras em um padrão coerente de ações (DE WIT; MEYER, 2010). Posteriormente, o incrementalismo lógico integrou processos em direção a uma lógica estratégica global, racional à organização (QUINN, 1978), como o incrementalismo político na tomada de decisão incremental (ELBANNA; CHILD, 2007).

Alguns autores entendem que a perspectiva racional e a incremental geram uma tensão paradoxal na formação da estratégia: deliberação *versus* emergência, causada devido à necessidade de projetar intencionalmente o futuro e, simultaneamente, de explorar, aprender e se adaptar aos imprevistos reais (DE WIT; MEYER, 2010). Argumenta-se que essas perspectivas não são excludentes, podendo ser complementares, pois quando as decisões são muito relevantes, os decisores agem de forma mais racional com técnicas analíticas e sistemáticas (PAPADAKIS; LIOUKAS; CHAMBERS, 1998).

Simultaneamente, esse tipo de decisão estimula um comportamento político, pois estão sujeitas à incerteza. Dessa forma, o processo decisório estratégico pode ser moldado pelo comportamento político no tocante as suposições e a informação usada na análise racional, como também incorporado, dependendo do propósito organizacional (CHILD; ELBANNA; RODRIGUES, 2010).

2.5.3 Mudança estratégica

O processo de constante mudança ou renovação estratégica para permanecer em equilíbrio entre a configuração da organização (sistema de negócio e organizacional) e as condições externas é chamado de renovação estratégica. Para

uma compreensão mais profunda da renovação estratégica devem-se examinar a magnitude (alcance), o ritmo e o comportamento da mudança (DE WIT; MEYER, 2010).

A magnitude pode ser dividida em dois componentes: o âmbito e a amplitude. O âmbito da mudança é a variação estreita (poucos aspectos) e ampla (muitos aspectos) do escopo empresarial. A amplitude é a variação da ruptura com a situação vigente, que pode ser alta (radical) ou baixa (incremental). Quando a amplitude da mudança é radical e abrangente, sua magnitude é ampla; já quando a amplitude da mudança é pequena e moderada, a magnitude é estreita. O ritmo da mudança pode ser medido por meio do tempo e da velocidade. Quando a mudança precisa ser imediata, a velocidade é elevada, e vice-versa (DE WIT; MEYER, 2010).

Além da magnitude, do ritmo e do comportamento de transição, faz-se necessário o entendimento das perspectivas da mudança estratégica seguidas pelas organizações: a perspectiva revolucionária e a evolucionária. A perspectiva revolucionária é guiada por renovações descontínuas, com grande resistência dos membros organizacionais que buscam a sua estabilidade. A perspectiva evolucionária encara a renovação contínua de longo prazo, caracterizadas por melhoria contínua, aprendizagem e adaptação, sendo exigido o esforço de todos os membros da empresa (DE WIT; MEYER, 2010).

Alguns autores defendem que essas duas perspectivas geram o paradoxo revolução *versus* evolução (DE WIT; MEYER, 2010). Outros sugerem que as organizações devem usar a revolução e a evolução conforme suas necessidades mercadológicas (TUSHMAN; O'REILLY III, 1996). Nesse sentido, as mudanças tendem a seguir uma perspectiva revolucionária no sistema de negócios e evolucionária no sistema organizacional (DE WIT; MEYER, 2010), gerando resultados.

2.6 Resultado da decisão

O resultado da decisão é a saída (*output*) da escolha ou o resultado do processo que a conduz. Os resultados podem ser discutidos em termos do sucesso da escolha realizada, da mudança de comportamento e das suas consequências (BELL; BROMILEY; BRYSON, 1997). O sucesso de uma decisão é a maximização da sua utilidade pelo tomador de decisão (FRANZ; KRAMER, 2010). Em geral, boas decisões são aquelas que possuem boas consequências mediante as incertezas envolvidas (KEENEY, 2004).

Os resultados comportamentais possuem componentes financeiros, substanciais e de processo. Os resultados financeiros incluem as vendas e o crescimento, o lucro, o retorno sobre o investimento e o retorno sobre o ativo total, fatia de mercado e cotação da ação. Os resultados comportamentais consideram os

resultados substantivos como o desenvolvimento de novos produtos, o treinamento de funcionários, dentre outros (BELL; BROMILEY; BRYSON, 1997).

Os resultados de processo incluem a oportunidade, a qualidade e a velocidade da decisão, o comprometimento e a aprendizagem organizacional (BELL; BROMILEY; BRYSON, 1997). Especificamente, a qualidade pode ser comprometida por: divisão de responsabilidades no seu processo decisório (MINTZBERG; WATERS, 1985); comportamento político (ELBANNA; CHILD, 2007); ausência de compartilhamento e distorção de informações necessárias à decisão (EISENHARDT; BOURGEOIS III, 1988); e, as expectativas das partes interessadas e a satisfação posterior às decisões (NUTT, 1998).

3 | SÍNTESE DAS DIMENSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse capítulo procurou conduzir o leitor sobre quais as dimensões teóricas de análise para o processo decisório nas organizações. Procedeu-se a apresentação das dimensões teóricas de análise ao processo decisório estratégico e a discussão sobre a necessidade de alinhar a racionalidade, o comportamento político e a desestruturação anárquica a partir do uso de dimensões que tornem sua compreensão mais sistêmica e aprofundada e, não somente, de modelos preditivos, direcionados apenas à formação do processo decisório da estratégia.

A presente discussão culmina com a proposição das dimensões teóricas de análise do processo decisório estratégico, suas definições, suas características e principais referências teóricas no seu desenvolvimento, apresentados na figura a seguir.

Assim, demonstra-se que as dimensões de análise propostas estão interligadas enquanto elementos ao longo do processo decisório estratégico. Por fim, acredita-se que os paradigmas do processo decisório servem como guia estratégico às organizações e direcionam suas abordagens decisórias operacionais que, por sua vez, influenciam e são influenciadas pelas dimensões de análise propostas.

Dimensão	Definição	Características	Principais Referências Teóricas
Paradigmas e Abordagens Decisórias	É o modelo lógico que serve de orientação à organização a partir de abordagens que operacionalizam sua tomada de decisão.	Tipos de Paradigma do Processo Decisório	Simon, 1955; Lindblom, 1959; Chaffee, 1985; Eisenhardt; Zbaracki, 1992
		Tipos de Abordagem Decisória	Aslley; Van de Ven, 1983; Bailey; Johnson, 1992; Christensen et al., 2007; Christensen, 2009

Contexto da Decisão	São os fatores organizacionais e ambientais, sujeitos à influência das atividades dos participantes na tomada de decisão.	Tipos de Contexto Decisório	Hickson et al., 1989; Bell; Bromiley; Bryson, 1997; Scherpereel, 2006; Snowden; Boone, 2007; Child; Elbanna; Rodrigues, 2010; De Wit; Meyer, 2010
Conteúdo da Decisão	É a natureza substancial da escolha e interpretação subjetiva dos decisores.	Tipos de Decisão	Mintzberg; Raisinghani; Theoret, 1976; Hickson et al., 1989; Langley et al., 1995; Bell; Bromiley; Bryson, 1997; Nutt, 2002
Agente da Decisão	É o indivíduo ou grupo que atua na tomada de decisão.	Tipos de Agente da Decisão	Langley et al., 1995; Eden; Ackermann, 2010
Processo da Decisão	É o conjunto de comportamentos associados à oportunidade de escolha, como também às etapas ou às atividades desenvolvidas.	Pensamento Estratégico	Schwenk, 1988; De Wit; Meyer, 2010; Eden; Ackermann, 2010; Salas; Rosen; DiazGranados, 2010
		Formação Estratégica	Lindblon, 1959; Mintzberg; Raisinghani; Theoret, 1976; Mintzberg; Waters, 1985; Nutt, 1984; Langley, 1989; Langley et al., 1995; Child; Elbanna; Rodrigues, 2010; De Wit; Meyer, 2010
		Mudança Estratégica	Tushman; O'Reilly III, 1996; De Wit; Meyer, 2010
Resultado da Decisão	É a saída (output) da escolha, o resultado do seu processo ou o padrão de comportamento seguido.	Resultado da Decisão	Nutt, 1984; Bell; Bromiley; Bryson, 1997; Elbanna; Child, 2007

Figura 1 - Dimensões do processo decisório estratégico.

Fonte: Os autores (2019).

REFERÊNCIAS

ASLTEY, W. G.; VAN DE VEN, A. Central perspectives and debates in organization theory. **Administrative Science Quarterly**, v.28, n.2, p.245-273, June 1983.

BAILEY, A.; JOHNSON, G. Na integrated exploration of strategic decision-making. **Working Paper SWP 37/92**, 1992.

BARNARD, C. I. **The functions of the executive**. Harvard University Press, 1968.

BAZERMAN, M. H.; MOORE, D. A. **Judgment in managerial decision making**. 7.ed. John Willey & Sons, Inc., 2012.

BELL, G. G.; BROMILEY, P.; BRYSON, J. Spinning a complex web: links between strategic decision making context, content, process, and outcome. In: PAPADAKIS, V; BARWISE, P. **Strategic decisions**. Kluwer Academic Publishers: 1997, p.63-178.

BETSCH, T. The nature of intuition and its neglect in research on judgment and decision making. In: PLESSNER, H.; BETSCH, C; _____. (eds.). **Intuition in judgment and decision making**. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, 2008. p.3-22.

- CHAFFEE, E. E. Three models of strategy. **Academy of Management Review**, v.10, n.1, p.89-98, 1985.
- CHAIKEN, S. Heuristic versus systematic information processing and the use of source versus message cues in persuasion. **Journal of Personality and Social Psychology**, v.39, n.5, p. 752-766, 1980.
- CHAVES, L. C.; ENSSLIN, L.; ENSSLIN, S.; PETRI, S.; ROSA, F. Gestão do processo decisório: mapeamento ao tema conforme as delimitações postas pelos Pesquisadores. **Revista Eletrônica de Estratégia e Negócios**, v.5, n.1, p. 3-27, Set./Dez. 2012.
- CHIA, R. The concept of decision: a deconstructive analysis. **Journal of Management Studies**, v.31, n.6, p.781-806, November 1994.
- CHILD, J. Organizational structure, environment and performance: the role of strategic choice. **Sociology**, January 1972. DOI: 10.1177/003803857200600101
- _____.; ELBANNA, S.; RODRIGUES, S. The political aspects of strategic decision making. In: NUTT, P. ; WILSON, D. (eds.). **Handbook of Decision Making**, Wiley, 2010.
- CHRISTENSEN, T; LAEGREIG, P.; RONESS, P. G.; RØVIK, K. A. **Organization theory and the public sector: instruments, culture and myth**. Routledge: London, 2007.
- _____. The Norwegian front-end governance regime of major public projects – a theoretically based analysis. Concept rapport Nr 23. **NTNU Det skapende universitet**, 2009.
- DE DREU, C. K. W.; NIJSTAD, B. A.; VAN KNIPPENBERG, D. Motivated information processing in group judgment and decision-making. **Personality and Social Psychology Review**, v.12, p.22-49, February 2008. DOI: 10.1177/1088868307304092
- DE WIT, B.; MEYER, R. **Strategy: Process, Content, Context – an international perspective**. Cengage, 4.rd Edition, United Kingdom, 2010.
- EDEN, C.; ACKERMANN, F. Decision making in groups: theory and practice. In: NUTT, P. C.; WILSON, D. C. (Eds.). **Handbook of decision making**. John Wiley & Sons Ltd., 2010.
- EISENHARDT, K. ; BOURGEOIS III, L. J. Politics of strategic decision making in high-velocity environments: toward a midrange theory. **Academy of Management Journal**,v.31, n.4, p.737-770, 1988. <http://www.jstor.org/stable/256337> .
- _____.; ZBARACKI, M. J. Strategic decision making. **Strategic Management Journal**, v.13, Special Issue: Fundamental Themes in Strategy Process Research, p.17-37, Winter 1992. DOI: 10.1002/smj.4250130904
- ELBANNA, S. CHILD, J. Influences on strategic decision effectiveness: development and test of an integrative model. **Strategic Management Journal**, v.28, p.431-453, 2007. DOI:10.1002/smj.597
- FRANZ, L. S.; KRAMER, M. W. The dimensions of dimensions: a conceptual and empirical investigation. In: NUTT, P. C.; WILSON, D. (eds.). **Handbook of Decision Making**. Chichester: Wiley (2010).
- FREDRICKSON, J. W. The comprehensiveness of strategic decision process: extension, observations, future directions. **Academy Management Journal**, v.27, p.445-466, 1984.
- _____.; MITCHELL, T. R. Strategic decision processes: comprehensiveness and performance in an

industry with an unstable environment. **The Academy of Management Journal**, v.27, n.2, p. 399-423, Jun. 1984. <http://www.jstor.org/stable/255932>

HAMBRICK, D. C.; MASON, P. A. Upper echelons: the organization as a reflection of its top managers. **Academy of Management Review**, v.9, n.2, p.193-206, Apr. 1984.

HANNAN, M. T.; FREEMAN, J. The population ecology of organization. **American Journal of Sociology**, v.82, n.5, p.929-964, March 1977.

HANSSON, S. O. **Decision theory**: a brief introduction. Department of Philosophy and the History of Technology, Royal Institute of Technology (KTH), Stockholm, 1994.

HICKSON, D. J. Decision-making at the top of organizations. **Annual Review of Sociology**, v.13, p-165-192, 1987.

_____.; BUTLER, R. J.; CRAY, D.; MALLORY, G. R.; WILSON, D. C. Decision and organization: process of strategic decision making and their explanation. **Public Administration**, v.67, p.373-390, Winter 1989.

KAHNEMAN, D. Judgment and decision making: a personal view. **Psychological Science**, v.2, n.3, p.142-145, May 1991.

KEENEY, R. L. Making better decision makers. **Decision Analysis**, v.1, n.4, p.193-204, December 2004. doi 10.1287/deca.1040.0009

KELLEY, H. H.; STAHELSKI, A. J. Social interaction basis of cooperators and competitors' beliefs about others. **Journal of Personality and Social Psychology**, v.16, n.1, p. 66-91, 1970.

KIM, W. C.; MAUBORGNE, R. A. A procedural justice model of strategic decision making: strategy content implications in the multinational. **Organization Science**, v.6, n.1, p.44-61, 1995. <http://dx.doi.org/10.1287/orsc.6.1.44>

LANGLEY, A. In search of rationality: the purposes behind the use of formal analysis in organizations. **Administrative Science Quarterly**, v.34, n.4, p.598-631, Dec. 1989.

_____.; MINTZBERG, H.; PITCHER, P.; POSADA, E.; SAINTMACARY, J. Opening up decision making: the view from the black stool. **Organization Science**, v.6, n.3, p.260-279, May/ Jun. 1995.

LINDBLOM, C. E. The science of "muddling through". **Public Administration Review**, v.19, n.2, p.79-88, Spring, 1959.

LOKEN, E. Use of multicriteria decision analysis methods for energy planning problems. **Renewable & Sustainable Energy Reviews**, v.11, n.7, p. 1584-1595, 2007.

MARCH, J. G. How decisions happen in organizations. **Human-Computer Interaction**, v.6, p.95-117, 1991.

MINTZBERG, H. Patterns in strategy formation. **Management Science**, v.24, p.934-948, 1978.

_____.; RAISINGHANI, D.; THÉORÉT, A. The structure of "Unstructured" decision process. **Administrative Science Quarterly**, v.21, n. 2, p.246-275, Jun 1976.

_____.; WATERS, J. A. Of strategies, deliberate and emergent. **Strategic Management Journal**, v.6, p.257-272, 1985

NUTT, P. C. Types of organizational decision processes. **Administrative Science Quarterly**, v. 29,

n.3, p. 414-450, Sep. 1984. <http://www.jstor.org/stable/2393033> .

_____. Framing strategic decisions. **Organization Science**, v.9, n.2, p.195-216, 1998.

_____. Making strategic Choices. **Journal of Management Studies**, v.39, n.1, p.67- 96, January 2002.

PAPADAKIS, V. M.; LIOUKAS, S.; CHAMBERS, D. Strategic decision-making processes: the role of management and context. **Strategic Management Journal**, v.19, p.115-147, 1998.

QUINN, J. B. Strategic change: "logical incrementalism". **Sloan Management Review**, p.7-21, Fall 1978.

ROBBINS, S. **O processo administrativo: integrando teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 1981.

SALAS, E.; ROSEN, M. A.; DIAZGRANADOS, D. Expertise-based intuition and decision making in organizations. **Journal of Management**, v.36, n.4, p.941-973, July 2010.

SCHERPEREEL, C. M. Decision orders: a decision taxonomy. **Management Decision**, v.44, n.1, p.123-136, 2006. DOI 10.1108/00251740610641508

SCHWENK, C. R. The cognitive perspective on strategic decision making. **Journal of Management Studies**, v.25, n.1, p.41-55, January 1988.

SHIRLEY, R. C. Limiting the scope of strategy: a decision based approach. **The Academy of Management Review**, v.7, n.2, p.262-268, Apr. 1982. <http://www.jstor.org/stable/257305> .

SIMON, H. A. A behavioral model of rational choice. **The Quarterly Journal of Economics**,v.69, n. 1, p.99-118, Feb. 1955.

_____. Theories of decision-making in economics and behavioral science. **The American Economic Review**, v.49, n.3, p.253-283, Jun e 1959.

_____. Rationality in psychology and economics. **The Journal of Business**, v.54, n.9. October 1986.

_____. Making management decisions: the role of intuition and emotion. **Academy of Management Executive**, v.1, p.57-64, February 1987.

SNOWDEN, D. J.; BOONE, M. E. A leader's framework for decision making. **Harvard Business Review**, p.1-9, November 2007.

TUSHMAN, M.; O'REILLY III, C. Ambidextrous organizations: managing evolutionary and revolutionary change. **California Management Review**, v.38, n.4, p.8-30, Summer 1996.

____.; _____. Extensional versus intuitive reasoning:the conjunction fallacy in probability judgment. **Psychological Review**, v.90, n.4, p.293-315, October 1983.

A GESTÃO INTERNACIONAL DA TERCEIRA LINGUAGEM, SUAS APLICAÇÕES E IMPLICAÇÕES: UM DIAGNÓSTICO DA COMUNICAÇÃO MERCADOLÓGICA TRANSCULTURAL DAS EMPRESAS BRASILEIRAS INTERNACIONALIZADAS

Data de aceite: 20/02/2020

Renato Rodrigues Martins

<http://lattes.cnpq.br/3056701706385025>

RESUMO: A globalização implica em consequências sociais, econômicas e políticas e seu desenvolvimento expõe diferenças existentes entre pessoas, governos e organizações. Essas pessoas tornaram-se consumidoras dos mesmos produtos, estandarizados pela abertura dos mercados das organizações. Nesse movimento, as empresas brasileiras que se internacionalizaram enfrentam desafios nos processos administrativos e de comunicação e as operações em outros países não dependem exclusivamente da competência administrativa, mas também da habilidade de lidar com a gestão da comunicação transcultural. O artigo apresenta a proposta de um Projeto de Pesquisa desenvolvido na Universidade Estadual de Londrina que propõe a estudar e oferecer informações nesse sentido. O Banco de Dados, resultado deste Projeto, tem como objetivo proporcionar uma realidade online com informações precisas sobre a conjuntura da comunicação internacional das empresas brasileiras atuantes no exterior. Como

enfrentam o desafio da diversidade cultural em suas operações, dados precisos da atuação dos seus pares podem auxiliar na gestão estratégica. Parte-se do paradigma de que a comunicação cultural deve ser ajustada e que respeite os valores culturais do país que se está prospectando. Como produto final é esperado o aumento da competitividade das organizações por intermédio da melhoria dos seus discursos mercadológicos que envolvam a questão cultural, tanto no nível interno organizacional quanto para com os mercados consumidores.

PALAVRAS-CHAVE: Globalização. Transculturalidade. Terceira linguagem. Comunicação mercadológica. Negócios.

INTRODUÇÃO

A principal tarefa do marketing internacional no terceiro milênio situa-se no campo da promoção e para este quesito, compreender os valores culturais é de máxima importância na análise do novo cenário que se universaliza. Por sua vez, as organizações brasileiras estão se internacionalizando – mesmo que tardiamente – e saber efetuar a interpretação dos mercados é relevante para a compreensão das peculiaridades culturais

do comércio exterior a enfrentar.

As estratégias de uma empresa com atuação internacional devem basear suas premissas na lógica da cultura dos diferentes países em que atuam, e fundamentar-se nos códigos locais. A cultura de um país ou de uma determinada região é mais influente do que a cultura da empresa, e negar esse fator é ignorar que, por suas tradições e práticas consolidadas, uma cultura não se modifica com a rapidez e a intensidade desejável para uma empresa que nela se instala. Ocorrerá, portanto, uma ascendência cultural – que deve ser reconhecida e aceita – do país sobre os valores da organização. Ou seja, uma mesma cultura organizacional tende a produzir diversas “leituras” tanto para a gestão das estratégias em um dado país ou para nele se buscar adaptação com a cultura local e se harmonizarem os valores institucionais.

As grandes mudanças do final do século XX marcaram a história recente das práticas comerciais. O mundo unificado se transformou em um único e acessível mercado para as corporações. A dita “globalização”, nada mais é, na realidade, do que um “mercado global”. A globalização provocou certo “encantamento” na população, que passou a vislumbrar a possibilidade de ter acesso e a participar de tudo, em todos os lugares e com todos ao mesmo tempo.

O consumidor – esse ser que deseja ser integrado ao novo ambiente – não é o mesmo ao redor do mundo. Existem profundas diferenças em seu comportamento, que aumentam na mesma proporção que as riquezas dos países. Com a ampliação das posses, os valores culturais também são alterados e refletidos nos hábitos de consumo. No que diz respeito a suas características culturais, o comportamento do consumidor está divergindo em vez de convergir.

Por essa razão, a globalização gera uma integração midiática, na mesma proporção que acontecem as aquisições e fusões pelos conglomerados organizacionais, que se expandem em escala global. Assim, tanto as informações como os bens de consumo e serviços entre os diferentes países e culturas, tornam-se mercadorias de troca servindo aos interesses comerciais, mas também ideológicos ou mesmo políticos.

Cientistas sociais e antropólogos que investigam as influências da globalização e suas alterações no comportamento humano constataram profundas mudanças no comportamento aquisitivo dos moradores de grandes centros urbanos. Os avanços das corporações, na comunicação e na tecnologia e as inerentes mudanças sociopolíticas transformaram o ser humano e os seus ambientes de lazer e de trabalho.

A comunicação transcultural aborda as principais teorias das áreas da Antropologia, da Sociologia, da Comunicação e da Psicologia e se baseia nas premissas das diferenças de valores entre culturas. Os principais estudiosos no

assunto são Edward T. Hall, Geert Hofstede, Fons Trompenaars, Shalom Schwartz e Clifford Geertz, entre outros.

Geert Hofstede (2010) contribui com fundamentação para o entendimento das culturas com o estudo denominado “As dimensões de Hofstede”, que aborda, do ponto de vista organizacional, cinco categorias de análise intercultural. Para o autor, cultura é “a programação coletiva da mente capaz de diferenciar os membros de um grupo ou categoria de pessoas”. Nesse caso, “categoria” pode se referir a nações, regiões, etnias, religiões, profissões, organizações ou mesmo os sexos.

Grosso modo, partindo de conceitos sociológicos, cultura pode ser entendida “como as regras tácitas de um jogo social”. Cultura então pode ser transmitida e explicada partindo de três fundamentos: a) os valores – aquilo que na vida é considerado importante; b) as normas – que consistem em expectativas de como as pessoas devem se comportar em diferentes situações e c) os artefatos – as coisas ou a cultura material – que são tangíveis e fabricados pelo homem.

O autor deste trabalho investiga essa temática (lidera Grupo de pesquisa na Universidade Estadual de Londrina, UEL e no Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, CNPQ) no Projeto de Pesquisa que busca aferir como se comporta a linguagem das organizações brasileiras que estão se internacionalizando e investigar que barreiras culturais encontram nessa área, no concorrido mercado internacional.

O PROCESSO DE COMUNICAÇÃO NA GLOBALIZAÇÃO

As organizações brasileiras que atuam no mercado internacional, chamadas de novas entrantes ou entrantes tardias (as *late-movers*), são as empresas que optaram por esses mercados nas duas últimas décadas. É um processo característico enfrentado por empresas dos países com economias emergentes que entendem que, estrategicamente, devem partir para a internacionalização de suas operações. São organizações que enfrentam desafios globais, pois como novas entrantes, têm no seu mercado doméstico características distintas que no cenário internacional.

Estudos do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA apontam um crescimento de 10,5 pontos percentuais na internacionalização de empresas de seis países em desenvolvimento, nos últimos 20 anos. O percentual, que era de apenas 7% em 1990, passou para 17,5% em 2010. O instituto analisou as estratégias de internacionalização da África do Sul, China, Coreia do Sul, Espanha, Malásia e Rússia.

Dentre as estratégias avaliadas estão linhas de crédito, taxas de juros subsidiadas, serviços de apoio e cursos para capacitação de pessoal. Segundo

o IPEA, essa expansão aprofunda a competitividade das empresas, além de estimular a capacitação técnica e de recursos humanos. O estudo apresenta que, para encorajar as empresas chinesas a instalarem parques industriais em outros países, o governo tem implantado serviços nos quais as empresas têm acesso à maioria dos ministérios e instituições governamentais. Vietnã, Camboja e Rússia também receberam esses benefícios.

Por sua vez, o Ranking das Transnacionais Brasileiras de 2012 do Núcleo de Negócios Internacionais – estudo que classifica o nível de internacionalização das multinacionais brasileiras – aponta que as transnacionais brasileiras têm aumentado o índice de internacionalização na taxa de 1,0% ao ano e, além disso, mais 60% delas pretendem expandir nos mercados em que atuam e 28% delas planejam entrar em novos mercados.

O estudo aponta ainda que as transnacionais brasileiras consideram o aumento do valor da marca e a capacidade ampliada de atendimento a clientes globais como os principais benefícios de sua internacionalização. Para 87% dessas empresas a internacionalização contribui para melhorar a imagem do Brasil no exterior e 62% delas acreditam que a incorporação de novas tecnologias e processos ao parque industrial brasileiro é benéfica para o país.

Esse processo de globalização que se deve à necessidade de o capitalismo conquistar novos mercados, não ocorre apenas na área econômica, mas também na política, cultural e social. É característica da globalização o modelamento dos centros urbanos, o crescimento das grandes corporações para fora de seus núcleos geográficos, a organização geopolítica em blocos comerciais e a inevitável hibridização das culturas locais.

Santos (2009) afirma que essa conduta deu a impressão de ter inserido o ser humano no que ele considera mundo e foi imposta de uma forma perversa e unilateral, pois algumas poucas corporações – consideradas as principais multinacionais – são as transnacionais que representam mais de 50% do Produto Interno Bruto – PIB mundial.

Nesse mundo globalizado, a informação é utilizada segundo os interesses, e em benefício de uns poucos atores. Além disso, as técnicas comunicacionais estão na mão de um reduzido número de Estados e de organizações privadas, o que aumenta as desigualdades informacionais. Por essa razão o sistema capitalista exclui alguns sem acesso aos meios de produção – a chamada “periferia do sistema”, segundo Santos (2009).

Nessa realidade que se apresenta, a comunicação simbólica – e por que não dizer todo o discurso simbólico – tornou-se a mola propulsora de sistemas e das suas ideologias, inclusive a de um mercado único, de inclusão e de encantamento com a utópica possibilidade de participação na universalidade.

O fato é que a maioria dos povos recebe uma informação mediada, plena de vieses, que se presta a serviços, ora de governos ora de corporações. A informação nem sempre é aquela que busca informar, mas é aquela que procura convencer um mercado sobre as vantagens de uma determinada marca ou produto existente. A comunicação transcultural, por sua vez, tem a capacidade do convencimento, que dá a impressão no consumidor de estar contextualizado internacionalmente.

A comunicação mercadológica atua com todo seu poder de persuasão e de criação mitológica da hegemonia na construção dos sentidos de encantamento. A comunicação com os mercados usa todos os meios de persuasão, pois o objetivo é convencer o interlocutor a adotar um determinado comportamento ou ação, o que o induzirá ao consumo. O nomadismo passou a ser um estilo de vida e uma forma de consumo em um mundo onde a palavra de ordem é não perder tempo e se integrar.

Uma linguagem globalizada utiliza a comunicação no inconsciente das necessidades emocionais para padronizar seus receptores. Para conceber esta linguagem das sociedades globalizadas, é necessária uma ruptura entre o inconsciente e o mundo exterior. Seria ingênuo, no entanto, afirmar que a solução de contradições do sistema econômico, como acima se apontou, pressuponha abolir a informação persuasiva, a comunicação de convencimento. Para lidar com essas questões, criou-se a chamada Terceira Linguagem, que utiliza uma estrutura comunicacional própria com base nos valores comunicacionais universais, com a criação das mensagens globalizadas que propiciariam uma comunicação transcultural responsável.

UM BANCO DE DADOS DA LINGUAGEM TRANSCULTURAL BRASILEIRA

Não se pode pensar a gestão da comunicação mercadológica sem levar em consideração as influências culturais do mercado. A cultura afeta os ambientes e as arenas de negócios, interferindo nas preferências, nos gostos e nas escolhas dos consumidores. As pessoas pensam e se comportam de diferentes maneiras, variando conforme os seus padrões culturais e, nesse sentido, a comunicação deve considerar esses fatores para definir estratégias.

O Projeto de Pesquisa intitulado “A Gestão Internacional da Terceira Linguagem: um diagnóstico da Comunicação Mercadológica Transcultural de Empresas Brasileiras internacionalizadas” tem como objetivo principal investigar as formas de discurso das organizações nacionais em a sua gestão transcultural. Propõe ainda pesquisar temas culturais da comunicação mercadológica no exterior, oferecendo às organizações a possibilidade de uma comunicação mais ética e crível e maior competitividade por meio da melhoria dos discursos.

O projeto terá como resultante um banco de dados com informações

comunicacionais das principais corporações nacionais que se internacionalizaram ou estão seguindo esse processo, como as empresas Alpargatas, Embraer, Petrobras, VALE, Grupo Votorantim, Weg Natura Marcopolo, Grupo Gerdau, Coteminas, Brasil Foods, Banco do Brasil, Banco Itaú, Grupo JBS, Magnesita, Grupo Camargo Corrêa, TAM e AESA entre outras, que são investigadas do ponto de vista das suas estratégias e práticas comunicacionais e vivências culturais exteriores.

O projeto tem como objetivos específicos pesquisar o discurso das organizações e a sua gestão transcultural, oferecer às organizações uma forma de comunicação estratégica mais ética e crível, analisar as questões culturais da comunicação mercadológica no exterior proporcionando mais competitividade as empresas, por meio da melhoria dos seus discursos. O objetivo geral é investigar a possibilidade de aplicação da “terceira linguagem” em organizações com atuação internacional, apresentando-a como fundamento estratégico viável do cross-cultural marketing.

O Banco de Dados é parte integrante do Projeto registrado no Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq e na Universidade Estadual de Londrina – UEL e investiga a gestão transcultural (Cross-cultural Marketing) das organizações que atuam em ambientes globalizados e observa a importância dada ao marketing na cultura das organizações. A investigação tem a supervisão direta da Universidade de São Paulo, ECA/USP.

A primeira etapa do projeto já transcorreu e fez um amplo levantamento das teorias relevantes ao tema e fundamentou as condições preparatórias a pesquisa de campo. O início do processo se deu com o Relatório de Pesquisa de Pós-doutoramento de um dos líderes do Projeto e posteriores estudos com seu grupo de pesquisa.

Em sua segunda fase, o projeto de pesquisa está configurando como banco de dados, coletando e analisando informações inerentes as formas discursivas transculturais das organizações brasileiras com atuação no mercado internacional. Serão investigadas organizações de pequeno, médio e grande porte do ponto de vista das suas estratégias e ações, para conhecer suas práticas comunicacionais e vivências culturais no exterior.

Esta fase tem como escopo investigar as organizações brasileiras que se internacionalizaram (ou estão nesse processo) no que diz respeito aos desafios comunicacionais enfrentados em mercados e ambientes diversos, principalmente por razões culturais, que acabam por dificultar suas operações e crescimento.

Como forma de disseminação os dados serão informatizados e disponibilizados via um site exclusivo do projeto, onde constará o “estado da arte” do discurso mercadológico das organizações brasileiras com atuação internacional e ainda ações e exemplos dos aspectos comunicacionais transculturais. Do ponto de vista das contribuições oferecidas, tais informações são inéditas e poderão ser utilizadas

como um auxílio à gestão estratégica das organizações.

A metodologia de pesquisa aplicada no projeto Para alcançar os objetivos descritos, amparados no problema de pesquisa intrínseco ao projeto de pesquisa mais amplo desenvolvido na Universidade Estadual de Londrina, foi empregada a metodologia dialética, que se preocupa em estudar o contexto do objeto, e não apenas este, isoladamente, desenvolvendo-o a partir de suas características inerentes.

O projeto de pesquisa utiliza também o método qualitativo, que por sua vez, engloba um conjunto de distintas técnicas interpretativas que têm o objetivo de descrever e decodificar os componentes de um sistema de significados. Direciona-se para a meta traduzir e expressar a acepção dos fenômenos sociais para abreviar a extensão entre proposição e as informações, o contexto e a ação.

Para Oliveira (2002, p. 67) “a dialética se desenvolve como sendo um método de pesquisa que busca a verdade, por meio da formação adequada de perguntas e respostas até atingir o ponto crítico do que é falso e do que é verdadeiro”. Visa traduzir e expressar o sentido dos fenômenos sociais para reduzir a distância entre teoria e dados, contexto e ação (MAANEN, 1979, p. 520).

De acordo com Creswell (2007, p. 186): Pesquisa qualitativa é fundamentalmente interpretativa. [...]. Isso inclui o desenvolvimento da descrição de uma pessoa ou de um cenário, análise de dados para identificar temas ou categorias e, finalmente fazer uma interpretação ou tirar conclusões sobre seu significado [...].

O instrumento utilizado para essa pesquisa, qual seja, uma entrevista semiestruturada, tem questões abertas com o intuito de dar condições de o pesquisado responder espontaneamente sobre o assunto, sem sentir-se cerceado com conceitos preestabelecidos. Dessa maneira, coletam-se informações mais amplas sobre o objeto de estudo. As entrevistas procuram explorar o que as pessoas sabem, creem, esperam, sentem e desejam (VEIGA; GONDIM, 2001). Rea e Parker (1997) destacam como vantagens desse método a flexibilidade para o entrevistador buscar mais detalhes e a possibilidade de se trabalhar com perguntas mais complexas.

Serão aplicadas as entrevistas semiestruturadas, as quais adotam um roteiro flexível como norteador, favorecendo o diálogo com o entrevistado, aprofundando aspectos importantes para a compreensão de seu pensamento e sentimentos sobre o assunto em pauta. Uma das vantagens das entrevistas, como técnica de pesquisa, é que elas são discursivas. Isso permite, a cada entrevistado deste estudo, demonstrar sua linha de argumentação de modo que os entrevistadores possam inferir as associações que fazem em seus pensamentos oferecendo, inclusive, oportunidades para extensivas sondagens de opiniões, atitudes e valores dos participantes.

As empresas brasileiras nos ambientes de negócios globalizados A abertura das importações e a entrada massiva de investimentos externos no Brasil provocaram forte arrocho competitivo e pressão sobre as empresas nacionais. Há décadas entre os principais países em desenvolvimento que recebem investimentos estrangeiros, o Brasil convive agora com uma nova realidade e adota posição de destaque entre os principais investidores no exterior. Essas forças – principalmente o aumento dos investimentos das empresas nacionais no exterior – são entendidas como uma estratégia de sobrevivência e necessária para acessar outros mercados e novas tecnologias.

Assim, há um grande número de empresas brasileiras que se internacionalizaram – ou estão nesse processo – e esta realidade constitui um desafio nas suas estratégias de gestão de recursos e operações. Suas formas de lidar com essas questões em outros países não dependem exclusivamente da competência administrativa, mas também da habilidade de lidar com a comunicação interna e mercadológica, entre outras questões.

Os chamados *late-movers* brasileiros no mercado internacional são as organizações brasileiras com operações no exterior. Conforme relatório da Sociedade Brasileira de Estudos de Empresas Transnacionais e da Globalização – SOBEETE (2010), entre esses novos desafiantes globais, estão incluídas mais 50 empresas brasileiras, que estão produzindo em aproximadamente 120 fábricas espalhadas pelo mundo.

As organizações brasileiras que operam no exterior enfrentam condições distintas das vividas no seu mercado de origem, o que cria uma grande competição entre os players globais. As empresas multinacionais dos países desenvolvidos focam suas atividades em marcas com alto valor agregado e desenvolvem comandos globais de produção em uma economia globalizada em estágio institucional, sobrando pouco espaço para os “novos entrantes”.

O padrão de internacionalização das empresas dos países em desenvolvimento diz respeito a duas características principais, sendo a questão específica do atendimento de mercados externos pela via das exportações de bens e serviços e a do investimento direto no exterior, com unidades produtivas. De uma maneira geral, a experiência internacional das empresas as leva para os mercados externos via exportações, em um primeiro momento, para, em seguida instalar unidades produtivas, tornando-as empresas multinacionais.

Vale ressaltar que a internacionalização das empresas brasileiras não deve ser considerada apenas como uma busca por novos mercados no exterior, mas também como fundamental para a sua sobrevivência no mercado doméstico. Assim, a motivação para a internacionalização das organizações deve ser o aumento de competitividade, para garantir a participação no mercado interno. Para o país, é de

extrema importância ter multinacionais brasileiras competitivas em nível mundial para não acabarem sendo compradas por transnacionais de outros países.

DADOS PARCIAIS E RELATÓRIO DA PESQUISA

Para a efetivação dos resultados da pesquisa como instrumento de consulta e possibilitar melhorias e complexificação dos negócios transculturais, foi criado um banco de dados de fluxo contínuo, que por ocasião da coleta de novos dados é constantemente alimentado.

A coleta de dados junto às empresas transnacionalizadas é feita por um formulário online com questões abertas e dissertativas e seu relatório tem caráter de abordagem qualitativo. Busca-se empresas brasileiras que possuem negócios no ambiente internacional e se encaixam na definição teórica estabelecida no interior do projeto de pesquisa.

A pesquisa de campo, configurada dessa forma dispõe de resultados parciais – sua continuidade se dará no âmbito do projeto institucionalizado na Universidade Estadual de Londrina-PR – e registra, até o momento, respostas obtidas por meio da aplicação do Instrumento de Entrevista, que investiga a aplicação da linguagem transcultural (Cross-cultural Marketing) e políticas de comunicação e aos desafios comunicacionais enfrentados nas organizações.

Mais informações sobre o Projeto de Pesquisa e o livro subsequente estão disponíveis em: <https://www.eduel.com.br/?product=a-terceira-linguagem-no-cross-cultural-marketing>

CONSIDERAÇÕES FINAIS: UM BANCO DE DADOS COMO AUXÍLIO A COMPETITIVIDADE

A internacionalização das empresas brasileiras deve ser entendida como uma estratégia adotada para a ampliação dos mercados e obtenção de vantagens competitivas. Assim, a abordagem crítica desta pesquisa é analisar a influência dos fatores culturais na comunicação organizacional interna e externa das empresas brasileiras.

Dessa forma, esta investigação colabora para o desenvolvimento das áreas estratégicas do marketing e da comunicação social, pois o Banco de Dados incorpora novas perspectivas para a comunicação mercadológica transcultural. O projeto de pesquisa foi organizado com a finalidade de instrumentalizar a gestão da comunicação transcultural no globalizado século XXI, em seu papel de inclusão, voltado para a melhoria da competitividade e das relações comerciais internacionais

e das sociedades como um todo.

O conceito de padronização global, apresentado por Levitt em “The Globalization of Markets” (1983), em que prenunciava o aparecimento de um único mercado global de bens de consumo uniformizados e com estratégias mercadológicas padronizadas talvez não encontre formas de se materializar, pois os mercados estão em constante desenvolvimento, dependendo da cultura de cada país, diferente do previsto.

Com base nessas assertivas, nota-se que a tendência da globalização na comunicação mercadológica do século XXI tem sido o uso de uma linguagem internacional contextualizada, ou seja, a estratégia pode ser definida globalmente, mas as campanhas e as peças comunicacionais necessariamente devem ser produzidas localmente.

Conclui-se assim, que é viável insistir na proposição de que não só é possível e benéfica a convergência entre as diferentes culturas, como urgente, pois o fenômeno da transculturalidade no mundo do trabalho parece irreversível. O Banco de Dados é uma ferramenta para desenvolver a capacidade de transitar por elas, e auxilia o discurso das organizações a entrar em sintonia com os interesses dos mercados, agindo de forma sinérgica para ultrapassar as limitações territoriais e barreiras culturais.

A contribuição buscada segue sendo a de apresentar uma nova ferramenta de comunicação mercadológica transcultural para proporcionar melhor formação no discurso no Século XXI. Com base nas necessidades atuais do mercado, muito mais exigente e carente de profissionais capazes de atender essas demandas o marketing e a comunicação devem ser totais e de forma integrada aos objetivos da organização.

O trabalho de investigação com as questões transculturais deve ser constantemente aperfeiçoado por novas pesquisas, com a evolução de novos instrumentos e observações de dados, bem como a proposição de novos fatores de análise de poder explicativo. O esforço neste sentido deve ser permanente, e o fato de trabalhar com os valores organizacionais e a cultura promove a melhora das empresas, da sociedade e das pessoas.

As formas de discurso no mundo globalizado do Século XXI podem transformar a realidade em uma nova sociedade, mais ética, justa e mais humana, com cidadãos mais responsáveis. Um Banco de Dados, com informações relevantes que auxiliem nas estratégias comunicacionais das corporações brasileiras transnacionais, certamente será um recurso para fazer com que essa realidade seja possível.

REFERÊNCIAS

DEMO, Pedro. Pesquisa: princípio científico e educativo. 8.ed. São Paulo: Cortez, 2001.

FORTES, Waldyr Gutierrez. Transmarketing: estratégias avançadas de relações públicas no campo do marketing. São Paulo: Summus Editorial, 1999.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HOFSTEDE, Geert. MINKOV, Michael. Cultures and Organizations: Software for The Mind. 3ª Ed. USA. McGraw-Hill Professional. 2010

HOFSTEDE, Geert H. Culturas e Organizações: Compreender a nossa Programação Mental. Portugal: Editora Silabo. 2003

LEVITT, T. The globalization of markets. Harvard Business Review, v. 3, p. 92-102, maio/jun. 1983.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Metodologia Científica. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2006.

RUDIO, Franz V. Introdução ao projeto de pesquisa científica. 30.ed. Petrópolis: Vozes. 2002.

SANTOS, Milton. Por uma outra globalização.: do pensamento único à consciência universal. 18ed. Rio de Janeiro: Record, 2009.

FUNDAÇÃO DOM CABRAL. Ranking Transnacionais Brasileiras 2010: repensando as estratégias globais. 2010. Disponível em: <http://www.fdc.org.br/pt/Documents/ranking_transnacionais_2010.pdf>. Acesso em: 25 Maio 2011.

Estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada <http://www.ipea.gov.br/portal/>

Livro com mais observações detalhadas sobre Projeto de Pesquisa está disponível em: <https://www.eduel.com.br/?product=a-terceira-linguagem-no-cross-cultural-marketing>

GESTÃO DO CAPITAL INTELECTUAL

Data de aceite: 20/02/2020

Adelcio Machado dos Santos

Doutor em Engenharia e Gestão do Conhecimento (UFSC). Pós-Doutor em Gestão do Conhecimento (UFSC). Docente, pesquisador e orientador nos Programas de Pós-Graduação “Stricto Sensu” em Desenvolvimento e Sociedade e em Educação da Uniarp. Endereço: Rua Prof. Egídio Ferreira, nº 271, Apto. 303 – 88090-699 Florianópolis (SC) Brasil. E-mail: adelciomachado@gmail.com.

Alexandre Carvalho Acosta

Possui graduação em Jornalismo pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (2003), em Marketing pela Faculdade Ação (2015) e Administração pela Universidade Alto Vale do Rio do Peixe (2016). Mestre em Desenvolvimento e Sociedade pela Universidade Alto Vale do Rio do Peixe (2017). É Doutor em Epistemologia y História de la Ciência pela UNTREF (2013).

Artigo dado a lume, originalmente, no periódico Revista Sociais e Humanas, em 2016

RESUMO: Duas perspectivas diversas abordam os ativos intangíveis. Na primeira delas, considera-se que a empresa é formada por ativos tangíveis mais o capital intelectual.

Esse capital intelectual é dividido em ativos de mercado, ativos humanos, ativos de propriedade intelectual e ativos de infraestrutura. Por sua vez, na segunda abordagem, emerge que a organização se constitui de uma dimensão visível e de uma parte oculta. A parte oculta compreende o capital intelectual, formado pela junção de capital humano com o capital estrutural (ANTUNES, 2000). Nessas duas abordagens, a primeira delas de Brooking e a segunda de Edvinsson e Malone, observa-se uma diferença quanto ao uso de terminologias diferentes para designar os mesmos objetos: enquanto um autor emprega a palavra ativo os outros dois fazem uso do termo capital. Segundo Antunes (2000), embora eles sejam corretamente empregados, o porquê de tal procedimento, conclui-se que ambas estão corretamente empregadas, pois todos os componentes do capital intelectual são elementos essenciais para as empresas, representando recursos ou capital, se vistos pela economia, e ativos – bens e ou direitos – se vistos pela contabilidade, pois estes se enquadram na definição de ativo.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão. Capital intelectual.

1 | INTRODUÇÃO

O capital intelectual é concebido por Brooking (1996 apud ANTUNES, 2000), como uma combinação de ativos intangíveis, frutos das mudanças nas áreas da tecnologia da informação, mídia e comunicação, que trazem benefícios intangíveis para as organizações, que possibilitam seu funcionamento.

Para Stewart (2002 apud MENDES, 2005), o capital intelectual é a soma do conhecimento de todos em uma empresa, tais como: a soma do conhecimento tácito da força de trabalho, informações da estrutura organizacional, processos mapeados, registro de propriedade intelectual e demais experiências, que podem ser codificadas e empregadas tendo em vista a geração de riqueza e novos produtos.

O capital intelectual poderá estar nos processos organizacionais, armazenados em sistemas específicos ou, então, nas cabeças das pessoas que formam a organização. Nesse último caso, a parcela do capital intelectual recebe também a denominação de capital humano, formado do conhecimento tácito existente no indivíduo (STEWART, 2002 apud MENDES, 2005).

Ainda consoante o magistério de Stewart (2002 apud MENDES, 2005), o capital humano pode ser considerado como um bem latente, esperando para ser identificado, compartilhados e efetivamente empregado pela empresa. É o início de tudo, a fonte da inovação, da qual florescem os *insights* geradores da vantagem competitiva. Para liberar o capital humano que já existente na organização, usar mais o que as pessoas sabem, as empresas precisam criar oportunidade de tornar público o conhecimento privado.

O capital intelectual, no juízo de Antunes (2000), pode ser dividido nas seguintes categorias:

- a. ativos de mercado: potencial que a organização possui em virtude dos intangíveis, que estão ligados ao mercado, tais como marca, clientes, lealdade dos clientes; canais de distribuição, franquias, entre outros;
- b. ativos humanos: os benefícios que o indivíduo pode proporcionar para as empresas por meio de sua criatividade, conhecimento, habilidade para dirimir problemas, trabalho coletivo e dinâmico;
- c. ativos de propriedade intelectual: os ativos que precisam de proteção legal no intento de garantirem às organizações benefícios, tais como *know how*, segredos industriais, *copyright*, patentes, *designs*, etc.
- d. ativos de infraestrutura: compreendem os ativos na forma de tecnologias, de metodologias e de processos empregados como cultura, sistema de informação, métodos gerenciais, aceitação de risco, banco de dados de clientes, entre outros.

Outra classificação apresentada pelos teóricos Edvinsson e Malone (1998

apud ANTUNES, 2000), é a seguinte:

- a. capital humano: formado pelo conhecimento, poder de inovação e habilidade dos funcionários, juntamente com os valores, a cultura e a filosofia da empresa;
- b. capital estrutural: constituído pelos equipamentos de informática, *softwares*, banco de dados, marcas registradas, relacionamento com os clientes, bem como as demais capacidades organizacionais que asseguram o devido apoio a produtividade dos empregados.

O capital intelectual abrange diversos elementos intangíveis, além do próprio capital humano. O que se entende de tal procedimento é o fato de o capital intelectual ser relativo ao intelecto, que somente os seres humanos possuem. Sendo assim, o Capital intelectual abrange o elemento possuidor dos recursos do conhecimento e tudo mais que é decorrente da aplicação do conhecimento. Isso porque o conhecimento lato e estrito materializam-se no capital estrutural e nos ativos de mercado.

2 | DESENVOLVIMENTO

No entender de Ponchirolli (2005, p. 118), os seres humanos, na realidade, se constituem como os mais importantes ativos intangíveis de uma organização:

Com certeza, são os mais importantes de todos os ativos. Os sistemas criados para recrutá-los, recompensá-los e desenvolvê-los formam uma parte principal do valor de qualquer empresa – tanto quanto, ou mais, do que outros ativos, como dinheiro, terras, fábricas, equipamentos e propriedade intelectual. O valor da empresa e, portanto, o valor para o acionista (o valor das ações de uma empresa) podem ser depreciados, quando o capital humano é mal gerenciado.

No atual contexto econômico, o capital humano possui dois grandes desafios. O primeiro deles diz respeito às limitações dos sistemas de medição e contabilidade. A noção de capital se configura como uma noção a ser contabilização, apesar de inexistir alguma norma de medição de seu valor. O capital humano ainda permanece na maior parte das organizações como um conceito vago, em vez de ser tomado como uma ferramenta serviço do crescimento da organização. Dessa forma, é necessário que novos princípios sejam colocados discutidos para que a empresa melhor possa empregar seu capital humano.

O segundo desafio existente concerne às limitações na perspectiva e nos motivos gerenciais. Os gerentes consideram difícil avaliar o capital humano em suas próprias organizações porque são parte vital desse capital. Mas é necessário que os gerentes promovam o conceito de capital humano e se integrem a nova ordem.

Ao abordar a relevância dos recursos humanos e do conhecimento Antunes (2000) salienta que o importante, nos dias hodiernos, não o recurso humano da força braçal. À medida que a tecnologia, por um lado, supre este fator da força braçal, por outro, demanda inteligência pelo potencial humano. Entretanto, a percepção da inteligência não capta somente o quociente de inteligência, mensurado pela aplicação de testes específicos até então. Leva-se em conta, nas organizações, a inteligência emocional, a qual engloba aspectos como motivação e persistência diante de frustrações, autocontrole, habilidade de não permitir que a aflição impeça a capacidade de pensar e, sobretudo, o relacionamento em grupo e a empatia.

Mendes (2005) salienta que o conjunto dos ativos intangíveis de uma empresa tem sido responsável por uma parcela cada vez maior do valor financeiro dos produtos e serviços produzidos pelas empresas, visto que trazem uma quantidade sempre maior de conhecimento e, por conseguinte, de valor agregado. Nesse sentido, observa-se que o valor do capital intelectual advém também de sua relação com o conhecimento.

Inicialmente, para que se possa desenvolver a mensuração do capital intelectual, é preciso reconhecer que nem todos os ativos intangíveis de uma organização pertencem a ela. De acordo com Carbone (2005), enquanto que os ativos intangíveis são propriedade da empresa, a maior parte dos ativos intangíveis não é propriedade sua. Os clientes, por exemplo, que se constituem como ativos intangíveis não são propriedade da empresa. O mesmo se dá em relação aos funcionários.

Portanto, não se trata de uma relação de propriedade, mas sim de compartilhamento de objetivos. A empresa do conhecimento é aquela que tem competência para administrar grandes redes de colaboradores, sejam eles fornecedores, funcionários, prestadores de serviços, clientes e demais agentes. Somente através do reconhecimento dessa relação de compartilhamento, é que uma empresa pode gerar resultados crescentes com esses ativos (CARBONE, 2005).

Um modelo de mensuração de capital intelectual foi desenvolvido por Edvinsson e Malone (1998, apud ANTUNES, 2000), denominado de navegador Skandia, no qual o capital é a base de um esquema de valores que distingue os diferentes blocos que compõem o capital intelectual.

Conforme demonstrado no organograma, observa-se que os dois primeiros estágios representam a fórmula que os autores identificam como a do capital intelectual: $CI = Vm - Vc$, onde Vm é o valor de mercado e Vc é o valor contábil. Extraídos os dois tipos de capital que representam a composição básica do capital intelectual, a saber, capital humano e capital de estrutura, prosseguiu-se uma sequência de mais duas subdivisões, resultando em mais dois subgrupos integrantes

do capital estrutural.

Os estágios representados por áreas de capital, servem de base para a identificação das áreas de foco na elaboração do modelo, possuindo cada uma seus respectivos indicadores, a saber: foco financeiro, foco no cliente, foco no processo, foco de renovação e desenvolvimento e foco humano (ANTUNES, 2000).

Tendo por base as demonstrações financeiras para a determinação do foco, tem-se que estas assumem o papel de repositório de informações de *feedback* para análise e posterior avaliação de desempenho dos focos. À medida que a conversão de uma tecnologia se materializar em receita para a empresa, esta medida desloca-se de renovação e desenvolvimento para clientes e processos para, por fim, concretizar-se por um lançamento nas demonstrações financeiras.

No que diz respeito ao foco no cliente cabe salientar que as organizações na sociedade atual apresentam uma relação bem diferenciada com seus clientes, em comparação com a última década do século XX. Em virtude da revolução digital, surgiram novos tipos de produtos e serviços. Da mesma forma, emergiram novas categorias de clientes com necessidades e exigências diferenciadas e a necessidade de acompanhamento do cliente no pós-venda, tudo isso em um cenário econômico globalizado.

De acordo com Antunes (2000), essa nova realidade impacta não apenas a estrutura da organização, em termos de agilidade e flexibilidade, mas também as formas de avaliação, visto que a confiança, a lealdade e o compromisso com o cliente também se tornam valores perseguidos. Assim sendo, o sistema de valor real pautado no foco no cliente objetiva catalogar os indicadores que julga serem os mais aplicáveis para mensurar o real valor dos clientes. Essa tarefa consiste em encontrar os parâmetros que captam a nova realidade das relações eficazes e inteligentes entre a empresa e o cliente.

O valor real do foco no processo trata da tecnologia como instrumento para apoiar a criação de valor global na empresa. No entanto, o investimento em bilhões de dólares em equipamentos eletrônicos não representa a garantia necessária para o aumento da eficiência e da produtividade, como muitas empresas ainda insistem em acreditar. Os erros cometidos nessa área podem comprometer a continuidade do negócio, ou acarretar um desembolso maior para consertá-lo. Tais erros refletem-se na escolha da tecnologia errada, na escolha de produtos cujos fornecedores não existem mais, tornando onerosa a manutenção e inviabilizando o *upgrade*, e na crença de que a empresa deve-se adaptar ao novo sistema e não o contrário (ANTUNES, 2000).

A esse fatos, junta-se outro de significativa relevância, qual seja, o da relação humana com as novas tecnologias que acarretarão mudanças nas organizações. Antunes (2000) observa que o processo de mudança deve ser claramente explicado,

no intento de evitar qualquer tipo de resistência ou sabotagem à nova tecnologia implantada.

Levando em conta tais aspectos, bem como a necessidade vital de investimento em tecnologia na atualidade, Edvinsson e Malone (1998, apud ANTUNES, 2000) elaboraram índices que pretendem demonstrar o valor da tecnologia nos relatórios. O sistema de avaliação para o foco no processo procura calcular índices que se enquadrassem em quatro pontos, a saber:

- a. atribuição de valor monetário à tecnologia de processo adquirida somente quando esta contribuir para o valor da empresa;
- b. acompanhamento da idade e o atual suporte oferecido pelo fornecedor à tecnologia de processo da empresa;
- c. avaliação não apenas das especificações do desempenho do processo, mas também a real contribuição de valor para a produtividade da empresas;
- d. incorporação de um índice de desempenho de processo para as metas padronizadas deste desempenho.

Entre as vantagens do foco no processo, sobretudo levando-se em conta o conhecimento do capital estrutural, tem-se a contribuição para a decisão de investimentos em tecnologia da informação. A propagação e a massificação da tecnologia da informação têm conduzido muitas organizações a investirem grandes quantidades dos recursos financeiros em novos sistemas de informação e compras de softwares desenvolvidos especificamente para cada caso.

A rapidez com a qual os eventos se sucedem no mundo dos negócios pressupõe a agilidade a informatização das empresas em geral. No entanto, uma avaliação da estrutura de tecnologia da informação disponível contribui para a identificação as necessidades de novos investimentos, além de possibilitar a avaliação do uso dos sistemas implantados e o retorno que tem dado a empresa (ANTUNES, 2000).

O foco de renovação e desenvolvimento procura visualizar as oportunidades que irão definir o futuro da empresa. Seus respectivos índices, contrariamente ao caráter definitivo do passado da organização, captado por meio do foco financeiro, tentam projetar o futuro imediato, determinando o que a organização está efetuando no presente, no intento de se preparar de modo adequado para a captação de oportunidades futuras.

Embora seja difícil prever as mudanças que poderão ocorrer no futuro, há algumas áreas nas quais as empresas podem se preparar para as mudanças iminentes e, dessa forma, promover sua própria renovação como resposta. De modo resumido, essas seis áreas compreendem as seguintes, segundo Edvinsson e Malone (1998, apud ANTUNES, 2000):

- a. clientes: mudanças esperadas na base de clientes, nível atual de suporte aos clientes, frequência e eficácia da comunicação entre a empresa e sua base de clientes, índice de uso desse sistema pelos clientes, etc.;
- b. atração no mercado: quanto a empresa está investindo em inteligência de mercado, qual o investimento no mercado atual e no mercado futuro, programas possuídos para rastrear novas investigações e novos concorrentes, evolução das marcas registradas e imagem delas no mercado, entre outros aspectos;
- c. produtos e serviços: produtos e serviços em desenvolvimento, possibilidade de serem lançados no mercado, velocidade de implementação de novos produtos, contribuição histórica de cada produto para a receita e lucro da empresa, investimento efetuado no desenvolvimento de novos produtos, número, idade e duração das patentes possuídas pela organização, número de patentes em etapa de registro, receitas atuais da empresa com licenciamento de suas patentes, etc.;
- d. parceiros estratégicos: investimento no desenvolvimento de parcerias estratégicas e no relacionamento com terceiros, custo e capacidade do sistema eletrônico de intercâmbio de dados entre a empresa e seus parceiros, informações corporativas que não podem ser trocadas com os parceiros, percentual de produtos da empresa, projetado ou fabricado pelos terceiros, método usado para avaliar e estimular as operações de parceria, entre outros.
- e. infraestrutura: trata de itens como valor, idade e expectativa de vida dos instrumentos de apoio ao capital organizacional, juntamente com aquisições de bens de capital planejadas para os próximos anos, percentual das receitas e lucros que será gerado por essas aquisições, configuração e valor do sistema de informação, etc.;
- f. empregados: nessa área deve-se observar o nível médio de instrução dos colaboradores da empresa, número por níveis de curso, quantidade média de horas mensal em treinamento por empregado, investimento anual e o planejado em programas de recrutamento e seleção de empregado, etc.

No que concerne ao valor real do foco humano, tem-se que uma empresa sem a dimensão de um fator humano bem sucedido fará com que todas as demais atividades de criação de valor não funcionem, independentemente do nível de sofisticação tecnológica.

A avaliação do foco humano se constitui como uma parte difícil do modelo de capital intelectual. Dessa forma, qualquer mensuração referente aos colaboradores precisa considerar três dimensões: em primeiro lugar, é preciso que seja bem fundamentada, para não medir algo aparentemente importante, mas, na realidade,

sem qualquer significado; na sequência, a mensuração deve ser bem estruturada, para não absorver as impurezas de outras variáveis subjetivas; por fim, deve ser teleológica, isto é, relacionar a mediação e sua causa final, buscando, inclusive, refletir os valores em mudança na sociedade (ANTUNES, 2000).

O ser humano na sociedade do conhecimento, por ser ele o detentor de tal recurso, possui uma grande relevância dentro das organizações. O reconhecimento desse fato implica em um novo desenho organizacional, criando novas categorias de trabalhadores e, por conseguinte, novas relações entre empresa e empregado.

Os grupos de trabalho que coexistem na moderna corporação resultam em níveis diferentes de lealdade e comprometimento organizacional, modificando, do mesmo modo, as estratégias motivacionais até então utilizadas. As novas relações de trabalho que são estabelecidas nas organizações compreendem basicamente: os empregados de escritório, que diariamente frequentem a empresa ou a fábrica, os quais possuem maior tendência de se fixar em funções desgastantes ou de apoio aos que possuem base fora do escritório; os teletrabalhadores, que se constituem em uma nova classe de trabalhadores que, através dos avanços em telecomunicações, podem trabalhar em casa ou em algum escritório distante; os que atuam sempre fora do escritório, em diversos lugares, como vendedores, gerentes intermediários e executivos, permanecendo ligados constantemente a empresa por meio das novas tecnologias de comunicação; e os denominados “ciganos corporativos”, que precisam trabalhar nas instalações do fornecedores, do parceiro estratégico ou de algum cliente da empresa, bem como aquele conjunto de empregados terceirizados, colaboradores em tempo parcial, consultores e empregados temporários. Todo este contingente de trabalhadores, segundo explica Antunes (2000), e sua dinâmica de atuação devem ser levados em conta quando a empresa pretende situar seu valor real no foco humano.

Independentemente da forma empregada para mensurar o capital intelectual, cabe destacar que o mesmo representa uma fonte rica de informações sobre a organização em sua totalidade e, em particular, um instrumento valioso para os aspectos apresentados por Antunes (2000, p. 122):

- a. confirmar a habilidade da organização para atingir objetivos;
- b. planificar a pesquisa e desenvolvimento;
- c. fornecer informações básicas aos programas de reengenharia;
- d. fornecer um foco para programas de educação organizacional e treinamento;
- e. analisar o valor da empresa;
- f. ampliar a memória organizacional;

Além disso, do ponto de vista interno da organização, pode-se somar como vantagem de investimento realizado para a mensuração do capital intelectual o fato de o conhecimento do capital intelectual identificar os recursos necessários em ativos intangíveis cujo desconhecimento, por vezes, pode impedir a consecução de um planejamento estabelecido.

De acordo com Antunes (2000), isso significa que o planejamento estratégico pode ser prejudicado pelo fato de depender de certos elementos intangíveis e a empresa não apresentar uma certeza de que dispõe ou não de tais recursos e, em caso positivo, a quantidade e a possibilidade de geração futura.

Através do conhecimento do capital estrutural, conforme indicado no modelo de Edvinsson e Malone (1998 apud ANTUNES, 2000), pode-se distinguir diferenças entre criação de patentes, desenvolvimento de novos *designs* e desenvolvimento de novos produtos, passando a identificar as vantagens competitivas que cada um desses elementos possui.

Outra vantagem obtida por meio da mensuração do capital intelectual diz respeito a situação na qual é necessário que a empresa efetue redução de número de funcionários. Em uma situação como essa, o conhecimento do capital humano, impede que os corte afetem as pessoas com conhecimentos valiosos para a organização. Nesse sentido, são positivos os programas de demissões voluntárias, desenvolvidos por muitas empresas.

Ademais, Antunes (2000) sustenta que o conhecimento do capital humano também contribui para as decisões de investimentos em treinamento. Uma empresa que possui um relatório de capital humano, pode optar melhor pelo treinamento mais adequado, levando em conta as necessidades identificadas em seus ativos humanos, assim como proceder a uma avaliação posterior, no intento de mensurar os benefícios a si trazidos.

A analisar esse modelo de Edvinsson e Malone, Carbone (2005) afirma que eles se utilizam dos mesmos princípios do balanço contábil tradicional, embora a tradução numérica constitua uma dificuldade, visto que muitos indicadores de capital intelectual não são financeiros.

Outro importante modelo de mensuração e gestão do capital intelectual é o *balanced scorecard* (BSC), desenvolvido por Kaplan e Norton. Kaplan (1999) sustenta que o BSC se apresenta como um modo de compreender os fatores que influenciam a receita da empresa.

Kaplan e Norton conceituam o BSC como sendo uma ferramenta por meio da qual é possível traduzir a visão e a estratégia da empresa em um conjunto coerente de medidas de desempenho. Nesse conjunto de medidas de desempenho situam-se as financeiras, responsáveis por avaliar o desempenho passado, e as não financeiras, responsáveis por impulsionar o desempenho futuro (KAPLAN;

NORTON, 1997).

Assim, o funcionamento do *balanced scorecard* dá-se por meio de um sistema que integra os indicadores financeiros e não financeiros. Para tanto, são utilizados quatro perspectivas equilibradas, quais sejam: financeira, clientes, processos internos e aprendizado e crescimento. O indicador financeiro informa como a organização é vista pelos seus acionistas. O indicador cliente informa como ela é percebida pelos clientes. O indicador processos internos centra-se no desempenho dos processos de negócios nos quais se deve alcançar a excelência. Por sua vez, o indicador do aprendizado e crescimento está centrado no modo de sustentar a capacidade de mudanças e de melhorias (KAPLAN; NORTON, 1997 apud ZORZI et al., 2006).

Carbone (2005) também sustenta que quatro os elementos ou as perspectivas de avaliação contidas no BSC. A perspectiva financeira indica se a estratégia da empresa, sua implementação e execução contribuem continuamente para a melhoria da produtividade. Essa perspectiva engloba medidas como: retorno sobre investimento, crescimento da receita, lucratividade por produto/serviço/cliente, entre outras.

A perspectiva clientes contém medidas fundamentais de resultado ligadas à satisfação e retenção, aquisição de novos clientes, fatia de mercado com clientes-alvo, entrega pontual, tempo de respostas, entre outros.

A perspectiva de processos internos indica o sucesso da organização em termos de desenvolvimento de processos indispensáveis aos negócios. Inclui medidas como: tempo necessário para desenvolver a próxima geração de produtos, percentual de lançamento de novos produtos, percentual de venda de novos produtos, índices de qualidade, eficiência da mão-de-obra e dos equipamentos.

Por fim, a perspectiva de aprendizado e crescimento pretende conhecer o sucesso da empresa no treinamento dos funcionários, na melhoria da base de infraestrutura e de sistemas de informação, no alinhamento de valores e no compartilhamento de conhecimentos. Entre as medidas, merecem destaque: satisfação do funcionário, rotatividade e retenção de talentos, tempo de ciclo de retreinamento, sugestões por funcionários, percentual de funcionários com metas de desempenho ligadas à estratégia da empresa, prontidão do capital humano e dos aplicativos estratégicos, compartilhamento das melhores práticas, valor agregado por funcionário, lucratividade por funcionário e outras (CARBONE, 2005).

De acordo com Carbone (2005), o *balanced scorecard* teve importante repercussão no ambiente empresarial por estar diretamente ligado aos métodos e ferramentas de gestão estratégica, comuns em organizações de grande porte. Atualmente, na sociedade do conhecimento, ativos intangíveis como a lealdade dos clientes e as competências dos funcionários são igualmente ou até mais importantes

do que os recursos intangíveis, sendo que estes últimos se convertem naqueles quando apoiam diretamente a estratégia.

No entender de Kaplan e Norton (2004, p. 205):

Os ativos intangíveis adquirem valor apenas no contexto da estratégia, para cuja execução devem contribuir. [...] O papel estratégico dos ativos intangíveis não pode ser abordado de maneira isolada. É necessário um programa integrado para suportar o aprimoramento de todos os ativos intangíveis da organização.

Com base na realização do alinhamento e da integração, obtém-se os elementos fundamentais em termos de conceito para que se possa desenvolver os objetivos de capital humano, de capital da informação e de capital organizacional, na perspectiva do aprendizado e do crescimento. No entanto, segundo Kaplan e Norton (2004), ainda são poucas as organizações que exploram as vantagens competitivas potenciais resultantes do alinhamento e da integração de seus ativos intangíveis.

Para proporcionar esse alinhamento entre estratégia da empresa e ativos intangíveis, Kaplan e Norton (2004), propõem a construção de mapas estratégicos. Esse mapa promove o alinhamento e a integração ao fornecer um ponto de referência comum para a estratégia da empresa. A perspectiva interna do mapa identifica os poucos processos críticos que criam os resultados esperados para os clientes e acionistas. Os ativos intangíveis devem estar alinhados com esses processos internos que criam valor.

Kaplan e Norton (2004) propõem três técnicas de alinhamento para realizar a construção de uma ponte entre o mapa estratégico e os ativos intangíveis, a saber:

- a. funções estratégicas: para cada processo estratégico, uma ou duas funções estratégicas exercerão maior impacto sobre a estratégia. Ao identificar essas funções, definir suas competências e promover seu desenvolvimento, torna-se possível acelerar a realização dos resultados estratégicos;
- b. portfólio estratégico de tecnologia de informação: sistemas e infraestrutura específicos de tecnologias de informação permitem implementar cada processo estratégico. Esses sistemas representam um portfólio de investimentos em tecnologia que precisam receber prioridade na alocação de financiamentos e de outros recursos;
- c. agenda de mudança organizacional: a estratégia exige alterações nos valores culturais, orientadas tanto para dentro, como no caso do trabalho em equipe, quanto para fora, como ocorre quando o foco é o cliente. A agenda da mudança cultural, extraída da estratégia, auxilia a nortear o desenvolvimento de nova cultura e clima.

Assim, a partir do momento em que a empresa alinha e integra seus capitais humano, da informação e organizacional, compatibilizando-os com poucos

processos críticos, as empresas geram maior retorno para os seus ativos intangíveis (KAPLAN; NORTON, 2004).

Embora Em um primeiro momento parece incoerente falar-se em mensuração de ativos intangíveis, alguns critérios de medição se destacam com clareza, sustentam Kaplan e Norton (2004). Assim, tem-se que os ativos intangíveis não deveriam ser medidos pelo dinheiro gasto em seu desenvolvimento nem por análises independentes sobre capacidades e contribuições de ativos de recursos humanos e tecnologias de informação.

O valor dos recursos intangíveis resulta da efetividade do seu alinhamento com as prioridades da organização e não do quanto valem em termos isolados. Quanto mais estreito for o alinhamento dos ativos intangíveis com a estratégia, maior será o seu valor para a organização. Do mesmo modo, se os ativos intangíveis que não estiverem alinhados com a estratégia não criarão muito valor, por maior que tenha sido o seu custo (KAPLAN; NORTON, 2004).

Para a mensuração dos ativos intangíveis pode-se recorrer a alguns princípios contábeis empregados na avaliação dos ativos tangíveis e financeiros da organização. Os contadores classificam o lado do ativo do balanço patrimonial em categorias, como caixa, contas a receber, estoques, imobilizado e investimentos a longo prazo. Os ativos são ordenados de maneira hierárquica tendo por base o seu critério de liquidez ou a facilidade com que são convertidos em caixa.

O arcabouço do mapa estratégico disponibiliza as condições essenciais para que os capitais humano, da informação e organizacional sejam representados como ativos, os quais terminarão por ser convertidos em caixa, o mais líquidos dos ativos, através do aumento da receita e da redução das despesas.

A partir daqui, Kaplan e Norton (2004), introduzem o conceito de prontidão estratégica como meio de descrever o grau de preparação dos ativos intangíveis tendo em vista a necessidade de suportar a estratégia da organização. A prontidão estratégica se assemelha à liquidez, sendo que quanto mais alto o nível de prontidão estratégica, maior a rapidez com que os ativos intangíveis contribuirão para gerar caixa.

A prontidão estratégica converte-se em valor tangível somente quando os processos internos criam níveis cada vez mais elevados de receita e lucro. Muitas vezes, as organizações não são capazes de atribuir valor financeiro significativo a fatores intangíveis, tais como a força de trabalho motivada e preparada, visto que eles somente geram valor tangível no contexto da estratégia.

Com base na perspectiva financeira do mapa estratégico, torna-se viável afirmar que a execução bem sucedida da estratégia gera crescimento da receita e aumento do valor para os acionistas. A força de trabalho que alcançou níveis satisfatórios de prontidão estratégica é um, mas somente um, dos fatores que permitem o aumento

da receita ou a criação de valor para os acionistas. Dessa forma, a prontidão do ativo intangível capital humano é condição indispensável, mas não suficiente, para o sucesso da estratégia (KAPLAN; NORTON, 2004).

Ao avaliar os sistemas de mensuração apresentados, Carbone (2005) sustenta que o valor de mercado de uma empresa é sempre formado pelo seu patrimônio visível ou líquido, juntamente com o patrimônio invisível ou intelectual. Na realidade, o capital intelectual tem uma inspiração capitalista de apropriação.

Entretanto, ele permite resgatar e atribuir valor a importantes dimensões, entre elas a do capital humano. Essas dimensões intangíveis, cada vez mais, se constituem como uma preocupação de empresários e investidores, promovendo a proteção econômica do investimento de risco de longo prazo. Destarte, a identificação e a mensuração dos ativos intangíveis asseguram a proteção desse patrimônio dos investidores, que podem comercializá-lo com mais exatidão e segurança (CARBONE, 2005).

Outro aspecto relevante a ser observado e presente nos sistemas em geral de mensuração dos ativos intangíveis diz respeito ao fato de que o capital intelectual de uma organização é sempre não financeiro e representa a lacuna oculta entre o valor de mercado e o valor contábil. Aqui, segundo Carbone (2005), pode-se notar uma ambiguidade importante, a saber: o capital intelectual é classificado como capital não financeiro, embora assuma valor econômico num dado momento, que pode ser na venda da empresa, na valorização ou desvalorização dos preços de suas ações no mercado. Dá-se um valor monetário àquilo que, em essência, não é financeiro.

Os sistemas de mensuração dos ativos intangíveis também consideram que o capital intelectual é um passivo e não um ativo, devendo ser entendido de modo idêntico ao patrimônio líquido. Por isso deve ser considerado um empréstimo feito pelos credores, ou seja, pelos clientes, funcionários, acionistas e assim por diante. Nesse ponto, revela-se à prática do setor financeiro de somente conceder empréstimos para investimentos garantidos por patrimônio tangível. Quando se compara o balanço contábil, o financiamento é visível e consiste em cotas de participação acionária e empréstimos.

3 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os modelos de mensuração de ativos intangíveis consideram ainda que o capital intelectual é uma informação complementar, e não subordinada às informações financeiras. Essa perspectiva pode colocar em xeque os métodos de trabalho dos contadores, auditores e controladores, sustenta Carbone (2006).

A tentativa dos pesquisadores que defendem a mensuração de capital intelectual é de aproximação com a categoria de contadores, evidenciando os benefícios do

modelo sem desconsiderar a relevância dos indicadores financeiros. Diversos estudiosos entendem que seria inviável a categoria dos contadores modificar de modo radical os seus métodos de trabalho. Ainda assim, prevalece o entendimento de que, com o passar do tempo, certamente os contadores adaptar-se-ão a nova realidade, processo esse que já perpassou diversas outras profissões que tiveram seus métodos de trabalho questionados (CARBONE, 2005).

REFERÊNCIAS

ANTUNES, M. T. P. **Capital intelectual**. São Paulo: Atlas, 2000.

CARBONE, P. P. **Gestão por competências e gestão do conhecimento**. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

KAPLAN, R. S. Dos custos à performance. **HSM Management**, São Paulo, v.13, p. 6-11, mar./abr. 1999. Entrevista concedida a José Salibi Neto.

KAPLAN, R. S.; NORTON, D. P. **A estratégia em ação: balanced scorecard**. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

KAPLAN, R. S.; NORTON, D. P. **Mapas estratégicos: convertendo ativos intangíveis em resultados tangíveis**. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

MENDES, S. P. **Gestão do conhecimento individual**. Florianópolis: Visual Books, 2005.

PONCHIROLLI, O. **Capital humano: sua importância na gestão estratégico do conhecimento**. Curitiba: Juruá, 2005.

ZORZI, A. et al. Balanced scorecard: alicerce de um modelo de gestão para uma entidade fechada de previdência complementar. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CUSTOS, 13., 2006, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte, out./nov. 2006.

ÍNDICE DE QUALIDADE DE AUDITORIA: TEMPO DE RELACIONAMENTO AUDITOR-CLIENTE, QUALIDADE DA INFORMAÇÃO E CARACTERÍSTICAS DA FIRMA DE AUDITORIA

Data de aceite: 20/02/2020

Data de submissão: 03/12/2019

Naiara Leite dos Santos Sant'Ana

Universidade Federal do Ceará, FEAAC.

Fortaleza – Ceará

<http://lattes.cnpq.br/4606819804784902>

Antônio Artur de Souza

Universidade Federal de Minas Gerais, CEPEAD

Belo Horizonte - Minas Gerais

<http://lattes.cnpq.br/0597505816212353>

Paulo Celso Pires Sant' Ana

Universidade Federal de Minas Gerais, CEPCON

Belo Horizonte - Minas Gerais

<http://lattes.cnpq.br/9348537088515978>

RESUMO: Este trabalho foi realizado com o objetivo de criar um Índice de Qualidade de Auditoria - IQUA 2019. A construção aconteceu por meio da variável resposta de Braunbeck (2010) e por *proxies* para qualidade da auditoria, quais sejam: tamanho da firma de auditoria; auditoria, representada pela variação na qualidade do serviço prestado entre as firmas de auditoria; tempo de relacionamento auditor-cliente; especialização; comitê de auditoria; risco, honorários e conservadorismo,

mensurado pelo modelo de Basu (1997). Foi utilizada a regressão múltipla com dados em painel, estimada por meio do método dos momentos generalizado, justificado pela possibilidade de endogeneidade entre as variáveis. As variáveis selecionadas foram significativas, o que representa que quanto maior o tamanho da firma, o tempo de relacionamento, a especialização, a alavancagem financeira, os honorários e a precaução com que notícias positivas são contabilizadas, em detrimento das ruins, maior a qualidade de auditoria. O fato da companhia possuir comitê tratou-se de um indício para o incremento da qualidade da auditoria.

PALAVRAS-CHAVE: Índice; Qualidade da auditoria; Conservadorismo; Qualidade da informação contábil

AUDIT QUALITY INDEX: AUDITOR
CLIENT RELATIONSHIP TIME,
INFORMATION QUALITY AND AUDIT FIRM
CHARACTERISTICS

ABSTRACT: This paper aimed to create the Audit Quality Index - (IQUA 2019). The construction took place through Braunbeck's response variable (2010) and proxies for Audit Quality, which are: Audit firm size; Audit,

represented by the variation in the quality of the service rendered among the audit firms; Time of relationship audit-client signature; Specialization; Audit Committee; Risk; Fees and Conservatism, measured by the Basu model (1997). We used the Multiple Regression with panel data estimated through the Generalized Moments Method, justified by the possibility of endogeneity among the variables. The selected variables were significant, which represents: The greater the size of the audit, the relationship time, the specialization, the financial leverage, the fees and the precaution with which positive news is accounted for, in detriment of bad ones, the higher the Audit Quality. The fact that the company has a committee was an indication of the quality of the audit.

KEYWORDS: Index; Audit Quality; Conservatism; Accounting Information Quality

1 | INTRODUÇÃO

Os problemas de agência, associados à separação de propriedade e controle das companhias, juntamente com a assimetria de informações entre administradores e proprietários, criam a demanda por auditoria externa (LIN e HWANG, 2010). Tratam-se de funções da auditoria o monitoramento e o controle das atividades de uma empresa, causando, assim, uma redução dos problemas de agência (JENSEN e MECKLING, 1976). Os objetivos da auditoria são acrescentar valor e proporcionar confiança e credibilidade às informações contábeis, por meio da emissão de um relatório que represente de forma legítima a situação financeira e patrimonial da empresa-cliente (HENDRISSEN e VAN BREDA, 1999; MOREIRA *et al.*, 2015). Decorrente disso, percebe-se a importância do auditor em prestar um trabalho de qualidade (MOREIRA *et al.*, 2015).

A intensidade da contribuição da firma de auditoria é mensurada por meio da qualidade da auditoria. Tal qualidade é proporcional a maior competência e independência do auditor, (DEANGELO, 1981; LEFTWICH, WATTS e ZIMMERMAN, 1981; ITO, NIYAMA e MENDES, 2008; DEFOND e ZHANG, 2014) essa traduzida pela iniciativa do profissional em relatar ao mercado as inconformidades percebidas (DEANGELO, 1981; FRANCIS, 2004; CARLIN e LAILA, 2009). Características específicas das companhias, assim como seu sistema informacional, se relacionam com a qualidade da auditoria (DEFOND e ZHANG, 2014). De forma geral, as empresas têm receio de receberem um relatório com opinião modificada. Esse fato pode ser analisado pelos usuários da informação contábil como um indício de uma futura insolvência (HOPWOOD, MCKEOWN e MUTCHLER, 1989).

A característica competência pode ser avaliada por dois prismas dentro da profissão do auditor, quais sejam, capacidade reputacional da profissão para trazer indivíduos competentes que desejam atuar como auditores, e processos contínuos de educação, certificações, aprovação em exame na área e experiência profissional

(RADEBAUGH e GRAY, 2002). A independência do auditor pode ser observada por meio da opinião contida em um relatório de auditoria e pela prestação de serviço de auditoria de forma objetiva e isenta, com relação aos interesses da empresa cliente. A emissão de opinião errônea poderá acarretar problemas para a reputação do auditor (HOPWOOD, MCKEOWN & MUTCHLER, 1989; CFC, 2005; KNECHEL e VANSTRAELEN, 2007).

Sendo assim, o objetivo deste trabalho, foi o de estimar um Índice de qualidade da auditoria - IQUA 2019. A importância da qualidade da auditoria independente pode ser percebida pela repercussão social causada pela extinção de grandes empresas, decorrente de escândalos corporativos (MOREIRA *et al.*, 2015; SALEHI, MORADI e PAYDARMANESH, 2017), pela sofisticação das operações no mercado de capitais e pela necessidade em munir os *stakeholders*, cada vez mais exigentes, de informações relevantes (ITO, NIYAMA e MENDES, 2008). Os usuários da informação contábil necessitam de um ambiente com redução da assimetria de informações e do conflito entre agentes, e melhora da qualidade da informação contábil, para que possam tomar decisões mais assertivas e com risco reduzido. Pelo fato da auditoria certificar as informações contábeis emitidas pelas empresas, ela aumenta a qualidade dessas informações e promove a redução da assimetria informacional (HEALY e PALEPU, 2001).

A verificação das demonstrações contábeis pelo auditor externo acrescenta credibilidade às informações contábeis da empresa cliente. Dessa forma, um serviço de auditoria prestado com qualidade pode auxiliar os usuários na tomada de decisão (SALEHI, MORADI e PAYDARMANESH, 2017) Portanto, espera-se que uma auditoria de qualidade restrinja a gestão de ganhos oportunistas (ARCÚRIO JÚNIOR, 2018), bem como reduza o risco de que os relatórios financeiros venham a conter informações, distorções e/ou omissões relevantes (LIN e HWANG, 2010). A verificação acerca da qualidade da auditoria independente, mostra-se relevante à redução dos conflitos entre agentes, assimetria informacional e desenvolvimento do mercado de capitais no Brasil. Trata-se, portanto, de um trabalho com relevância para os gestores, investidores, auditores e demais usuários da informação contábil. Pretende-se contribuir com o preenchimento da lacuna acerca da temática qualidade da auditoria independente no Brasil e proporcionar um instrumento de pesquisa que poderá ser utilizado em outros trabalhos.

2 | DESENHO DA PESQUISA

A amostra foi constituída por 26 empresas pertencentes ao Ibovespa, entre os anos 2010 e 2017. Foram excluídas as empresas do setor financeiro. Em 2008 foi iniciado um período de transição à adoção de normas internacionais de

contabilidade que culminou na adoção obrigatória dessas em 01/01/10. Os países que compõem a união europeia iniciaram a adoção de algumas normas internacionais de contabilidade, baseadas no *International Accounting Standards Board* – IASB, em 2005. No Brasil, aconteceu um processo de transição a partir de 2008 com a adoção parcial das IFRS, terminando em 2010 com a adoção plena das *International Financial Reporting Standards* - IFRS (SANTOS, PONTE e MAPURUNGA, 2014). No Quadro 1, apresentam-se as informações sobre a coleta de dados:

Variável da equação básica de teste	Fonte
IQUA - Braunbeck (2010)	Por meio de pesquisa no sítio da Comissão de Valores Mobiliários - CVM - < www.cvm.gov.br >, de 20/01/18 a 20/03/18, na seção "DFP", procedeu-se à consulta e à leitura dos relatórios de auditoria necessários para responder às questões do índice. Na sequência (abril/2018), a consulta relacionada à republicação e/ou a processos administrativos foi realizada. Por último, investigou-se se alguma companhia havia entrado em situação de insolvência, por meio de pesquisas no Google com as palavras-chave: insolvência, recuperação judicial e falência, seguidas do nome da companhia em questão (abril/2018).
Tamanho, auditoria, tempo, comitê de auditoria, honorários	Por meio de pesquisa no sítio da CVM - < www.cvm.gov.br >, de 01/05/18 a 01/08/18, na seção Demonstrações Financeiras Padronizadas - "DFP", procedeu-se à consulta e à leitura dos relatórios de auditoria e de administração, formulário cadastral, informe do código de governança e formulário de referência.
Risco	Plataforma de consulta e coleta de dados Quantum®.
Conservadorismo	Por meio de pesquisa no sítio da CVM - < www.cvm.gov.br >, em setembro/2018, na seção "DFP".

Quadro 1- informações sobre coleta de dados

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

O Índice de Qualidade da Auditoria - IQUA 2019 foi estimado por meio do método de momentos generalizado, conforme seção 2.3. Nos quadros 2 e 3 encontram-se os constructos das variáveis resposta e explicativas.

$$IQUA\ 2010 = \beta_0 + \beta_1\text{Tamanho} + \beta_2\text{Auditoria} + \beta_3\text{Tempo} + \beta_4\text{Especializacao} + \beta_5\text{Comitê} + \beta_6\text{Risco} + \beta_7\text{Honorários} + \beta_8\text{Conservadorismo} + \varepsilon$$

Variável	Descrição/Mensuração
IQUA – Braunbeck (2010)	As perguntas que compõem o IQUA recebem valor 1, quando problemas na auditoria são identificados e 0, caso contrário. Ou seja, quanto maior o resultado final, menor a qualidade da auditoria.
Utilizaram a variável	Teixeira, Camargo e Vicente (2016); Almeida (2017).
Questão 1	As demonstrações contábeis tiveram sua republicação exigida pela CVM?
Fundamento 1	A determinação, pela CVM, de republicação de informação contábil é tomada como evidência que sugere qualidade inferior da informação originalmente divulgada pela companhia. Consequentemente, razoável é considerar essa evidência como útil na avaliação da qualidade da auditoria independente realizada sobre as demonstrações contábeis publicadas.
Questão 2	O auditor das demonstrações contábeis foi objeto de processo administrativo sancionador?
Fundamento 2	A CVM, no papel de acompanhamento e monitoramento da qualidade das informações contábeis, inclusive o parecer dos auditores independentes, tem a prerrogativa de sancionar os participantes do mercado quando descumprirem as normas e as leis cabíveis. Para tal, instaura processos administrativos sancionadores (PAS), para analisar situações em que se tenha detectado uma eventual desconformidade com normas e leis, por parte dos participantes do mercado aberto (inclusive auditores independentes).
Questão 3	O parecer de auditoria do último ano do período em que um mesmo auditor foi responsável por emitir opinião conteve algum tipo de modificação relevante (ressalva, negativa, abstenção, ênfase ou limitação de escopo), em comparação com opinião emitida por esse mesmo auditor no ano sob análise (i.e., o auditor emitiu um parecer mais "rigoroso" no seu último ano, antes de ser substituído)?
Fundamento 3	É razoável supor que, no último ano de relacionamento entre auditor e seu cliente (especialmente no sistema brasileiro de rodízio, em que o auditor sabe <i>ex ante</i> o prazo máximo de um contrato de auditoria), seja observado o maior nível de independência, posto não existir horizonte futuro de captura de quase rendas na iminência do fim do contrato.
Questão 4	O parecer do primeiro ou do segundo ano de emissão consecutiva de opinião pela empresa de auditoria sucessora teve uma abordagem menos "rigorosa" que o último parecer emitido pelo auditor sucedido?
Fundamento 4	Visa capturar justamente os impactos na independência das quase rendas específicas, em particular nos primeiros anos de relacionamento do auditor sucessor com seu cliente.
Questão 5	Caso a resposta da 3 tenha sido "não" – o primeiro parecer de auditoria emitido pelo auditor sucessor conteve algum tipo de modificação relevante (ressalva, negativa, abstenção, ênfase ou limitação de escopo), em comparação com a opinião emitida pelo auditor sucedido (i.e., o auditor substituído emitiu parecer mais "rigoroso" no primeiro ano após a substituição)?
Fundamento 5	Se, apesar dos incentivos no contrato de auditoria que se encerra, o auditor sucedido não atuar com independência, omitindo uma falha no sistema contábil de seu cliente, é possível esperar que o auditor sucessor seja mais independente que o sucedido e, eventualmente, revelará, em seu primeiro parecer, falhas omitidas pelo auditor antecessor.
Questão 6	O parecer foi emitido mais de 60 dias após a data-base das demonstrações contábeis?
Fundamento 6	O tempo evidenciaria a "negociação" do auditor e seu cliente acerca de ajustes às demonstrações contábeis. Utiliza-se como pressuposto o fato de que as companhias abertas, de forma geral, mantêm incentivos para a pronta divulgação de seus resultados.
Questão 7	Caso a empresa tenha apresentado situação de insolvência, caracterizada por concordata, recuperação judicial ou falência, o auditor não emitiu parecer com ressalva no tocante à continuidade e/ou à situação financeira no exercício anterior à divulgação da situação de insolvência?
Questão 8	Caso a empresa tenha apresentado situação de insolvência, caracterizada por concordata, recuperação judicial ou falência, o auditor não emitiu parecer com parágrafo de ênfase no tocante à continuidade e/ou à situação financeira no exercício anterior à divulgação da situação de insolvência?
Fundamento 7 e 8	Cabe ao auditor alertar o leitor das demonstrações contábeis sobre fatos ou incertezas que coloquem dúvida sobre a continuidade da entidade.

Quadro 2 – Constructo da variável resposta

Fonte: Adaptado de Braunbeck (2010, p. 64-69)

Variável	Descrição/mensuração	Sinal
Tamanho	Variável binária. Assume valor 1 quando a firma de auditoria é Big Four e 0, caso contrário.	
Utilizaram a variável	DeAngelo (1981); Dye (1993); DeFond & Subramanyam (1998); Fargher et al. (2001); Ireland (2003); Leventis & Caramanis (2005); Almeida e Almeida (2009); Braunbeck (2010); Harris (2012); Lennox, Francis e Wang (2012); Paulo, Cavalcante e Paulo (2013); Cunha et al. (2015); Luccas (2015); Mazzioni & Klann (2016); Almeida (2017); Brooks et al. (2017); Emita et al (2017); Reid & Carcello, (2017); Arcúrio Júnior & Gonçalves (2018);	
Hipótese	H ₁ : Quanto maior a firma de auditoria, maior a qualidade da auditoria.	-
Fundamento	Quanto maior a firma de auditoria, maior a quantidade de recursos financeiros e operacionais disponíveis, consequentemente menor dependência financeira de seus clientes, reduzindo a chance de aceitação de pressão por parte da empresa cliente, logo, maior a qualidade da auditoria (DeAngelo, 1981; Fargher et al., 2001; O'Keefe, et al., 1994; Almeida & Almeida, 2009; Braunbeck, 2010; Paulo, Cavalcante e Paulo, 2013; Luccas, 2015; Teixeira, Camargo e Vicente, 2016; Almeida, 2017; Arcúrio Júnior, 2018.)	
Auditoria	Variável classificada atribuindo valores crescentes de 1 a 7 para as firmas de auditoria, sendo que os valores de 1 a 4 representam as Big Four e os valores de 5 a 7, as demais firmas de auditoria.	
Utilizaram a variável	Sant'Ana, 2019	
Hipótese	H ₁ : Quanto maior a firma de auditoria, maior a qualidade da auditoria.	+
Fundamento	Variável que intenciona confirmar a variável tamanho (Sant'Ana, 2019).	
Tempo	Variável discreta, mensurada em anos. De 1 a 5 anos, quanto maior o tempo de auditoria, melhor a qualidade.	
Utilizaram a variável	Jenkins & Velury (2008); Braunbeck (2010); Li (2010); Chi et al. (2012); Paulo et al. (2013); Dantas & Medeiros (2015); Almeida (2017); Arcúrio Júnior & Gonçalves (2018);	
Hipótese	H ₂ : Quanto maior o tempo em anos (1 a 5 anos), maior a qualidade da auditoria.	-
Fundamento	Por meio do efeito aprendizagem, entende-se que quanto maior o tempo de trabalho, melhor a qualidade do serviço prestado (Levinthal e Fichman, 1988; Myers et al., 2003; Ghosh e Moon, 2005; Jenkins e Velury, 2008; Braunbeck, 2010; Azevedo e Costa, 2012).	
Especialização	Calculada por meio da comparação entre os ativos totais dos clientes de determinado setor auditados por uma firma de auditoria em relação aos ativos da indústria como um todo.	
Utilizaram a variável	Balsam, Krishna e Yang (2003); Bhan, Choi e Kaou (2008); Braunbeck (2010); Sun & Liu (2011); Paulo et al., 2013; Dantas & Medeiros, 2015; Almeida (2017); Arcúrio Júnior & Gonçalves (2018).	
Hipótese	H ₂ : Se a firma de auditoria é especialista no setor no qual o serviço está sendo prestado, maior a qualidade da auditoria.	-
Fundamento	Quanto maior conhecimento sobre um setor da economia a firma de auditoria tiver, mais ela estará íntima da situação da empresa cliente e, por conseguinte, prestará um serviço de auditoria com mais qualidade (O'Keefe et al., 1994; Sun & Liu, 2011; Hu, 2015). Profissionais da auditoria especialistas são considerados, pelo mercado, como mais competentes (Lu & Sapsa, 2009; Braunbeck, 2010).	
Comitê de Auditoria	Variável dicotômica. Recebe valor 1 se a companhia possui comitê de auditoria e 0, se não possui.	
Utilizaram a variável	Smith (2006); Koch, Weber e Wüstemann (2012); Paulo, Cavalcante e Paulo, 2013; Dantas & Medeiros (2015); Arcúrio Júnior & Gonçalves (2018);	
Hipótese	H ₁ : Se a companhia possui comitê de auditoria, maior a qualidade da auditoria	-
Fundamento	De acordo com Peleias, Segreti e Costa (2009), o comitê de auditoria trata-se de uma comissão relevante na redução do conflito de agência (gestão-investidores), atuando na proteção dos interesses dos investidores, na verificação dos controles interno, no relacionamento contínuo com os auditores externos e na divulgação de informações contábeis. Colabora com a independência do auditor (Dantas & Medeiros, 2015).	
Risco	Mensurado por meio da alavancagem financeira: passivo circulante mais passivo não circulante, dividido pelo ativo total.	
Utilizaram a variável	Mazzioni & Klann (2016); Almeida (2017); Emita et al (2017);	
Hipótese	H ₃ : Quanto maior a alavancagem financeira, maior a qualidade da auditoria	-
Fundamento	Quanto mais endividada a empresa cliente estiver, maior a preocupação do auditor em prestar um serviço de qualidade, de forma independente, para não ser envolvido em um possível escândalo futuro (Amúscida, 1997).	
Honorários	Valor total dos honorários recebidos.	
Utilizaram a variável	Hope & Langli (2010); Camargo (2012); Camargo et al. (2012); Cunha et al. (2015); Arcúrio Júnior & Gonçalves (2018);	
Hipótese	H ₄ : Quanto maior o valor dos Honorários recebidos, maior a qualidade da auditoria	-
Fundamento	A convergência às normas contábeis internacionais cria uma maior possibilidade de discricionariedade na preparação das informações contábeis, o que acarreta um maior esforço por parte dos auditores. (Arcúrio Júnior & Gonçalves, 2018).	
Conservadorismo	Modelo proposto por Basu (1997).	
Utilizaram a variável	Francis (2011); Paulo et al. (2013); Knechel et al. (2013); Dantas & Medeiros (2015); Hu (2015); Salehi, Moradi e Faydamanesh (2017); Arcúrio Júnior & Gonçalves (2018).	
Hipótese	H ₇ : Quanto mais conservadora a empresa cliente for na contabilização de fatos que afetam o lucro, maior a qualidade da auditoria.	-
Fundamento	Um registro mais conservador de fatos positivos do que de negativos (Basu, 1997) reduz o risco da auditoria e do auditor, o risco de serem envolvidos em escândalos e o comportamento oportunista dos gestores (DeFond, Lim & Zang, 2015), corroborando a qualidade da informação contábil.	

Quadro 3 – Constructo das variáveis independentes

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Para cálculo do conservadorismo utilizou-se o modelo de Basu (1997), conforme proposto a seguir.

$$X_{it}/P_{it-1} = \alpha_0 + \alpha_1 D + \beta_0 \Delta X_{it-1}/P_{it-2} + \beta_1 D \Delta X_{it-1}/P_{it-2} + \varepsilon$$

Em que:

X_{it} é o lucro da empresa i em relação ao momento t ;

ΔX_{it} é a variação do lucro da empresa i em relação ao momento $t-1$;

P_{it-1} é o preço da ação para a empresa i em relação ao momento $t-1$;

P_{it-2} é o preço da ação para a empresa i em relação ao momento $t-2$;

D é a variável *Dummy* que assume valor 1 para retornos negativos e 0 para retornos positivos;

ε , é o termo de erro.

O preço da ação é resultante de uma ponderação entre a quantidade de ações e o valor da ação, considerando as ações ordinárias (ON) e preferenciais (PN), caso a empresa tenha as duas modalidades. A variável *dummy* foi construída após apuração dos retornos de cada empresa a cada ano, os quais são dados pelo quociente dos preços em um ano em relação ao ano imediatamente anterior. Caso esta divisão tenha apontado retornos negativos, atribuiu-se 1 para a variável *dummy* e, em caso contrário, 0 foi assumido como valor. Dos 234 registros, 108 assumiram valor 1, representando 46,15% dos dados. Os coeficientes negativos foram utilizados para estimação do IQUA 2019.

Trata-se de uma regressão com dados em painel. Neste trabalho, utilizou-se o método dos momentos generalizado, pois as variáveis podem ser endógenas. Gul *et al.* (2009), ao estudarem o gerenciamento de resultados e o tempo de relacionamento entre a firma de auditoria e a empresa cliente, concluíram que essas variáveis podem ser endógenas. Segundo Greene (2003), a econometria permite mensurar empiricamente as relações entre variáveis postuladas pela teoria econômica. Dessa forma, são unificadas a matemática, a estatística e a teoria fundamentadora do processo gerador de dados que, geralmente, é desconhecido. Nesse sentido, a identificação do modelo econométrico apropriado depende diretamente do comportamento dos dados que estão sendo trabalhados e, uma vez identificado, é possível realizar previsões e análises de seu comportamento.

A estimação dos parâmetros de um modelo econométrico pode ser realizada sob diferentes abordagens. O método de mínimos quadrados ordinários - MQO tem como base a minimização da diferença entre os dados observados e os estimados pelo modelo, ou seja, objetiva reduzir o erro de estimação. Este método é um dos mais populares, de fácil implementação e que faz uso explícito da estrutura dos dados sob a suposição de que seus pressupostos são atendidos (Greene, 2003). Por outro lado, o método de máxima verossimilhança - MV consiste em

maximizar a verossimilhança dos dados, ou seja, maximizar a probabilidade dos dados observados. Trata-se de um método que requer especificação detalhada e totalmente paramétrica no processo de geração de dados, sendo, portanto, vulnerável a problemas devido a sua especificação incorreta (Greene, 2003).

Existem outros métodos que, como os já citados, dependem de uma série de pressupostos para a correta estimação dos parâmetros do modelo. Como forma de evitar problemas de especificação, o método de momentos generalizados (GMM, do inglês *Generalized Method of Moments*) pode ser utilizado para estimar os parâmetros de interesse. Este modelo é uma extensão do método de momentos, o qual consiste na substituição dos momentos da população desconhecida pelos momentos correspondentes da amostra (Heij *et al.*, 2004). Dessa forma, não é preciso que o modelo atenda a uma série de pressupostos, mas apenas às condições de especificação dos momentos. Caso se deseje estimar um vetor $p \times 1$ de parâmetros θ , a estimação exata dos parâmetros depende da seguinte condição de momento: $E[f(x_t; \theta)] = 0$, em que $f(x_t; \theta)$ é a função de distribuição de probabilidades da amostra. Segundo Heij *et al.* (2004), o estimador GMM é obtido por meio da substituição de E pela média simples amostral, de forma que: $\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n f(x_t; \hat{\theta}) = 0$

Neste trabalho, foi adotada a função de distribuição Qui-Quadrado, que pode ser interpretada tanto como um caso específico da distribuição gama quanto como uma distribuição normal padrão ao quadrado. A forma de sua distribuição é dada pela seguinte equação, com v graus de liberdade: $f(x; \theta) = \frac{1}{2^{\theta/2} \Gamma(\theta/2)} x^{(\theta/2)-1} \exp\left(-\frac{\theta}{2}\right); \theta > 0; x > 0$

De acordo com Heij *et al.* (2004), para estimação do GMM é preciso, primeiramente, especificar um número suficiente de condições de momento. No caso da função de distribuição Qui-Quadrado, utilizou-se o primeiro momento para estimação dos parâmetros.

3 | RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nas Tabela 1 encontra-se as estatísticas descritivas das variáveis do artigo, apresentadas por ano, de 2010 a 2017 e para todo o período. Ao considerar cada um dos respectivos anos, bem como a amostra total, pode-se notar que o IQUA 2010 médio foi de 0,8413, a partir de 2013, a variável IQUA 2010 passou a apresentar um comportamento crescente, significando redução da qualidade da auditoria. Essa situação, pode ser explicada pelo crescente esforço no sentido da adequação e harmonização à Contabilidade Internacional, que teve seu início em 2007, por meio da promulgação da Lei nº11.638/2007. Segundo Macedo, Machado e Machado (2013, p.70), "(...)de 2007 a 2012 foram emitidos 41 pronunciamentos técnicos

(...)”que afetaram a Contabilidade e, conseqüentemente, o trabalho do auditor. Entende-se que, tanto as companhias quanto as firmas de auditoria necessitam de um período para compreensão, adequação e amadurecimento em direção às evoluções da profissão.

No que concerne à variável tempo, o valor médio foi de 2,9712, representando o número de anos que uma firma de auditoria permanece na mesma empresa. O desvio padrão médio do período foi de, aproximadamente 0,71 anos. Por fim, auditoria é uma variável que representa todas as firmas presentes na amostra, recodificadas de 1 a 7, sendo os valores de 1 a 4 para as *Big Four* e de 5 a 7 para as demais firmas de auditoria.

Ano	IQUA2010	Conservadorismo	Risco	Honorários	Comitê	Especialização	Tempo	Tamanho	Auditoria
2010	0,6923	-0,0252	0,0210	0,0002	0,5200	0,5435	3,3462	0,9615	2,3846
2011	1,2308	-0,0252	0,0157	0,0001	0,5385	0,5075	4,0000	1	2,1923
2012	1,1923	-0,0252	0,0299	0,0001	0,5769	0,5049	2,3077	1	1,9615
2013	0,6154	-0,0252	0,0147	0,0001	0,5769	0,5351	2,5000	0,9615	2,0769
2014	0,7308	-0,0252	0,0245	0,0001	0,5769	0,5205	3,1154	0,9615	2,2308
2015	0,7308	-0,0252	-0,0044	0,0001	0,5769	0,5392	3,0769	0,9230	2,7692
2016	0,7308	-0,0252	0,0391	0,0001	0,6538	0,5468	3,5000	0,9230	2,8077
2017	0,8077	-0,0252	0,0116	0,0001	0,6538	0,5027	1,9231	0,8846	3,1154
Total	0,8413	-0,0252	0,0190	0,0001	0,5842	0,5250	2,9712	0,9519	2,4423

Tabela 1- Estatística descritiva para a média das variáveis utilizadas, por ano e total

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Outra provável explicação, é a crise econômica no Brasil ocorrida durante os anos 2014 a 2017. De acordo com Barbosa Filho (2017), a economia brasileira entrou formalmente em recessão a partir da segunda metade de 2014, resultando em uma queda do produto *per capita* brasileiro de 9%, entre os anos 2014 a 2016. A crise originou-se de uma sequência de choques de oferta e demanda, os quais foram responsáveis pela redução da capacidade de crescimento da economia, motivados por erros de políticas públicas que, por sua vez, geraram um alto custo fiscal. Para a variável conservadorismo a média foi de -0,252 com desvio padrão nulo, visto sua não variabilidade. O risco, por sua vez, apresentou desvio padrão de 0,0914, com valor máximo da amostra em 2016 (0,8748).

A variável honorários não apresentou variabilidade ao longo dos anos. Em relação à média, o valor se altera apenas em 2010 na quarta casa decimal. A presença do comitê de auditoria e tamanho da firma de auditoria são variáveis binárias em que comitê de auditoria recebeu 1, caso presente e 0, caso ausente; tamanho representa o tamanho da firma de auditoria, sendo 1, se a firma for classificada como *Big Four* e 0, caso contrário. A média para comitê revelou o valor

0,5842, mostrando que, ao se considerar todo o período, 58,42% das empresas possuem comitê de auditoria. Em relação à especialização, em 2010 e em 2016 o comportamento médio foi semelhante, com valor se diferenciando, apenas, na terceira casa decimal. A média total para o período nesta variável foi 0,5250.

O lucro líquido dividido pelo preço da ação representa uma variável relevante que compõe o modelo de Basu (1997). De posse de todas as variáveis necessárias e por meio do *software* R, a regressão de Basu (1997) foi apurada e os resultados foram apresentados na Tabela 2. A variável *D-dummy* não foi significativa na amostra, contudo, o modelo obteve coeficiente de determinação ajustado igual a 98,33%, sendo esse um resultado satisfatório. As demais variáveis ($\Delta X_{it-1}/P_{it-2}$ e $D \times \Delta X_{it-1}/P_{it-2}$) foram significantes a 1%, considerando o p-valor obtido próximo a zero. A interpretação dos coeficientes permite observar que β_0 e β_1 foram positivos. Conforme apontado por Cunha, Dantas e Medeiros (2016) e Arcúrio Júnior (2018), para que seja verificada a presença de conservadorismo condicional nos resultados contábeis, é necessária a identificação de valores estatisticamente nulos ou positivos para β_0 , o que ocorre neste trabalho.

Variável	Coefficiente	P-valor
<i>D</i>	-0,00223	0,9031
$\Delta X_{it-1}/P_{it-2}$	0,80445	<2e-16
$D \times \Delta X_{it-1}/P_{it-2}$	0,71929	<2e-17
R ²	0,9853	
R ² ajustado	0,9833	

Tabela 2 - Resultados da regressão – modelo Basu (1997)

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Além de valores negativos para o coeficiente β_1 , a soma dos coeficientes β_0 e β_1 devem resultar em um valor menor que zero, situação não comprovada neste estudo. Alternativamente, foi utilizada, como *proxy* para o conservadorismo, conforme Ball e Shivakumar (2005) e Arcúrio Júnior (2018), a hipótese de que as perdas econômicas são reconhecidas de forma mais rápida do que os ganhos, por meio dos valores de $\beta_1 < 0$. Por meio da regressão, é possível calcular um coeficiente de conservadorismo por empresa presente na amostra, conforme resultado apresentado na Tabela 3.

Empre sa	Coef. Est.	Empre sa	Coef. Est.	Empre sa	Coef. Est.	Empre sa	Coef. Est.	Empre sa	Coef. Est.
ABEV 3	- 0,00175	CMIG4	0,01042	CYRE 3	- 0,00526	JBSS3	- 0,02432	PETR 3	- 0,02509
BRAP 4	- 0,04813	CPFE 3	- 0,00269	EMBR 3	0,01137	LAME 4	- 0,00692	RAIL3	0,16007
BRFS 3	0,01316	CPLE6	- 0,02070	FIBR3	- 0,00327	LREN 3	0,00264	SBSP 3	0,00600
BRKM 5	0,02687	CSAN 3	- 0,00952	GGBR 4	- 0,00328	MRVE 3	- 0,00233	UGPA 4	0,00718
CCRO 3	- 0,00119	CSNA 3	- 0,10958	GOAU 4	0,01292	NATU 3	- 0,01094	USIM5	0,03499
								VALE3	- 0,12893

Tabela 3- Coeficientes por empresa do modelo de Basu (1997)

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Mesmo que o GMM não exija a ausência de correlação entre os regressores e a heterogeneidade não observada, o método supõe que a forma dessa correlação não se altera ao longo do período (ROODMAN, 2009), conforme foi observado neste trabalho, uma vez que foi verificada a aleatoriedade dos dados. Foi testada a normalidade dos resíduos, com o objetivo de que os dados plotados se aproximassem da reta da normalidade, tendo sido concluído que o modelo atende às condições necessárias para a sua adequação e estimação. O resultado da regressão estimada é apresentado na Tabela 4.

Variável	Coeficiente	P-valor
(Intercepto)	1,1525	0,0000***
Tamanho	- 0,1223	0,0742 *
Auditoria	0,1293	0,0249 **
Tempo	- 0,0189	0,0327 **
Especialização	- 0,4147	0,0941 *
Comitê	- 0,2124	0,0205 **
Risco	- 1,3905	0,0040***
Honorários	-1.591,00	0,0419 **
Conservadorismo	- 1,1716	0,0709 *

Tabela 4 - Resultados da regressão para IQUA 2019

Sig. *** 1%, ** 5%, * 10%

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Todas as variáveis foram significativas, considerando o p-valor obtido. Destaca-se o sinal negativo para todos os coeficientes, com exceção da variável auditoria. A *Proxy* tamanho (e sinal esperado confirmados) foi significativa, a 10%. A qualidade da auditoria é influenciada pelo tamanho da firma de auditoria, essa relação pode ser explicada pelas evidências: i) número elevado de funcionários e, sendo assim, os

auditores não são sobrecarregados de tarefas; ii) têm mais especialistas a seu dispor, podendo ser alocados estrategicamente entre os projetos; iii) têm uma reputação a manter e iv) são mais independentes (DEANGELO, 1981; FERFERGUNSON, FRANCIS e DONALD, 2003; CHOI *et al.* 2007; FRANCIS e YU, 2009; ADEYEMI e FAGBEMI, 2010; CHOI, KIM, KIM e ZANG, 2010; BEISLAND, MERSLAND e STRØM, 2013; REYAD, 2013; MARTINEZ, LESSA e MORAES, 2014; KHAN, MUTTAKIN, e SIDDIQUI, 2015; PRAZERES e PAIS, 2017). No sentido contrário do resultado desta pesquisa e a dos autores citados, Tendeloo e Vanstraelen (2005); Piot e Janin (2007) e Makni, Kolsi e Affes (2012) não observaram relação entre as variáveis tamanho da firma de auditoria e qualidade da auditoria.

A variável explicativa auditoria (e sinal esperado confirmados) foi significativa, a 5%. Esta variável foi reclassificada, atribuindo-se valores crescentes de 1 a 7 para as firmas de auditoria, sendo que os valores de 1 a 4 representam as *Big Four* e os valores de 5 a 7, as firmas classificadas como não *Big Four*. Valores mais elevados nesta variável dizem respeito às firmas não *Big Four* e, pelo beta positivo na regressão, o fato da firma receber tal classificação representa aumento do IQUA 2019 e, por consequência, queda na qualidade da auditoria. A estimativa tempo (e sinal esperado confirmados) apresentou resultado significativo, a 5%, representando que quanto maior o tempo de auditoria (relação auditor-cliente), maior a qualidade da auditoria. Deve-se atentar para o fato de que o tempo considerado foi de um a cinco anos, já que, no Brasil, atualmente, está em vigência o rodízio das firmas de auditoria.

Por meio da especialização (e sinal esperado confirmados) da firma de auditoria, obteve-se uma relação significativa, a 10%. A qualidade da auditoria sofre influência da especialização (FRANCIS, REICHELTE e WANG, 2005; REYAD, 2013). A especialização em determinado setor, por uma firma de auditoria, é mais relevante para a empresa cliente do que o tamanho da contratada (FRANCIS, REICHELTE e WANG, 2005). Percebeu-se que, a presença do comitê de auditoria (e sinal esperado confirmados), significativa, a 5%, incrementa a qualidade da auditoria. Entretanto, a Enron representou um escândalo grandioso relacionado com fraude praticada pela alta gestão e não relatada pelos auditores independentes, que forem coniventes. Na oportunidade, havia um comitê de auditoria vigente, constituído por seis integrantes qualificados e por quatro *experts*. Tal comitê não relatou qualquer irregularidade (FELO, KRISHNAMURTHY e SOLIERI, 2003).

Para DeFond (1992); Adeyemi e Fagbemi (2010) e Reyad (2013), o risco influencia a qualidade da auditoria e os resultados deste trabalho corroboram os achados dos trabalhos citados anteriormente. A variável apresentou significância, a 1%. (e sinal esperado confirmados). Por outro lado, nos trabalhos de Abbott, Parker e Gary (2006) e Gajevszky (2014), não foi percebida relação entre as variáveis

qualidade da auditoria e risco. O valor dos honorários tem relação com a qualidade da auditoria (FRANCIS e SIMON, 1987; CHANEY, JETER e SHIVAKUMA, 2004; LIN e HWANG, 2010; PRAZERES e PAIS, 2017), traduzida por um serviço de auditoria mais completo e minucioso (ABBOTT, PARKER e GARY, 2006; BORTOLON, NETO e SANTOS, 2013). As maiores firmas de auditoria que atuam nos Estados Unidos da América cobram um valor maior em honorários, o que reflete positivamente na qualidade da auditoria prestada (FERGUNSON, FRANCIS e DONALD, 2003). Os resultados deste trabalho corroboram com os achados das pesquisas anteriormente citadas. A *proxy* foi significativa, a 5% (e sinal esperado confirmados). Contudo, uma alta quantia de honorários pode reduzir a independência do auditor (DOBRE, 2015; RUSMIN *et al.*, 2009) por meio de pressões por parte da gestão da empresa cliente (SIMUNIC, 1980; BASIOUDIS, PAPAKONSTANTINOU e GEIGER, 2008).

Ressalta-se que, a variável conservadorismo (, e sinal esperado confirmados) foi significativa, a 10%. Assim, quanto maior a qualidade da informação contábil, traduzida por meio das *proxies* conservadorismo e alavancagem financeira, maior a qualidade da auditoria. Segundo Paulo, Cavalcante e Paulo (2013), o conservadorismo é o constructo mais utilizado em pesquisas que investigam a qualidade da informação contábil. Para os autores, um serviço de auditoria prestado com maior qualidade tem relação direta e positiva com a qualidade da informação contábil. A regressão GMM apresentou uma estatística J de, aproximadamente, 0 e segue uma distribuição qui-quadrado, tendo como hipótese nula que os instrumentos utilizados são válidos. Portanto, ao nível de significância de 1%, não se pode rejeitar a hipótese de que os instrumentos são válidos. É possível, ainda, estimar os coeficientes de qualidade da auditoria por empresa, sendo que valores mais baixos indicam melhor qualidade da auditoria, conforme dados da Tabela 5.

Variável	Coefficiente
ABEV3	0,6444
BRAP4	1,6187
BRFS3	0,9767
BRKM5	0,7998
CCRO3	0,7488
CMIG4	1,6057
CPFE3	1,5360
CPLE6	1,3380
CSAN3	0,7032
CSNA3	1,5737
CYRE3	1,6177
EMBR3	1,3079
FIBR3	0,2077
GGBR4	0,6341
GOAU4	0,6488
JBSS3	1,8053
LAME4	1,1145
LREN3	0,3740
MRVE3	1,6678
NATU3	0,5121
PETR3	1,1675
RAIL3	0,6924
SBSP3	1,4105
UGPA4	0,6736
USIM5	1,1923
VALE3	0,6107

Tabela 5 – Coeficientes por empresa para qualidade da auditoria IQUA 2019

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Avaliando os coeficientes por companhia, estabelece-se um *ranking* no qual os menores valores e, portanto, melhores coeficientes de qualidade da auditoria apurados são das empresas Fibria (FIBR3), Lojas Renner (LREN3) e Natura (NATU3), respectivamente em 0,21; 0,37 e 0,51. As empresas com pior qualidade da auditoria no período foram Bradespar (BRAP4), MRV (MRVE3) e JBS (JBSS3), com coeficientes em 1,62; 1,67 e 1,80.

4 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo neste trabalho foi o de estimar um índice de qualidade da auditoria – IQUA 2019 das companhias do Ibovespa, para os anos 2010 a 2017. Para isso, foram selecionadas *proxies*, advindas da literatura da área, com o foco na firma de auditoria e na empresa cliente, visto que a qualidade da auditoria pode sofrer influência tanto de características da firma de auditoria, quanto da empresa-cliente.

Após estimado o IQUA 2019, constatou-se que todas as variáveis que o compuseram mostraram-se significativas. Dessa forma, foi observado empiricamente que as *proxies* tamanho da firma de auditoria, tempo de relacionamento auditor-cliente, especialização da firma de auditoria, alavancagem financeira da empresa cliente, honorários do auditor e, a precaução com que notícias positivas são contabilizadas, em detrimento das ruins pelas companhias, são influenciadores da qualidade de auditoria.

A variável conservadorismo tem ligação com a qualidade da informação contábil e, portanto, percebeu-se que a qualidade da informação contábil influencia a qualidade da auditoria. Sobre a intensidade da influência das variáveis explicativas na qualidade da auditoria, observou-se a alavancagem financeira como a mais relevante e a especialização da firma de auditoria como a menos importante.

Com relação as companhias que compuseram a amostra, destacam-se as empresas Fibria, Lojas Renner e Natura como sendo as que apresentaram maior qualidade da auditoria. Dessa forma, pode-se concluir que são companhias com qualidade da informação contábil superior e, portanto, com menos assimetria informacional e menos conflitos entre agentes. Na direção oposta, nos deparamos com as empresas Bradespar, MRV e JBS. Deve-se acrescentar que, em 14/01/19 foi concluída a fusão entre as companhias Fibria Celulose e Suzano Papel e Celulose.

A profissão contábil tem passado por diversas transformações ao longo dos anos, como a convergência às normas internacionais de contabilidade, a primazia da essência sobre a forma na contabilidade, o uso cada vez mais intenso da tecnologia, por meio de sistemas informatizados e gestão de grandes bancos de dados, entre outras. Essas mudanças, podem refletir no trabalho do auditor externo, na variação no risco do seu trabalho, na reputação, na competência do profissional e na estipulação de valor de honorários, em razão de maiores exigências e desafios inseridos na rotina do auditor independente.

Para a melhor compreensão deste cenário, faz-se necessário um estudo mais detalhado das companhias, tais como compreensão e verificação da adoção de boas práticas de governança corporativa, verificação da transparência da empresa por meio da avaliação, por exemplo, do código de conduta, relatório de sustentabilidade, relatório de *compliance*, relacionamento com investidores, etc. Deve-se salientar, a necessidade acerca da compreensão de aspectos cognitivos que influenciam a qualidade do serviço prestado pelo auditor independente. Trata-se de um exemplo clássico a decisão a ser tomada diante da descoberta de uma falha. O profissional tem dois caminhos: i) reportá-la, assumindo o risco de ser substituído e, conseqüentemente, ter que lidar com os prejuízos financeiros, trabalhistas e sociais ou ii) não divulgá-la e assumir o risco de futuramente passar por um problema legal, institucional (CVM) e/ou de reputação. Tratam-se, portanto, das limitações da pesquisa.

Sugere-se o estudo da relação entre melhores práticas de governança corporativa; da influência da crise econômica brasileira de 2014-2017; a análise da qualidade da informação contábil por meio de outros vieses, como por exemplo, gerenciamento de resultados; e seus reflexos na qualidade da auditoria. Outra sugestão, seria observar o tratamento dado ao assunto “corrupção” na seção do novo relatório de auditoria “principais assuntos de auditoria”. Por último, percebe-

se a necessidade de compreender o comportamento do auditor diante dos diversos conflitos aos quais ele é submetido no dia a dia.

REFERÊNCIAS

ABBOTT, L. J.; PARKER, S.; GARY, F. P. Earnings Management, Litigation Risk, and Asymmetric Audit Fee. Auditing. **A Journal of Practice & Theory**, 25(1), 85–98.

ADEYEMI, S. B.; FAGBEMI, T. O. (2010). Audit Quality, Corporate Governance and Firm Characteristics in Nigeria. **International Journal of Business and Management**, 5(5), 169–179, 2006.

ALMEIDA, J.; ALMEIDA, J. Auditoria e earnings management: estudo empírico nas empresas abertas auditadas pelas big four e demais firmas de auditoria. **Revista Contabilidade & Finanças**, 20 (50), 2009.

ALMEIDA, P. R. D. Prospecção acerca de um prazo ótimo para rodízio de firmas de auditoria no Brasil. **Tese de Doutorado**. 138 p, 2017. Universidade de São Paulo. São Paulo, Brasil.

ARCÚRIO JÚNIOR, Tércio. Assimetria de informação e qualidade da auditoria: análise das empresas listadas na b3, no período pré e pós-convergência às normas internacionais. **Dissertação** - Universidade de Brasília - Brasília/DF, 2018.

ARCÚRIO JÚNIOR, Tércio; GONÇALVES, Rodrigo S. CUE101- Assimetria de informação e qualidade da auditoria: análise das empresas listadas na b3, no período pré e pós-convergência às normas internacionais. **Anais** da XII edição do congresso da Associação Nacional de Pós-graduação em Ciências Contábeis - **Anpcont**, 2018.

ARRUÑADA, Benito. **La calidad de la auditoría: incentivos privados y regulación**. Madrid: Marcial Pons, 1997.

ATAMI, E, RUSMIN, R., HARTADI, B. & EVANS, J. The role of audit quality and culture influence on earnings management in companies with excessive free cash flow: Evidence from the Asia-Pacific region. **International Journal of Accounting & Information Management**, Vol. 25 Issue: 1, pp.21-42, 2017.

AZEVEDO, F. B.; Costa, F. M. Efeito da troca da firma de auditoria no gerenciamento de resultados das companhias abertas brasileiras. **RAM Revista de Administração do Mackenzie**, 13(5), 65-100, 2012.

BALL, Ray; SHIVAKUMAR, Lakshmanan. Earnings quality UK private firms: comparative loss recognition timeliness. **Journal of Accounting and Economics**, v. 39, n. 1, p. 83-128, 2005.

BALSAM, S.; KRISHNAN, J; YANG, J.S. Auditor Industry Specialization and Earnings Quality. Auditing. **A Journal of Practice & Theory**, 22, 71-97, 2003.

BASIOUDIS, I. G.; PAPAKONSTANTINO, E.; GEIGER, M. A. Audit fees, Non-audit Fees and Auditor Going-Concern Reporting Decisions in the United Kingdom. *Abacus*, **A Journal of Accounting, Finance and Business Studies**, 44(3), 284–309, 2008.

BASU, S. The Conservatism Principle and the Asymmetric Timeliness of Earnings. **Journal of Accounting and Economics**, 24, 3-37, 1997.

BEHN, B. K.; CHOI, J.; KANG, T. Audit Quality and Properties of Analyst Earnings Forecasts. **The Accounting Review**, v. 83, n. 2, pp. 327-349, 2008.

BEISLAND, L. A.; MERSLAND, R.; STRØM, R. Ø. Audit Quality and Corporate Governance: Evidence from the Microfinance Industry. **Working paper** no. 13/035, Solvay Brussels School Economics & Management, Belgium, 2013.

BORTOLON, P. M.; NETO, A. S.; SANTOS, T. B. Audit Costs and Corporate Governance. **Revista Contabilidade & Finanças - USP**, 24(61), 27–36, 2013.

BRASIL. **Lei 11.638**, de 28 de dezembro de 2007. Altera e revoga dispositivos da Lei 6404/76, e da Lei 6.385 de 7 de dezembro de 1976, e estabelece às sociedades de grande porte disposições relativas à elaboração e divulgação de Demonstrações Financeiras.

BRAUNBECK, G. O. Determinantes da qualidade das auditorias independentes no Brasil (**Doutorado**). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

BROOKS, L. L. Z.; CHENG, C. S. A.; JOHNSTON, J. A.; REICHEL, K. J. Estimates of optimal audit firm tenure across different legal regimes. **Journal of Accounting, Auditing and Finance**, 32 (1), 3-39, 2017.

CAMARGO, R. V. W. Determinantes dos pareceres dos auditores independentes emitidos às companhias negociadas na BMF&BOVESPA. 206 f. **Dissertação (Mestrado)** – Programa de Pós-Graduação em Contabilidade, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2012.

CAMARGO, R. V. W.; PEPINELLI, R. C. C.; DUTRA, M. H.; ALBERTON, L. Determinantes dos pareceres dos auditores independentes emitidos às companhias negociadas na BMF & Bovespa. In: Congresso USP de Controladoria e Contabilidade, 12. 2012, São Paulo. **Anais...** São Paulo: FEA-USP, 2012.

CARLIN, TM; FINCH, N.; LAILI, N. H. Questioning the Big 4 Audit Quality Assumption: New Evidence From Malaysia. ICAI University. **Journal of Audit Practice** 6(2), 35–56, 2009.

CHANEY, P. K.; JETER, D. C.; SHIVAKUMAR, L. Self-Selection of Auditors and Audit Pricing in Private Firms. **The Accounting Review**, 79(1), 51–72, 2004.

CHI, W.; DOUTHETT, E. B.; Jr.; LISIC, L. L. Client importance and audit partner independence. **Journal of Accounting and Public Policy**, 31(3), p.320-336, 2012.

CHOI, J. H., KIM, J. B., QIU, A., & ZANG, Y. Audit office size, audit quality and audit pricing. **Auditing: A Journal of Practice and Theory**, 29 (1): 73-97, 2010.

CHOI, J. H., KIM, J. B., QIU, A., & ZANG, Y. Auditor Locality, Audit Quality and Audit Pricing. **Auditing: A Journal of Practise & Theory**, 29(1), 73–97, 2007.

CUNHA, Everton Souza; DANTAS, José Alves; MEDEIROS; RIBEIRO, Otávio. Dois modelos contemporâneos de divulgação financeira na indústria bancária brasileira: qual é mais conservador?. **Advances in Scientific and Applied Accounting**, v. 9, n. 3, p. 301-317, 2016.

CUNHA, P. R.; LUNELLI, L. O.; SANTOS, V.; FAVERI, D. B.; JÚNIOR, M. M. R. Relação entre as características do Comitê de Auditoria e o atraso da emissão do relatório da auditoria independente (audit delay). **Contabilidade Gestão e Governança**, v. 18, n. 3, 2015.

DANTAS, J. A.; MEDEIROS, O. R. Determinantes de Qualidade da Auditoria Independente em Bancos. **Revista Contabilidade & Finanças**, USP, São Paulo, v. 26, nº 67, pp. 43-56, 2015.

DEANGELO, L. E. Auditor size and audit quality. **Journal of Accounting and Economics**, 3(3), 183–199, 1981.

- DEFOND, M. L. The Association Between Changes in Client Firm Agency Costs and Auditor Switching. **Auditing: A Journal of Practice & Theory**, 11(1), 16–31, 1992.
- DEFOND, M. L.; LIM, C. Y.; ZANG, Y. Client Conservatism and Auditor-Client Contracting. Marshall Research Paper Series Working Paper ACC 01.16. USC Marshall School of Business. Forthcoming in **The Accounting Review**, 2015.
- DEFOND, M.; ZHANG, J. A Review of Archival Auditing Research. **Journal of Accounting and Economics**, 58(2014), 1–159, 2014.
- DEFOND, Mark L.; SUBRAMANYAM, K. R. Auditor changes and discretionary accruals. **Journal of accounting and Economics**, v. 25, n. 1, p. 35-67, 1998.
- DOBRE, F. Are Financial Audit Elements and Corporate Governance Policies Solutions for the Economic Crisis? **Theoretical and Applied Economics**, XXII (2), 275–284, 2015.
- DYE, R. A. Auditing standards, legal liability, and auditor wealth. **Journal of Political Economy**, 101(5), 887-914, 1993.
- ATAMI, E, RUSMIN, R., HARTADI, B. & EVANS, J. The role of audit quality and culture influence on earnings management in companies with excessive free cash flow: Evidence from the Asia-Pacific region. **International Journal of Accounting & Information Management**, Vol. 25 Issue: 1, pp.21-42, 2017.
- FARGHER, Neil; TAYLOR, Mark H.; SIMON, Daniel T. The demand for auditor reputation across international markets for audit services. **The International Journal of Accounting**, v. 36, n. 4, p. 407-421, 2001.
- FELO, A. J.; KRISHNAMURTHY, S.; Solieri, S. A. Audit Committee Characteristics and the Perceived Quality of Financial Reporting: An Empirical Analysis. **Working paper**, Penn State Great Valley, 2003.
- FERGUNSON, A.; FRANCIS, J. R.; DONALD, J. S. The Effects of Firm-Wide and Office Level Industry Expertise on Auditing Pricing. **The Accounting Review**, 78(2), 429–448, 2003.
- FRANCIS, J. R.; D. Yu. The effect of big four office size on audit quality. **The Accounting Review** 84 (5). Forthcoming, 2009.
- FRANCIS, J. R. What Do We Know About Audit Quality? **British Accounting Review**, 36(4), 345–368, 2004.
- FRANCIS, J. R. A framework for understanding and researching audit quality. Auditing. **A journal of Practice & Theory**, v. 30, n. 2, pp. 125-152, 2011.
- FRANCIS, J. R.; SIMON, D. T. A Test of Audit Pricing in the Small-Client Segment of the U.S. **Audit Market. The Accounting Review**, LXII (1), 145–157, 1987.
- FRANCIS, J. R.; REICHEL, K.; WANG, D. The Pricing of National and City-Specific Reputations for Industry Expertise in the U.S. Audit Market. **The Accounting Review**, 80(1), 113–136, 2005.
- GAJEVSZKY, A. Audit Quality and Corporate Governance: Evidence From the Bucharest Stock Exchange. In **6th International Scientific Conference on Economic and Social Development and 3rd Eastern European ESD Conference: Business Continuity**, paper no. 393– 403). Vienna, 2014.
- GHOSH, Alope; MOON, Doocheol. Auditor tenure and perceptions of audit quality. **The accounting review**, v. 80, n. 2, p. 585-612, 2005.

GREENE, W. H. **Econometric analysis**, 5th. Ed.. Upper Saddle River, NJ, p. 89-140, 2003.

GUL, Ferdinand A.; FUNG, Simon Yu Kit; JAGGI, Bikki. Earnings quality: some evidence of the role of auditor tenure and auditors' industry expertise. **Journal of Accounting and Economics**, n.47, p.265-287, 2009.

HARRIS, K. Mandatory audit rotation: an international investigation (**Doctored**). Academic Faculty of the C. T. Bauer College of Business University of Huston, Huston, 2012.

HEALY, P., PALEPU, K. *Information asymmetry, corporate disclosure, and the capital markets: a review of the empirical disclosure literature*. **Journal of Accounting and Economics** 31(1-3), 405-440, 2001.

HEIJ, C.; BOER, P.; FRANCES, P. H.; KLOEK, T.; DIJK, H. K. V. *Econometric methods with applications in business and economics*. **Oxford University Press**, 2004.

HENDRIKSEN, E. S.; VAN BREDA, M. F. **Teoria da Contabilidade**. São Paulo: Atlas, 1999.

HOLANDA, F. B. F. A crise econômica de 2014/2017. **Estudos Avançados**, 31(89), 51-60. 2017

HOPE, O.; LANGLI, J. C. Auditor Independence In A Private Firm And Low Litigation Risk Setting. **The Accounting Review**, 85(2), 573-605,2010.

HOPWOOD, W.; MCKEOWN, J.; MUTCHLER, J. A Test of the Incremental Explanatory Power of Opinions Qualified for Consistency and Uncertainty. **The Accounting Review**, 64(1), 28–48, 1989.

HU, D. Audit Quality and measurement: Towards a comprehensive understanding. **Academy of Accounting and Financial Studies Journal**, v. 19, n. 1, 2015.

IRELAND, J. C. An empirical investigation of determinants of audit reports in the UK. **Journal of Business Finance and Accounting**, 30(708), 975-1015, 2003.

ITO, E. Y. H.; MENDES, P. C.M.; NIYAMA, J. K. Controle de qualidade dos serviços de auditoria independente: um estudo de comparativo entre as normas brasileiras e as normas internacionais. **Revista UnB Contábil**. Brasília, editor, v. 11, n. 1-2, p. 312-328, jan./dez. 2008.

JENKINS, David S.; VELURY, Uma. Does auditor tenure influence the reporting of conservative earnings? **Journal of Accounting and Public Policy**, v. 27, n. 2, p. 115-132, 2008.

JENSEN M.; MECKLING, W. Theory of the firm: Managerial behavior, agency cost, and ownership structure. In: **Journal of Financial Economics**, p. 305-360, 1976.

KHAN, A.; MUTTAKIN, M. B.; SIDDIQUI, J. Audit fees, auditor choice and stakeholder influence: Evidence from a family-firm dominated economy. **The British Accounting Review**, 47(3), 304-320, 2015.

KNECHEL, W. R.; VANSTRAELEN, A. The relationship between auditor tenure and audit quality implied by going concern opinions. **Auditing: A Journal of Practice and Theory**, Vol. 26, No. 1, pp. 113–31, 2007.

KNECHEL, W. R.; KRISHNAN, G. V.; PEVZNER, M.; SHEFCHIK, L.; VELURY, U. Audit Quality: Insights from the Academic Literature. **Auditing: A Journal of Practice & Theory**, v.32, 2013.

KOCH, C.; WEBER, M.; WUSTEMANN, J. Can Auditors be Independent? Experimental Evidence on the Effects of Client Type. **European Accounting Review**, v. 21, n. 4, pp. 797–823, 2012.

- LEFTWICH, R.W.; WATTS, R.I.; ZIMMERMAN, J.I. VOLUNTARY CORPORATE DISCLOSURE - THE CASE OF INTERIM REPORTING, **Journal of Accounting Research**, 19, issue, p. 50-77.
- LENNOX, C., FRANCIS, J.R.; WANG, Z. Selection models in accounting research. **The Accounting Review** 87(2), 589-616, 2012.
- LEVENTIS, S.; CARAMANIS, C. Determinants of audit time as a proxy of quality. **Managerial Auditing Journal**. 20(5), 460-478, 2005.
- LEVINTHAL, D.A.; FICHMAN, M. Dynamics of Interorganizational Attachments: Auditor – Client Relationships. **Administrative Science Quarterly** 33(3):345 – 369, 1988.
- LI, Dan. Does auditor tenure affect accounting conservatism? Further evidence. **Journal of Accounting and Public Policy**, v. 29, n. 3, p. 226-241, 2010.
- LIN, J. W.; HWANG, M. I. Audit Quality, Corporate Governance, and Earnings Management: A Meta-Analysis. **International Journal of Auditing**, 14(1), 57–77, 2010.
- LU, Tong; SAPRA, Haresh. Auditor conservatism and investment efficiency. **The Accounting Review**, v.84, n.6, p.1933-1958, 2009.
- LUCCAS, R. G. Desvendando a opinião da auditoria independente: o resultado da auditoria (**Doctoral dissertation, Universidade de São Paulo**), 2015.
- MACEDO, M. A. S.; MACHADO, M. A. V.; MACHADO, M. R. Análise da relevância da informação contábil no Brasil num contexto de convergência às normas internacionais de contabilidade. **Revista Universo Contábil**, v. 9, n. 1, p. 65-85, 2013.
- MAKNI, I.; KOLSI, M. C.; AFFES, H. The Impact of Corporate Governance Mechanisms On Earnings Management: Evidence From Banks In Ethiopia. **The IUP Journal of Corporate Governance**, XI (3), 48– 70, 2012.
- MARTINEZ, A. L.; LESSA, R. C.; MORAES, A. J. Remuneração dos auditores perante a agressividade tributária e governança corporativa no Brasil. **Revista de Contabilidade e Controladoria**, 6(3), 8-18, 2014.
- MAZZIONI, S.; KLANN, R. C. Determinantes da qualidade da informação contábil sob a perspectiva das características empresariais. **Enfoque: Reflexão Contábil**, 35(1), 2016.
- MOREIRA, Felipe *et al.* Qualidade da Auditoria no Brasil: Um Estudo do Julgamento dos Auditores Independentes na Aderência do Ajuste a Valor Presente nas Companhias de Construção e Engenharia Listadas na BM&F-Bovespa. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 10, n. 1, 2015.
- MYERS, James N.; MYERS, Linda A.; OMER, Thomas C. Exploring the term of the auditor-client relationship and the quality of earnings: A case for mandatory auditor rotation? **The accounting review**, v. 78, n. 3, p. 779-799, 2003.
- O'KEEFE, Terrence B.; SIMUNIC, Dan A.; STEIN, Michael T. The production of audit services: Evidence from a major public accounting firm. **Journal of Accounting Research**, p. 241-261, 1994.
- PAULO, I. I. S. L de M.; CAVALCANTE, P. R. N.; PAULO, E. Relação entre qualidade da auditoria e conservadorismo contábil nas empresas brasileiras. REPEC – **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade, Brasília**, v. 7, n. 3, p. 305-327, 2013.
- PELEIAS, I. R.; SEGRETI, J. B.; COSTA, C. A. Comitê de auditoria ou órgão equivalentes no contexto da Lei Sarbanes-Oxley: estudo da percepção dos gestores de empresas brasileiras emitentes de

- American Depository Receipts – ADRs. **Contabilidade Vista e Revista**, v.20, n.1, p.41-65, 2009.
- PIOT, C.; JANIN, R. External Auditors, Audit Committees and Earnings Management in France. **Europe an Accounting Review**, 16(2), 429–454, 2007.
- PRAZERES, C. M. A. *et al.* A qualidade de auditoria e as características das firmas de auditoria em Portugal. In: 12th **Iberian Conference on Information Systems and Technologies (CISTI)**. IEEE, 2017. p. 325-330, 2017.
- RADEBAUGH, Lee H.; GRAY, Sidney J. **International Accounting & Multinational Enterprises**. 5 ed. USA: John-Wiley & Sons, Inc., 2002.
- REID, L. C.; CARCELLO, J. V. Investor reaction to the prospect of mandatory audit firm rotation. **The Accounting Review**, 92 (1), 183-211, 2017.
- REYAD, S. M. R. The Role of Auditing Quality as a Tool of Corporate Governance in Enhancing Earnings Quality: Evidence from Egypt. **International Management Review**, 9(2), 83–93, 2013.
- ROODMAN, David. How to do xtabond2: an introduction to difference and system GMM in Stata. **The Stata Journal**, v. 9, n. 1, p. 86-136, 2009.
- RUSMIN, R.; SCULLY, G.; TOWER, G.; TAPLIN, R. The Impact of Corporate Governance and Ownership Concentration on Audit Quality in Three Asia Pacific Stock Markets. **Asia Pacific Journal of Economics & Business**, 13(2), 58–92, 2009.
- SALEHI, M.; MORADI, M.; PAIYDARMANESH, N. The Effect of Corporate Governance and Audit Quality on Disclosure Quality: Evidence from Tehran Stock Exchange. **Periodica Polytechnica Social and Management Sciences**, v. 25, pp. 32-48, 2017.
- SANT'ANA, N. L. S. (2019) Análise da relação entre auditoria, governança e desempenho financeiro. 248 f. **Tese (Doutorado)** – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- SANTOS, E. S.; PONTE, V. M. R.; MAPURUNGA, P. V. R. Adoção obrigatória do IFRS no Brasil (2010): índice de conformidade das empresas com a divulgação requerida e alguns fatores explicativos. **Contabilidade & Finanças**, v. 25, n. 65, p. 161-176, 2014.
- SIMUNIC, D. A. The Pricing of Audit Services: Theory and Evidence. **Journal of Accounting Research**, 18(1), 161–190, 1980.
- SMITH, L. M. Audit committee effectiveness: did the blue-ribbon committee recommendations make a difference? *Int. J. Accounting, Auditing and Performance Evaluation*, v. 3, n. 2, 2006.
- SUN, J.; Liu, G. Industry specialist auditors, outsider directors, and financial analysts. **Journal of accounting and public policy**, v.30, n. 4, p. 367-382, 2011, 2011.
- SUNDER, Shyam. **Teoria da Contabilidade e do Controle**. São Paulo: Atlas, 2014.
- TEIXEIRA, B.; CAMARGO, R. V. W; VICENTE, E. F. R. Relação entre as características do Comitê De Auditoria e a qualidade da Auditoria Independente. **Revista Catarinense da Ciência Contábil**. V. 15, n. 44, Jan/abr, 2016.
- TENDELOO, B. Van; VANSTRAELEN, A. Earnings Management under German GAAP versus IFRS. **European Accounting Review**, 14(1), 155–180, 2005.
- WATTS, R.L.; ZIMMERMAN, J.L. Agency Problems, Auditing, and the Theory of the Firm: Some Evidence. **Journal of Law and Economics**, 26, 613-633. <http://www.jstor.org/stable/725039>, 1983.

A PRESENÇA DA TEORIA DE PIERRE BOURDIEU NO BRASIL: UMA ANÁLISE DA REVISTA BRASILEIRA DE CIÊNCIAS SOCIAIS DE 2006 A 2016

Data de aceite: 20/02/2020

Data de submissão: 09/12/2019

Ronier Renato Funez

Universidade Federal da Fronteira Sul
Erechim- RS
<http://lattes.cnpq.br/7473985244232961>

Clovis Schmitt Souza

Universidade Federal da Fronteira Sul, curso de
Ciências Sociais
Erechim- RS
<http://lattes.cnpq.br/9681538851174714>

RESUMO: O presente trabalho objetiva apresentar os principais conceitos de Pierre Bourdieu, habitus e campo, assim como seu método e teoria, percebendo sua ocorrência e repercussão no Brasil a partir da análise dos artigos publicados na Revista Brasileira de Ciências Sociais, tendo em vista a capacidade de transposição analítica da teoria de Bourdieu, entendida como uma produção teórica de síntese. Por tal característica, o uso dos conceitos de Bourdieu, que servem de ferramenta de análise e compreensão dos mais distintos fenômenos e realidades sociais, podem ser transpostos para diferentes contextos de pesquisa. Este trabalho analisa 33 edições da Revista Brasileira de Ciências Sociais a partir

de contornos metodológicos qualitativos e quantitativos, buscando identificar a ocorrência e formas de uso de formulações teóricas de publicações que importam seus conceitos ou método de pesquisa em formulações teóricas posteriores a sua morte, em 2002. Percebe-se que não só a teoria de Bourdieu se faz presente nas publicações analisadas, como também tem um movimento ascendente com o passar dos anos.

PALAVRAS-CHAVE: Pierre Bourdieu. Teoria. Revista Brasileira de Ciências Sociais.

THE PRESENCE OF PIERRE BOURDIEU'S
THEORY IN BRAZIL: AN ANALYSIS ON THE
BRAZILIAN MAGAZINE OF SOCIAL SCIENCE
FROM 2006 TO 2016

ABSTRACT: This work aims to present the main concepts of Pierre Bourdieu, habitus and field, as his method and theory, perceiving its occurrence and repercussion in Brazil from the analysis of the articles published on the Brazilian Magazine of Social Science (Revista Brasileira de Ciências Sociais), considering the capacity of analytical transposition do Bourdieu's theory, comprehended as a theoretical synthesis production. For this characteristic, the use of

Bourdieu's concept, that serve as analysis and comprehension tool of the most variate phenomena and social realities, it can be transposed to different research contexts. This work analyses 33 editions of the Brazilian Magazine of Social Science from the qualitative and quantitative methodological outlines, trying to identify the occurrence and the forms of the usage of the theoretical formulations that import their concepts or methods of research on theoretical formulations posteriors to his death, in 2002. It is noticed that not only Bourdieu's theory is present on the publications analyzed, and also has an ascendant movement along the years.

KEYWORDS: Pierre Bourdieu. Theory. Brazilian Magazine of Social Science.

1 | INTRODUÇÃO

O sociólogo Pierre Bourdieu (1930-2002) depositou parte significativa do seu investimento teórico e metodológico no objetivo de se afastar das antinomias que norteavam o debate acadêmico da década de 1960, na França. Havia neste período uma polarização epistemológica entre a perspectiva objetivista e a perspectiva subjetivista. Cada perspectiva estava centrada em uma dimensão da relação indivíduo e sociedade, de tal sorte que o indivíduo ou era condicionado pelas estruturas sociais, ou tinha como centro a capacidade de estabelecer nos contatos face a face, processos interativos e criativos na sociedade.

Todavia, para Bourdieu (2002), o mundo social é um lugar dos compromissos sociais entre a coisa e o sentido das coisas, do “sentido feito coisa” e das disposições como sentido feito corpo. Assim, para compreensão das práticas sociais, o pesquisador deve adotar uma abordagem que procure localizar as continuidades das estruturas na ação dos agentes e como tais ações se expressão em determinados contextos de possibilidade¹.

O investimento teórico de Bourdieu antes de se filiar a uma corrente e rechaçar outra, prefere identificar o que há de complementar entre ambas com o propósito de estabelecer novos parâmetros de produção da pesquisa científica. Assim, suas obras buscam expor uma teoria de síntese com rigor científico, mas oposta no que classifica como “rigidez” que submete a pesquisa aos preceitos disciplinadores de certas correntes teóricas, mesmo quando os dados exigem outras abordagens.

Deste modo, a produção teórica de Bourdieu trouxe à tona um conjunto de formulações teóricas e um fazer científico inovador que, a partir de então, serviu de referência e parâmetro para novas formulações teóricas posteriores. Seus escritos atravessam os mais diversos temas como educação, política, economia, arte, mídia e poder o que permite, assim, a conversão em variados objetos de pesquisa. Para tal

1. Metodologicamente Bourdieu vai reter nos conceitos de campo e *habitus* os termos em sua investigação. Os dois conceitos serão sucintamente apresentados na sequência da exposição.

operacionalização científica, dois são os conceitos fundamentais do autor: *habitus* e *campo*.

Na abordagem teoria de Bourdieu, o mundo social é um espaço multidimensional composto por um conjunto de campos sociais, com características especializadas e com autonomia relativa entre si². Assim, é possível afirmar a existência de um campo econômico, um campo artístico, um campo cultural, um campo político ou um campo acadêmico, por exemplo.

No interior de cada campo estão presentes diferentes agentes sociais, com regras próprias. Cada campo é composto por um grupo (classe ou fração de classe) dominante que objetiva a manutenção da ordem discursiva de se impor como distinto, frente ao grupo dominado que busca subverter a ordem estabelecida. O autor entende que a dominação é o resultado da capacidade das classes dominantes de impor seu reconhecimento entre os dominados.

Segundo o autor, a dominação existente no campo, dissimula relações sociais heiraquizadas que naturalizam certas desigualdades sociais pela posse de um capital que coloca o agente numa posição diferenciadora do restante. Em cada campo ocorre uma competição entre os agentes pela busca do acúmulo de bens materiais com, por exemplo, títulos acadêmicos, títulos de nobreza, prêmios concedidos, etc. Essa competição tem por objetivo que os agentes assumam posições mais elevadas dentro do campo. Por extensão, o agente que detém um alto volume de capital reconhecido e valorizado no interior do campo assume a legitimidade da dominação daqueles que estão em posição inferior.

Analiticamente cabe o pesquisador produzir um estudo, que interprete como cada campo se conforma num determinado tempo histórico e que identifique qual o bem (objetivo e simbólico) que os agentes inseridos nesse campo estão disputando. Todos os agentes inseridos no campo detém um capital, mas o que vai diferenciar as suas posições é a posse de volumes diferenciados. Através da identificação do volume que cada agente possui, é possível localizar no espaço social do campo a posição do agente pelo seu peso³.

Inscrito no campo, os agentes são apresentados a esquemas de percepção e apreciação do mundo social, por meio de um conjunto de disposições duráveis (isto é, que se mantém no tempo) e transponíveis (isto é, que podem ser ensinadas) pelo processo de socialização que predispõem o agente a pensar, a agir e sentir determinada maneira e não de outra. Trata-se de *habitus* que é inculcação, isto é, corporificado no agente sem que este tenha uma consciência reflexiva deste processo social.

A produção teórica de Bourdieu trouxe à tona um conjunto de formulações

2 Segundo o autor, o que caracteriza um campo é a presença de três aspectos principais: relativa autonomia, funcionamento a partir de mecanismos rigorosos e imposição de suas necessidades. (Bourdieu, 2002)

3 O peso é sempre relativo visto que algo existe sempre em relação a outro.

teóricas e um fazer científico inovador que, a partir de então, serviu de referência e parâmetro para novas formulações teóricas posteriores. Para tanto, uma das maneiras possíveis de se mapear a reverberação da teoria de Bourdieu em terras brasileiras seria a análise de artigos publicados em periódicos de grande prestígio para a área das Ciências Sociais.

Assim, a presente pesquisa analisou a Revista Brasileira de Ciências Sociais com o objetivo de identificar a ocorrência da teoria de Pierre Bourdieu na produção sociológica brasileira entre os anos de 2006 e 2016⁴.

2 | METODOLOGIA DE PESQUISA

A pesquisa tem contornos metodológicos qualitativos e quantitativos, fazendo uso de análise de conteúdo e estatística descritiva. Para a verificação da ocorrência da teoria de Pierre Bourdieu nos artigos publicados, foi necessário classificar aqueles artigos que apresentavam, enquanto referência bibliográfica, obras do autor. Essa seleção possibilitou localizar os artigos que potencialmente fazem uso das teorias de Bourdieu. A partir da construção de categorias analíticas, foi possível perceber a presença destas categorias e sua respectiva contagem de ocorrências. Os resultados obtidos foram tabulados e analisados a partir de medidas de tendência central e dispersão.

Os dados foram coletados durante o mês de outubro de 2017 e foram tabulados e analisados fazendo uso de computador através do software LibreOffice Calc 5.4.

Sendo assim, o objetivo da pesquisa foi perceber se há a ocorrência da teoria de Pierre Bourdieu nos artigos analisados, seja no uso de seus conceitos, seja no uso de seu método, assim como identificar as formas de uso da teoria em cada um dos artigos. Nesse sentido, a repercussão ou não da teoria de Bourdieu poderá revelar sua relevância ou esgotamento nos tempos atuais.

Para a realização da pesquisa, foram selecionadas 33 edições da RBCS, tendo início na edição de número 60 até a edição de número 92, compreendidas no período de 2006 a 2016, totalizando 11 anos⁵. As publicações são quadrimestrais, ou seja, 3 edições ao ano. Esse recorte histórico permitiu analisar os últimos anos de publicação da revista percebendo, assim, a repercussão da teoria de Bourdieu em um período recente, tendo em vista que seus escritos ganharam bastante fôlego na França no fim da década de 1970. Foram considerados, para efeito de análise, apenas as publicações classificadas, pela própria revista, como artigos, sendo desconsideradas outras publicações como resenhas, dossiês, entrevistas,

4 Fundada em 1986, a RBCS é classificada com qualis A1 pela Capes – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, o que atesta sua importância e validade no cenário brasileiro.

5 Todas as edições estão disponíveis para download em <<http://anpocs.com/index.php/publicacoes-sp-2056165036/acervo/periodicos/rbcs>>.

conferências e críticas. Também foram desconsiderados artigos encomendados a título de homenagem.

A técnica escolhida para exame dos artigos foi a Análise de Conteúdo. Trata-se de uma técnica mista, com dimensões quantitativas e qualitativas de análise de textos. Uma das grandes vantagens da Análise de Conteúdo é a sua capacidade para realizar estudos longitudinais, isto é, estudos de um número grande de materiais distribuídos em um dado período de tempo. Esse formato de pesquisa permite fazer a detecção de flutuações, regularidades e irregularidades na medida em que o mapeamento do período de tempo se fará em função das mesmas categorias analíticas de conteúdo. Isto é possível tendo em vista que essa técnica tem como característica ser uma ferramenta de inferência de texto objetivada.

Além disso, a Análise de Conteúdo permite a construção de índices a partir dos resultados obtidos. “Um índice é um sinal que é causalmente relacionado a outro fenômeno” [...], possibilitando mapear aspectos na medida em que eles estão corporificados em textos (BAUER; GASKELL, 2002, p. 194). O índice é construído como resultado do conteúdo localizado no corpo do texto combinado com sua intensidade, ou seja, sua ocorrência, repetição. Nesse sentido, é possível incorporar o uso de análises estatísticas como forma de métrica de resultados, construindo redes de análise, suas relações e correlações.

O primeiro critério de seleção foi a verificação da ocorrência de obras de Pierre Bourdieu nos referenciais bibliográficos dos artigos da revista. Esse critério permitiu criar uma amostra dos artigos que potencialmente fazem algum uso de sua teoria e, portanto, merecem ser analisados.

As categorias de análise foram construídas em conformidade com a teoria de referência e os objetivos da pesquisa, portanto, trata-se de elementos capazes de mensurar tanto a ocorrência e aparecimento da teoria de Pierre Bourdieu quanto sua forma de uso. Para tal, as categorias utilizadas foram: a) Temática do artigo; b) Ano de publicação; c) Edição da revista; d) Conceito de *habitus*; e) Conceito de campo; f) Número de citações diretas ou indiretas de Pierre Bourdieu; g) Quantidade e idioma das referências bibliográficas de Pierre Bourdieu utilizadas.

Foram criadas categorias de intensidade que foram aplicados aos resultados obtidos a partir do número de ocorrências dos conceitos de *habitus*, *campo* e número de citações diretas ou indiretas. Para tanto, o uso da estatística descritiva, como ramo da matemática aplicada, revelou-se adequada para análises desta pesquisa, servindo como [...] “meio para descrever dados em formas manejáveis” (BABBIE, 1999, p.383), isto é, organizar e resumir um conjunto de dados de modo a facilitar seu manuseio e permitir uma visão geral de sua distribuição. Tal ferramenta possibilita, assim, a descrição e análise de variáveis tanto isoladamente quanto através de associações que ligam uma variável a outra, através de medidas de

tendência central e dispersão.

O critério de intensidade foi obtido por intermédio das medidas de posição estatística. Neste caso, foi feito uso da medida *quartis*, que dividem a distribuição dos dados em 4 partes iguais. Sendo assim, cada um dos conjuntos de dados obtidos através da contagem da ocorrência, no corpo do texto, dos conceitos de *habitus*, *campo* e número de citações diretas ou indiretas, foram separados em quartis, onde o primeiro quartil (Q_1), representa um uso fraco dos conceitos, enquanto que o quartil superior (Q_3) representa um uso forte. Já os quartis do meio (M_d), representam um uso moderado. Abaixo apresentamos a tabela para melhor ilustrar a distribuição dos quartis.

3 | ACHADOS DE PESQUISA

A RBCS publicou, no decorrer de 33 edições, 319 artigos. Destes, 59 continham alguma obra de Pierre Bourdieu em suas referências bibliográficas. Destes, 6 artigos foram desconsiderados por não se enquadrarem nos critérios metodológicos delineados. Sendo assim, o total de artigos selecionados para análise (n) foi de 53 casos. Esse número representa 16,93% do total de artigos publicados.

Um primeiro achado da pesquisa dá conta do fato da produção das Ciências Sociais no Brasil apresenta ocorrência de artigos que fazem algum tipo de uso de sua teoria, muito embora, em algumas edições, nenhum artigo se apresente, como é o caso das edições 61,62,64,83 e 90. A edição de número 81 se destaca por nela conter a publicação de 4 artigos relacionados com a teoria de Pierre Bourdieu.

Com o passar dos anos, a presença da teoria fica mais forte. No ano de 2006, sua ocorrência foi mais fraco com apenas 1 ocorrência mas, a partir do ano de 2011 nota-se um aumento do número de publicações com destaque para o ano de 2015, com 8 artigos relacionados com a teoria do autor, assim como demonstrado em gráfico abaixo.

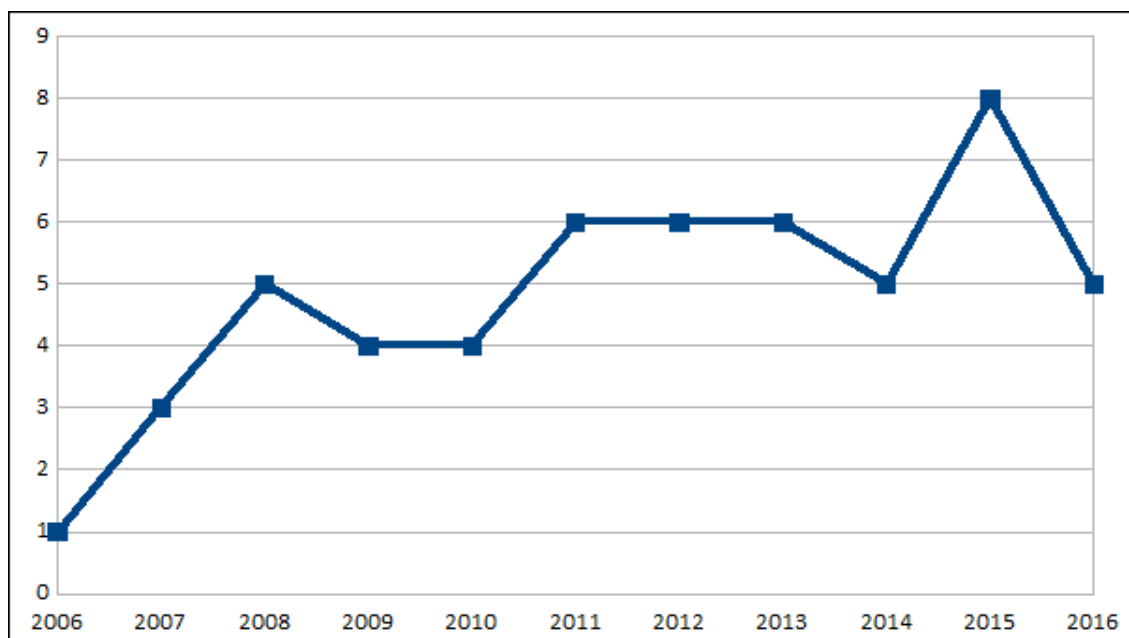


Gráfico 1 – Número de artigos publicados na RBCS por ano.

Fonte: Os autores.

Analisando a partir da dimensão da natureza da referência utilizada, foi percebido que o ano de 2011 também marca o início de uma maior ocorrência de referências bibliográficas em idioma francês. No ano de 2014 foram 11 obras referenciadas neste idioma, e os anos de 2011 e 2015 com 9 ocorrências em cada ano. Além disso, do total de obras referenciadas (n. 13) foram 50 no idiomas franceses representando um total de 48,5%. Enquanto que na língua portuguesa foram 39 obras, correspondendo a 37,9% do total. Já outros idiomas, como o espanhol e inglês, são muito pouco utilizados, com 6 e 8 ocorrências respectivamente, representando 5,83% e 7,77% do total.

Esse expressivo número de referências em língua francesa revela que o idioma não é impeditivo. Nesse sentido, a circulação de um texto escrito em francês pode ser explorado por pesquisadores brasileiros antes mesmo de uma eventual tradução para a língua portuguesa, o que dificultaria, ou atrasaria, a circulação das ideias.

Os artigos que fazem uso de referências bibliográficas no idioma francês apresentaram uma moderada correlação com o emprego do conceito de *habitus* (correlação de 0,52), e uma correlação *baixa* com o conceito de *campo* (correlação de 0,45). Muito embora o uso do conceito de *habitus* seja ligeiramente mais correlacionado com o uso de textos em francês do que o conceito de *campo*, os dois conceitos são amplamente explorados por pesquisadores proficientes em francês.

A pesquisa revelou que o conceito de *habitus* está presente em 15 dos 53 artigos publicados, correspondendo a 28,3% do total, enquanto que o conceito de *campo* aparece em 37 artigos, representando 69,8%. Além disso, o conceito de

habitus apareceu por 35 vezes. O conceito de *campo*, por sua vez, somou 426 repetições.

De forma geral, o conceito de *habitus* tem seu emprego mais restrito do que o de *campo* em pesquisas nas Ciências Sociais. Muito embora os dois conceitos exigem seu uso de maneira combinada, o conceito de *campo* [...] “passou a ser utilizado de forma heterônoma, sem a concorrência do par teórico representado pelo *habitus*” (MONTAGNER, Miguel; MONTAGNER, Maria, 2011, p. 258).

Essa característica pode ser compreendida pelo atributo de ferramenta analítica que o conceito de *campo* possui, trazendo ganhos práticos para o trabalho de pesquisa. Já o conceito de *habitus*, [...] “exige uma hermenêutica pouco evidente e um arsenal de provas não negligenciável” (Ibid., p.258). Em outras palavras, o conceito exige do pesquisador um maior investimento de variáveis menos objetivas e mais qualitativas e subjetivas que são indispensáveis para o uso adequado do conceito: análise histórica de grupos, trajetórias, aplicação de questionários, análise estatística, etc. Nesse sentido, a opção do uso de *habitus* exigiria um maior investimento do pesquisador à teoria de Bourdieu.

Na pesquisa, também foi possível perceber, a partir das temáticas dos artigos, o uso do conceito de *campo* pelas 3 grandes áreas das Ciências Sociais: Sociologia, Antropologia e Ciência Política. A pesquisa mostrou que existem 8 artigos publicados que fazem uso do conceito de *campo*, contudo, não atribuem sua origem a nenhum autor. Tal ocorrência pode ser sintoma de uma vulgarização do conceito, de maneira que seu uso se tornou tão corrente que sua definição possa ser dispensável – muito embora Bourdieu defenda, na obra *Ofício de Sociólogo*, que até a mais depurada das palavras precisam de completa explicitação (BOURDIEU; CHAMBOREDON; PASSERON, 2004).

No que diz respeito às citações diretas ou indiretas, houve 179 ocorrências no total, de maneira que, em um mesmo artigo, a ocorrência máxima foi de 15 vezes.

Houve 12 artigos publicados que, muito embora tivessem referência direta ou indireta a Pierre Bourdieu no corpo do texto, não fazem uso dos conceitos de *habitus* e *campo*. Contudo, pelos limites da própria pesquisa, nos ativemos a presença ou ausência dos conceitos principais do autor e não a qualidade do emprego dos conceitos.

Abaixo é apresentada a tabela de intensidade construída a partir da definição dos *quartis*. O número de repetições de cada um dos elementos foi enquadrado em sua respectiva categoria de intensidade.

Intensidade	Habitus	Campo	Citações Diretas ou Indiretas
Fraco	0	1-2	1
Moderado	1	3-9	2-5
Forte	2-6	10-45	6-15

Tabela 2 – Intervalos dos quartis de intensidade a partir de cada elemento.

Fonte: Os autores.

A ocorrência do conceito de *habitus* é predominantemente de uso *forte*, com 8 ocorrências, seguida por 7 usos do conceito de maneira *moderada*. O uso do tipo *forte* está mais concentrada nos anos de 2014 e 2015, com 2 usos em cada ano. Já o uso do tipo *moderado* se destaca no ano de 2013, com 2 ocorrências. Aqui, mais uma vez, é possível perceber um maior uso do conceito nos últimos anos de publicação, indicando um crescimento do uso da teoria com o passar dos anos. Nos artigos, quando há o emprego do conceito de *habitus*, diferentemente do conceito de *campo*, o autor é sempre citado e referenciado ao seu uso. Assim, pelo teste estatístico de correlação, é percebido uma correlação do tipo forte (0,55) resultante do cruzamento dos dados referentes ao emprego do uso do conceito de *habitus* e as citações diretas ou indiretas do autor.

O conceito de *campo* aparece predominantemente em uso do tipo *moderado*, com 15 ocorrências, com destaque para o ano de 2012 com 5 publicações. O uso de tipo *forte* acontece por 13 vezes, estando mais concentrado nos anos finais da pesquisa onde, a partir de 2010, todos os anos contam com pelo menos 1 publicação com uso forte do conceito. Publicações que fazem uso *fraco* do conceito aparecem por 9 vezes. O ano de 2016 destaca-se com 3 ocorrências.

Nesse caso, também é possível perceber maior concentração e uso da teoria nos anos finais, especialmente a partir de 2012. Não obstante, o conceito de *campo* mostrou uma correlação *fraca* (0,28) quando relacionada com as citações diretas ou indiretas do autor. Comparada ao uso feito do conceito de *habitus*, o uso do conceito de *campo* é mais descolado da teoria de Bourdieu.

A análise das citações também apresentou uma maior ocorrência a partir do ano de 2011. Seu uso *moderado* é o predominante com 23 publicações, com destaque para o ano de 2013 com 5 aparições. O uso *fraco* vem em seguida com 17 ocorrências, com destaque para o ano de 2008 com 3 delas. Já o uso do tipo forte aparece 11 vezes, com destaque para o ano de 2011 com 3 publicações.

A pesquisa confirmou a presença da teoria de Pierre Bourdieu na produção dos artigos publicados na RBCS no período de 2006 a 2016, manifestando-se em 53 artigos. Ainda relevou um incremento no uso da perspectiva do autor no decorrer dos anos, de maneira a se tornar mais presente nos anos finais do período pesquisado.

As formas de uso encontradas dos conceitos de Pierre Bourdieu corroboram com a noção da aplicabilidade de seus conceitos, por ser uma teoria de síntese, que se mostrou inserida nas três grandes áreas das Ciências Sociais. Além disso, os usos dos conceitos se revelaram voltados à aplicabilidade empírica, ao estudo prático a partir da importação dos conceitos, ficando a cargo de apenas 1 artigo a discussão de uso e validade da perspectiva metodológica do autor.

O uso do conceito de *campo* se mostrou muito mais recorrente que o conceito de *habitus*, contudo, usado, na maioria das vezes com intensidade moderada e podendo ser utilizada de maneira descolada da teoria de Bourdieu. Nesse sentido, é possível fazer uso da ferramenta conceitual *campo* sem, necessariamente, combiná-la com seu par teórico *habitus*.

O conceito de *habitus*, por sua vez, é usado majoritariamente com intensidade forte, todavia, tem muito menos ocorrências do que o conceito de *campo*, porém, quando utilizado, se revela mais comprometido com a teoria de do autor, de modo que seu uso dificilmente pode ser feito sem um maior investimento da teoria.

4 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho foi desenvolvido com o intuito de avaliar a repercussão e reprodução da teoria de Pierre Bourdieu na produção científica da área das Ciências Sociais no Brasil. As produções de pesquisa coletadas a partir da análise dos artigos demonstraram um incremento no uso da teoria de Bourdieu, especialmente a partir do ano de 2011. Portanto, a perspectiva teórica não só se faz presente na produção científica brasileira como também se mostra fortalecida com o passar dos anos.

As formas de uso da teoria se mostraram capazes de serem desenvolvidas nas três grandes áreas das Ciências Sociais, ou seja, houve usos na Sociologia, Ciência Política e Antropologia, demonstrando que a teoria produzida pelo autor, pela característica de síntese que possui, pode ser convertida a variados contextos e temas de estudos.

Muito embora não haja consenso nas Ciências Sociais acerca do método e teoria definitiva para explicação da realidade social, Bourdieu se insere como um autor que trouxe grandes contribuições para a área. Sua importância fica evidenciada pelo uso ainda corrente de sua teoria e conceitos, em pesquisas posteriores a sua morte.

Este trabalho não esgota as formas de uso da teoria de Bourdieu, que ainda podem se apresentar nos demais periódicos da área, bem como fazer uso de conceitos menos centrais de sua perspectiva, que não foram objetivos da pesquisa. Além disso, o monitoramento de anos não contemplados por essa pesquisa podem trazer mais evidências da capacidade de penetração e aderência de sua teoria na

produção acadêmica nacional.

REFERÊNCIAS

- BABBIE, E. **Métodos de pesquisas de Survey**. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1999.
- BAUER, M.W; GASKELL, G. (Ed.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2002.
- BOURDIEU, P; CHAMBOREDON, J; PASSERON, J. **Ofício de sociólogo: metodologia da pesquisa na sociologia**. Petrópolis: Vozes, 2004.
- BOURDIEU, P. **O poder simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.
- _____. **Coisas ditas**. 1.ed. São Paulo: Brasiliense, 2004a.
- _____. **Os usos sociais da ciência: por uma sociologia clínica do campo científico**. São Paulo: UNESP, 2004b.
- _____. Esboço de uma teoria da prática. In: ORTIZ, R. (Org.) **A Sociologia de Pierre Bourdieu**. São Paulo: Olho d'Água, 2013a. p.39-72.
- _____. O campo científico. In: ORTIZ, R. (Org.) **A Sociologia de Pierre Bourdieu**. São Paulo: Olho d'Água, 2013b. p.112-143.
- CATANI, A.M. **Origem e destino: pensando a sociologia reflexiva de Bourdieu**. 1.ed. Campinas: Mercado de Letras, 2013.
- COHEN, J. **Statistical power analysis for the behavioral sciences**. New York: Erlbaum, 1988. p.115.
- CORCUFF, P. **As novas sociologias: construções da realidade social**. Bauru: EDUSC, 2001.
- DOMINGUES, J.M. **Teorias sociológicas do século XX**. 2.ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.
- GAETA, R; GENTILE, N; LUCERO, S. **Aspectos Críticos das Ciências Sociais: Entre a realidade e a metafísica**. São Leopoldo: Unisinos, 2008.
- GIDDENS, A. **Sociologia**. 6.ed. Porto Alegre: Penso, 2012.
- MONTAGNER, M.A; MONTAGNER, M.I. A teoria geral dos campos de Pierre Bourdieu: uma leitura. **Revista Tempus Actas de Saúde Coletiva**. Brasília, v.5, n.2, p.255-273, 2011.
- ORTIZ, R. **A sociologia de Pierre Bourdieu**. São Paulo: Olho d'Água, 2013.
- THIRY-CHERQUES, H.R. Pierre Bourdieu: a teoria na prática. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, n. 40, p.27-55, jan./fev. 2006.
- WACQUANT, L. Habitus. In: CATANI, A.M. et al. (Org.). **Vocabulário Bourdieu**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017.
- WEBER, M. **Sociologia**. Coleção Grandes Cientistas Sociais. Florestan Fernandes (Coord.). 7ª ed. Editora Ática, 2003.

CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DE ESCALA DE ATITUDES EM RELAÇÃO AO COMPARTILHAMENTO DO CONHECIMENTO: ESTUDO COM PROFESSORES PESQUISADORES

Data de aceite: 20/02/2020

Data de submissão: 05/01/2020

Elisabeth Aparecida Corrêa Menezes

Universidade Federal do Tocantins, Coordenação de Administração Palmas- Tocantins
<http://buscatextual.cnpq.br/buscatextual/visualizacv.do?id=K4162212Y9>

Julio Eduardo da Silva Menezes

Universidade Federal do Tocantins Coordenação de Administração Palmas- Tocantins
<http://buscatextual.cnpq.br/buscatextual/visualizacv.do?id=K4734947D3>

RESUMO: Este artigo descreve resultados de um estudo que teve por objetivo construir e validar Escala de Atitudes em Relação ao Compartilhamento do Conhecimento no Ambiente Acadêmico (EACC-ACAD). O referencial teórico trata dos temas compartilhamento do conhecimento e atitudes. A presente pesquisa caracteriza-se como descritiva, com abordagem quantitativa. Para desenvolver os itens do referido instrumento, utilizou-se uma pesquisa prévia de natureza qualitativa, especificamente, entrevista em profundidade. O instrumento foi respondido por 409 professores doutores pesquisadores

brasileiros. Para verificar a validação do instrumento foram utilizadas análises fatoriais exploratória e confirmatória, o modelo foi testado com o uso da técnica de modelagem de equações estruturais. Os resultados demonstraram a existência de dois Fatores com variância total explicada (VTE) de 55,11%, validade de construto e validade discriminante. Dessa forma, Os resultados forneceram evidências de ser a EACC-ACAD uma medida bifatorial, com dois fatores consistentes e precisos, podendo ser utilizada como instrumento de pesquisa. Os resultados apresentaram uma atitude negativa com relação ao compartilhamento do conhecimento durante a geração e outra, parcialmente negativa, uma vez que depende da condição confiança. Esses resultados apontam para a necessidade de reavaliação dos critérios de incentivo à pesquisa e ao compartilhamento do conhecimento no ambiente acadêmico.

PALAVRAS-CHAVE: Conhecimento. Compartilhamento do conhecimento. Atitudes.

ATTITUDE SCALE CONSTRUCTION AND
VALIDATION IN RELATION TO KNOWLEDGE
SHARING: STUDY WITH RESEARCH

ABSTRACT: This article describes the results of a study that aimed to construct and validate the Attitude Scale for Knowledge Sharing in the Academic Environment (EACC-ACAD). The theoretical framework deals with the themes knowledge sharing and attitudes. This research is characterized as descriptive, with quantitative approach. To develop the items of the referred instrument, it was used a previous research of qualitative nature, specifically, in-depth interview. The instrument was answered by 409 Brazilian PhD professors. To verify the validation of the instrument, exploratory and confirmatory factor analyzes were used, the model was tested using the structural equation modeling technique. The results demonstrated the existence of two Factors with total explained variance (VTE) of 55.11%, construct validity and discriminant validity. Thus, the results provided evidence that EACC-ACAD is a two-factor measure, with two consistent and accurate factors, and can be used as a research instrument. The results showed a negative attitude towards knowledge sharing during the generation and another, partially negative, since it depends on the trust condition. These results point to the need for reevaluation of research incentive criteria and knowledge sharing in the academic environment.

KEYWORDS: Knowledge. Knowledge Sharing. Attitudes

1 | INTRODUÇÃO

Conhecimento é força motriz na evolução das sociedades e o ser humano tem se mostrado cada vez mais ávido na sua busca numa economia global que o valoriza. Conhecimento é “pessoal” e tem como função “orientar a ação” (TSOUKAS, 2000; ALAVI; LEIDNER, 2001; TSOUKAS; VLADIMIROU, 2001; PROBST; RAUB; ROMHARDT, 2002; NONAKA; KROGH; VOELPEL, 2006; CHEN; CHEN, 2006; MARQUES; POPADIUK; CARVALHO; NEDER, 2015). Apesar de pessoal, é gerado a partir da experiência que pressupõe a existência do outro, podendo ser entendido como decorrente de um processo social (TYWONIAK, 2007). Desta forma, o compartilhamento do conhecimento é essencial para que ocorra a validação intersubjetiva.

A maioria dos estudos que tratam do compartilhamento do conhecimento é voltada ao contexto da organização empresarial, cujo compartilhamento reflete em produtos e serviços dessas organizações. No entanto, outros tipos de organizações cujo lucro não seja referência dependem do compartilhamento do conhecimento para sua própria sobrevivência, como é o caso das organizações universitárias. As universidades existem para servir à sociedade e contribuir para o seu desenvolvimento. Para tanto, sua função básica tem sido produzir conhecimento científico e tecnológico, em que a matéria-prima é o próprio conhecimento. De acordo com Evans (2010),

pesquisadores e cientistas repartem ideias e resultados de forma seletiva, mesmo quando publicam resultados concluídos. Dada a importância do compartilhamento do conhecimento para geração da pesquisa e para o desenvolvimento da sociedade, esta pesquisa volta-se ao tema do compartilhamento do conhecimento no ambiente acadêmico.

Vários autores dedicam-se a estudar o compartilhamento do conhecimento, propondo diferentes modelos explicativos. Os modelos encontrados na literatura utilizam fatores relativos tanto ao ambiente quanto ao indivíduo, foco desta pesquisa. Em relação ao indivíduo, Ipe (2003) utiliza fatores motivacionais; Cho, Zheng e Su (2007) consideram traços de personalidade, habilidade e motivação; Huang, Davison e Gu (2008) têm como foco atitudes em relação ao compartilhamento do conhecimento e norma subjetiva e Lin (2007) trabalha com motivação e atitudes e utiliza em seus estudos um modelo de comportamento intitulado Teoria da Ação Racional. As atitudes têm sido o foco principal de atenção para explicar comportamento humano (AJZEN, 1988).

Diferentes modelos de atitudes foram criados para predizerem o comportamento humano, por exemplo: Teoria da Ação Racional - TAR, Teoria do Comportamento Planejado- TCP e Teoria da Autorregulação. Nessa última, foi desenvolvido o Modelo do Comportamento Orientado por Meta (MGB) de Perugini e Bagozzi (2001). Dada a importância do compartilhamento do conhecimento no âmbito acadêmico e considerando que nos modelos propostos na literatura “atitudes” é uma das variáveis considerada como forte preditora do comportamento humano, esse estudo se propôs a construir e validar uma Escala de Atitudes em Relação ao Compartilhamento do Conhecimento no Ambiente Acadêmico.

2 | REFERENCIAL TEÓRICO

Conhecimento e compartilhamento do conhecimento

Antes de se falar de compartilhamento do conhecimento é importante sintetizar a essência da literatura sobre o tema conhecimento. Em revisão profunda e abrangente da literatura observou-se que conhecimento é um tema pouco explorado e que a maioria dos estudos tem como foco a gestão do conhecimento organizacional. Vários autores falam da complexidade em conceituar conhecimento, apesar de o conhecimento ser tratado como algo que pode levar a bons resultados organizacionais, autores reconhecem ser difícil defini-lo (TSOUKAS, 2000; ALVESSON, 2001; TSOUKAS; VLADIMIROU, 2001; ALAVI; LEIDNER, 2001; ALVESSON; KÄRREMAN; SWAN, 2002; HUNG, LIEN, FANG E MCLEAN, 2010).

A partir dessa revisão foi possível identificar características do conhecimento

predominantes nos conceitos apresentados, com isso observou-se que o conhecimento tem como conteúdo substantivo o “processo cognitivo” (ALAVI; LEIDNER, 2001; TYWONIAK, 2007). Ele é pessoal, ou seja, seu *locus* é o indivíduo (POLANYI, 1983; TSOUKAS, 2000; ALAVI; LEIDNER, 2001; TSOUKAS; VLADIMIROU, 2001; PROBST; RAUB; ROMHARDT, 2002; NONAKA; KROGH; VOELPEL, 2006; CHEN; CHEN, 2006; MARQUES; POPADIUK; CARVALHO; NEDER, 2015). Em relação a sua natureza, essa é dinâmica e evolutiva (DAVENPORT; PRUSAK, 1998; KROGH; ICHIJO; NONAKA; KROGH; VOELPEL, 2006; SVEIBY, 2007; TYWONIAK, 2007), pois é passível de mudança e de evolução, também é de natureza subjetiva (POLANYI, 1983; SVEIBY, 2007), uma vez que “nós sabemos mais do que podemos verbalizar” (POLANYI, 1983, p. 4). Ele tem como função avaliar e incorporar novas experiências e informações (SINGH; SOLTANI, 2010), resultando em interpretação de dados e informações contextualizadas (DAVENPORT; PRUSAK, 1998; ALAVI; LEIDNER, 2001; SINGH; SOLTANI, 2010) capazes de reduzir a incerteza (CHILD; SHUMATE, 2007) e orientar a ação (POLANYI, 1983; DAVENPORT; PRUSAK, 1998; WIIG, 1999; BECKMAN, 1999; DIXON, 2000; TSOUKAS, 2000; TSOUKAS; VLADIMIROU, 2001; ALAVI; LEIDNER, 2001; PROBST, RAUB; ROMHARDT, 2002; KROGH; ICHIJO; NONAKA; KROGH; VOELPEL, 2006; CHEN; CHEN, 2006; SVEIBY, 2007; CHILD; SHUMATE, 2007; JASIMUDDIN; ZHANG, 2009; SINGH; SOLTANI, 2010). A partir dessa reflexão elaborou-se um conceito que consolida a essência dos conceitos encontrados na literatura, este novo conceito abrange quatro categorias de análise: “conteúdo substantivo”, “*locus*”, “natureza” e “função”, assim: conhecimento consiste em um processo de cognição social, cujo *locus* é o indivíduo, possui natureza dinâmica, evolutiva e subjetiva, tem como função avaliar e incorporar novas experiências e informações, resultando interpretação de dados e informações contextualizadas capazes de reduzir a incerteza e orientar a ação. Essa consolidação dos conceitos de conhecimento contribui para melhor entendimento da forma como atitude pode impactar no compartilhamento conhecimento.

Interessante destacar que compartilhamento do conhecimento individual é imprescindível para a geração, disseminação e gestão do conhecimento (IPE, 2003). Após levantamento da literatura sobre esse tema, percebeu-se que os termos compartilhamento do conhecimento e transferência do conhecimento são utilizados em muitos casos com o mesmo significado, isto é, autores utilizam esses termos de forma intercambiável. Em recente estudo, Tangajara et al. (2016) desenvolveram detalhada e esclarecedora diferenciação entre os termos compartilhamento de conhecimento e transferência de conhecimento. Por meio de extensa revisão da literatura, os autores reconheceram que os termos foram usados indistintamente por vários pesquisadores de Gestão do Conhecimento e supõem que isso ocorreu devido a falta de clareza dos conceitos. Afirmam que tais

confusões nesse campo de pesquisa tem sido problemáticas porque podem levar a conclusões enganosas, criando confusões cumulativas de conceitos. Portanto, entende-se que transferência e compartilhamento do conhecimento não devem ser entendidos de forma intercambiável. Nesta pesquisa, alinha-se com o conceito de compartilhamento do conhecimento proposto por Ipe (2003), que pressupõe a não obrigatoriedade do indivíduo de compartilhar o conhecimento, trata-se de uma ação voluntária. Aponta para a necessidade de identificar fatores que possam influenciar no compartilhamento do conhecimento. Anand e Walsh (2016) destacam que, apesar de muitas iniciativas para expandir a eficácia para incentivar o compartilhamento do conhecimento é raro ver exemplos de pessoas generosas o suficiente para compartilhar conhecimento, a menos que recebam algo em troca.

Os estudos sobre transferência e compartilhamento de conhecimento têm sido direcionados para a gestão do conhecimento, e, dessa forma, são tratados não só fatores individuais, como também organizacionais. Diante disso, procurou-se identificar dentre os fatores apontados pelos autores, aqueles que dizem respeito ao indivíduo, foco desta pesquisa. Como resultado identificou-se que vários são os fatores que podem influenciar no compartilhamento do conhecimento, contudo, observou-se que alguns têm sido encontrados com maior frequência, por exemplo: confiança mútua, esse fator foi citado por quase 60% dos autores estudados, são eles: Nelson e Coopriker (1996); Szulanski (1996); Davenport e Prusak (1998); Ipê (2003); Al-Alawi et al. (2007) ; Pantjaitan e Noorderhaven (2009); Oddou et al. (2009); Lin, Lee e Wang (2009); Suh e Shin (2010); Salim, Javed, Sharif e Riaz (2011); Cho et al. (2007); Probst et al. (2002); Sveiby (2007) e Huang, Davison e Gu (2008).

Um fato que chama a atenção é que segundo Adams, Highhouse e Zickar (2010) confiança é definida pela abordagem psicológica clássica como atitude que molda as expectativas sobre o comportamento humano. Nota-se que a variável “atitude” faz parte dos modelos encontrados na literatura utilizados para predizerem comportamento humano: Teoria da Ação Racional - TAR, Teoria do Comportamento Planejado-TCP e Teoria da Autorregulação-TA. Nessa última, foi desenvolvido o Modelo do Comportamento Orientado por Meta (MGB) de Perugini e Bagozzi (2001). Nota-se que estudos com tema “confiança” vêm despertando interesse da academia, por exemplo: Rêgo, Filho Joaquim e Lima (2013) realizaram um estudo com o objetivo de verificar como a confiança organizacional impacta o compartilhamento e o uso do conhecimento tácito, com o propósito de melhor entender o processo de transferência do conhecimento no contexto de ambiente organizacional. O estudo foi realizado com 655 militares, alunos das escolas de oficiais de carreira da linha bélica do Exército Brasileiro. Os autores concluíram que a intensidade da confiança organizacional, definida com base na capacidade,

benevolência e integridade dos indivíduos, impacta significativamente o desejo de usar e compartilhar o conhecimento tácito.

Diante do exposto, considerando que segundo Adams, Highhouse e Zickar (2010), confiança é considerada como atitude que molda as expectativas sobre o comportamento humano. Pode-se dizer que atitudes influenciam o comportamento de compartilhar o conhecimento. De acordo com Ajzen (1988), atitudes tem como função prever o comportamento humano, para o autor, o principal preditor (AJZEN, 1988).

Atitude: conceitos e componentes

Atitude tem sido o foco de atenção para explicar o Comportamento Humano (AJZEN, 1988, p.1). O autor define atitude como uma predisposição para responder favoravelmente ou desfavoravelmente a um objeto, pessoa, instituição ou evento. Outro autor clássico nos estudos sobre atitudes é Gordon Allport, que define atitudes como: “um estado mental e neural de prontidão, organizado através da experiência, exercendo uma influência diretiva ou dinâmica sobre a reação do indivíduo a todos os objetos e situações com que se relaciona” (ALLPORT, 1935, apud FREEDMAN et al., 1970, p. 248). Nessa mesma linha, Rokeach (1973) entende que atitude é uma organização de crenças, relativamente duradoura, em torno de um objeto ou situação que predispõe que se responda de alguma forma preferencial. Thurstone (1928) ao anunciar o fato de que atitudes podem ser mensuradas, definiu em seu trabalho que atitudes é a soma total dos sentimentos e inclinações do homem, preconceitos ou parcialidades, noções preconcebidas, ideias, medos, ameaças e convicções sobre algum tópico específico. Assim, atitude de um homem sobre o pacifismo significa tudo o que ele sente e pensa sobre paz e guerra. Para Katz (1960), atitude é a pré-disposição do indivíduo para avaliar algum símbolo ou objeto de forma positiva ou negativa. Para Ramos (2000), atitudes é uma avaliação que afeta a esfera do pensamento e dos sentimentos e determina o comportamento de uma pessoa. Na definição apresentada por Ros (2006) “atitudes são orientações avaliativas sobre um objeto, seja ele físico ou social” (ROS, 2006, p. 88).

Modelos de atitudes utilizados para preverem comportamento humano

Observa-se que alguns modelos foram criados para prever comportamento humano. De acordo com Fishbein e Ajzen (1975), a Teoria da Ação Racional - TAR postula que a intenção das pessoas para realizar ou não um comportamento é determinante imediato para a ação. Assim, de acordo com essa teoria, a intenção está em função de dois determinantes básicos, um de natureza pessoal e outro refletido na natureza social. O fator pessoal é a atitude em direção ao comportamento individual. De acordo com Fishbein e Ajzen (1975), a atitude em direção a um

comportamento é determinada pelas crenças e cada crença comportamental relaciona o comportamento a um determinado resultado. Com o objetivo de complementar a Teoria da Ação Racional - TAR, Ajzen (1988) propôs a Teoria do Comportamento Planejado - TCP. De acordo com a TCP, a intenção comportamental pode ser mais bem interpretada como uma intenção para tentar realizar um determinado comportamento. Essa teoria postula três em vez de dois determinantes da intenção. Os dois primeiros são a atitude em direção ao comportamento e à norma subjetiva, e o terceiro e novo antecedente da intenção é o grau do controle do comportamento percebido, definido como o quanto se torna fácil ou difícil para a pessoa praticar uma ação. Esse pensamento está relacionado com o conceito de autoeficácia de Bandura (1982). De acordo com esse autor, as percepções da autoeficácia afetam as reações emocionais bem como o comportamento, principalmente nas reações de ansiedade e estresse.

Para Bagozzi (1992), atitudes, como concebidas nos modelos TAR e TCP, constituem apreciações avaliativas de uma ação e, para o autor, isso não é suficiente; para que haja a intenção, é necessário que essas avaliações sejam acompanhadas por um desejo de agir. Ao analisar essas teorias, o autor fala da omissão de algumas variáveis, mas destaca que a principal variável omitida é desejo, o que remete à conação, uma variável baseada na motivação que leva à intenção. Assim, o autor propõe a Teoria da Autorregulação - TA com o acréscimo do fator motivação da intenção (desejo), o qual exerce influência direta sobre a intenção. O desejo aumentaria a frequência de realização de um comportamento e a percepção de pressão social para que ele se repita. Perugini e Bagozzi (2001) apresentaram o Modelo do Comportamento Orientado por Meta (MGB) utilizando as mesmas variáveis da TCP e acrescentando outras, conforme sugerido por Bagozzi (1992). Interessante notar que a variável atitude é a base dos modelos para prever comportamento humano.

Estudos confirmam a importância das atitudes no comportamento de compartilhar conhecimento. Em pesquisa, Serenko e Bontis (2016) com o objetivo de investigar o impacto de modelos de troca: negociados, recíprocos, generalizados e produtivos - no compartilhamento do conhecimento entre funcionários, realizaram um estudo com base na teoria de afeto da troca social com 691 funcionários de 15 cooperativas de crédito norte-americanas. Os autores identificaram que atitude em relação ao compartilhamento do conhecimento tem efeito positivo nas intenções de compartilhar conhecimento tácito.

3 | METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como descritiva, com abordagem quantitativa. Para desenvolver os itens do referido instrumento, utilizou-se uma pesquisa prévia de natureza qualitativa, especificamente, entrevista em profundidade. De acordo com Hair Junior et al. (2005), os dados qualitativos representam descrições de coisas onde não há a atribuição direta de números. Os entrevistados são livres para responderem com suas próprias palavras, colocam também que as informações sobre determinado tema, contidas em dados qualitativos, exigem interpretação por parte do pesquisador.

Com o objetivo de se conhecer melhor o tema, elaborou-se inicialmente um estudo exploratório de natureza qualitativa. De acordo com Malhotra (2001), a etapa exploratória, permite aumentar o conhecimento sobre o tema pesquisado e caracteriza-se pela flexibilidade e versatilidade com respeito aos métodos. A técnica utilizada neste estudo foi a entrevista semi-estruturada com professores doutores pesquisadores. Segundo Hair Junior et al. (2005), essa abordagem pode resultar no surgimento de informações inesperadas e esclarecedoras, melhorando assim as descobertas. As entrevistas ocorreram durante a segunda quinzena de junho e primeira de julho de 2011. Todas as entrevistas foram gravadas, com a permissão dos respondentes, e posteriormente encaminhadas para transcrição.

A questão abordada na pesquisa qualitativa teve como objetivo obter dos entrevistados seus entendimentos do compartilhamento do conhecimento no âmbito da academia. A escolha dos entrevistados foi definida por conveniência e por julgamento, considerando a potencialidade de contribuições para o estudo. As entrevistas foram realizadas com professores doutores pesquisadores de diferentes Instituições, regiões e formação. Com isso, obteve-se um total de 10 entrevistados, sete de Instituições Públicas (três da região Norte, quatro da região Centro-Oeste), e três de Instituição Privada (confessional) da região Sudeste. No caso da área de conhecimento, foram contempladas: Ciências Sociais, Humanas e Engenharia.

A análise dos dados obtidos com as entrevistas foi realizada utilizando-se a técnica da análise de conteúdo categorial, tendo como unidade de análise as frases, respeitando os procedimentos sugeridos por Bardin (2002). Por meio da análise das respostas, procurou-se obter dos entrevistados seus entendimentos do compartilhamento do conhecimento no âmbito da academia, observou-se inicialmente que esse tipo de compartilhamento poderia ocorrer em três fases: compartilhamento durante a geração do conhecimento, compartilhamento de resultados parciais do que está sendo produzido e compartilhamento de resultados finais do que foi produzido. Com a análise de conteúdo categorial, tendo como unidade as frases, obtiveram-se inicialmente 23 frases com atitudes relacionadas

ao compartilhamento do conhecimento. As 23 frases foram agrupadas em cinco categorias e reescritas no formato de itens para a escala de “atitudes relacionadas ao compartilhamento do conhecimento”, os participantes da pesquisa foram solicitados a responderem em escala do tipo *likert* de seis graus, estendendo-se de “Discordo totalmente” a “Concordo totalmente”.

Ressalta-se que antes de chegar aos 23 itens finais da escala, voltou-se a campo, especificamente na primeira semana de novembro de 2011, com o objetivo de realizar validação semântica dos itens extraídos das entrevistas. Os participantes entenderam que os itens eram compreensíveis. Posterior a essa etapa, partiu-se para pré-teste das escalas, e isso ocorreu na segunda quinzena de novembro de 2011. Destaca-se que, para evitar tendenciosidades, os itens da escala foram embaralhados com auxílio do software Excel da *Microsoft*, versão 2007. Nota-se que houve a preocupação em inserir no início do questionário o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, conforme Apêndice “B”. Os questionários foram disponibilizados por meio de site especializado em pesquisa, o *link* de acesso foi encaminhado por carta eletrônica para 17 professores doutores pesquisadores de Instituições públicas e privadas. Não houve questionamento em relação aos itens do questionário e o mesmo foi respondido, em média, em 10 minutos. Para identificar os dados demográficos e funcionais dos respondentes foram acrescentados 9 itens.

Os questionários foram disponibilizados por meio de site especializado em pesquisa e o link de acesso foi encaminhado nominalmente, por meio de carta eletrônica para 4.255 professores pesquisadores cadastrados em programas de doutorado avaliados com conceito igual ou superior a 5, identificados no site de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior- CAPES. Essa escolha se deu em função do objetivo desta pesquisa, pois entende-se que um dos principais critérios de avaliação da CAPES é a produção científica. A coleta de dados aconteceu no período de novembro/2011 a fevereiro/2012 e contou com 409 questionários respondidos de forma completa. Quanto à adequação da quantidade de respondente para o propósito da pesquisa, observa-se que, de acordo com recomendações de Hair Junior et al. (2009), o tamanho da amostra deve ser maior ou igual a 100. Como regra geral, o mínimo é ter pelo menos cinco vezes mais observações do que o número de variáveis a serem analisadas, e o tamanho mais aceitável teria uma proporção de 10 para um. Diante disso, observa-se que essa pesquisa atende aos referidos critérios, tendo em vista que a escala possui 23 itens e a amostra final resultou em 409 respondentes.

A população foco da pesquisa foram professores pesquisadores atuantes em Universidades Públicas e Privadas, Institutos e Fundações no Brasil nas áreas de Ciências Agrárias, Ciências Biológicas, Ciências Sociais Aplicadas, Ciências da Saúde, Ciências Exatas, Ciências Humanas, Engenharias, Linguística, Letras e Arte,

e Multidisciplinar (Biotecnologia, Ensino, Materiais, Interdisciplinar), de programas de pós graduação com conceito igual ou superior a 5, conforme avaliação da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior- CAPES.

Dessa amostra, foram coletadas informações relativas aos dados pessoais e funcionais. A média de idade dos participantes da pesquisa é de 48,49 anos, a maioria da amostra é composta por professores pesquisadores do sexo masculino (56%), da região Sudeste (60%), de Instituição Pública (74,3%), e que não ocupa função administrativa (61,6%). Em relação à escolaridade, 49,4% possuem doutorado, e apenas 9,8% estão na livre docência. Destaca-se que houve respondentes de todas as áreas de estudo colocadas no questionário, com maior participação da área de Ciências da Saúde (17,6%), e menor, das Engenharias (4,2%).

Para verificar a estrutura fatorial da escala, inicialmente procedeu-se à análise da fatorabilidade da matriz de correlações, que consiste em verificar se existem covariâncias entre as variáveis. Hair Junior et al. (2005) sugerem, nesse caso, entre outras, a análise do tamanho das correlações e o teste de adequação da amostra de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Foi realizado também o Teste de esfericidade de Bartlett.

Para extração e definição do número de fatores, utilizou-se inicialmente a análise dos componentes principais (PC), com rotação ortogonal e com base no procedimento varimax, análise dos eigenvalues (valor próprio), que consiste em abandonar os fatores que apresentem resultados menores que 1. Utilizou-se também a análise do *scree plot*, gráfico de distribuição dos valores próprios, útil para decidir o número de fatores importantes a serem retidos. Destaca-se que a estrutura da escala obtida por meio da análise dos componentes principais (PC), com rotação ortogonal e com base no procedimento varimax, foi testada e confirmada com a análise da fatoraçoão dos eixos principais (PAF) com rotação oblíqua e com base no procedimento promax. Para o tratamento dos dados, foi utilizado o software SPSS versão 20.

Após análise fatorial exploratória (AFE), os dados foram submetidos à análise fatorial confirmatória (AFC). Com essa técnica, pode-se confirmar se os indicadores medem seus respectivos fatores e testar (confirmar) uma relação pré-estabelecida, (HAIR JUNIOR et al., 2009). Nesta análise observou-se, além dos índices de ajuste dos modelos, a validade de construto. De acordo com o autor uma das maiores vantagens da AFC é sua habilidade para avaliar a validade de construto de uma teoria de mensuração proposta. Hair Junior et al. (2009) conceitua a validade de construto como o grau em que um conjunto de itens medidos realmente reflete o construto latente teórico que aqueles itens devem medir. Para esse teste seguiu-se orientação de Hair et al. (2009), que considera: estimativas de cargas padronizadas $\geq 0,5$, variância média extraída $\geq 0,5$; validade discriminante (raiz quadrada das

variâncias médias extraídas superiores às correlações entre as variáveis latentes) e confiabilidade de construto $\geq 0,70$. Os testes dos modelos confirmatórios das estruturas fatoriais foram realizados com o auxílio do software SPSS AMOS, versão 20.

Para verificar o ajuste do modelo, foram observados os seguintes indicadores: a razão entre Qui-quadrado e os graus de liberdade χ^2/gf , aceitando-se índices abaixo de 5, medida usada em modelagem de equações estruturais para quantificar diferenças entre as matrizes de covariância observada e estimada; o índice *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) ou Raiz do Erro Quadrático Médio de Aproximação, o qual contém em sua fórmula parâmetros de correção para a complexidade do modelo, medida que tenta corrigir a tendência da estatística χ^2 a rejeitar modelos com amostras grandes ou grande número de variáveis observadas (índices inferiores a 0,10 são aceitáveis); Índice *Normed Fit Index* (NFI), Índice de Ajuste Normado, e *Comparative Fit Index* (CFI), Índice de Ajuste Comparativo, indicam a proporção de melhoria do ajuste do modelo especificado em relação a um modelo nulo. O CFI é uma versão melhorada do NFI. O primeiro está entre os índices mais usados. Os índices *Goodness-of-Fit Index* (GFI), Índice de Qualidade de Ajuste e o *Adjusted Goodness-of-Fit Index* (AGFI) Índice Ajustado de qualidade de ajuste, são indicadores da variância explicada pelo modelo. O GFI equivale à correlação dos múltiplos quadrado, e o AGFI faz correção na correlação dos múltiplos quadrados ajustando o GFI por uma proporção entre os graus de liberdade usados em um modelo e o número total de graus de liberdade.

Observou-se também o Índice de *Tucker Lewis* (TLI), conceitualmente semelhante ao CFI, pois faz uma comparação matemática de um modelo teórico especificado com um modelo nulo. Esses índices variam de 0 (baixo ajuste) a 1 (ajuste perfeito), sendo recomendado valores superiores a 0,9 (BYRNE, 2009; THOMPSON, 2004) e considerados aceitáveis acima de 0,8, (ANDERSON; GERBING, 1984; COLE, 1987; MARSH; BALLA; MCDONALD, 1988).

4 | RESULTADOS E ANÁLISES

O primeiro passo para análise dos dados foi a limpeza do banco de dados e a verificação dos pressupostos de normalidade, casos omissos e casos extremos, por meio do programa estatístico *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), versão 20. Só foram considerados nas análises os respondentes que concluíram todas as escalas.

Com o objetivo de identificar registros em que os respondentes não fizeram esforço de discriminação, procurou-se identificar casos em que uma mesma resposta foi utilizada em mais de 77% das questões. O *European Social Survey Education*

Net (2011) utiliza esse procedimento para identificar casos atípicos. Nenhum caso se enquadrou nesse critério.

Para identificar casos extremos univariados, em que os valores extremos de uma variável podem distorcer as análises, todas as variáveis foram transformadas em escores Z, onde os valores maiores que 3 ou menores que -3 foram considerados casos extremos (HAIR JUNIOR et al., 2009). Esse procedimento indicou que não existe nenhum caso de *outlier* univariado na amostra.

Com o objetivo de identificar casos extremos multivariados, utilizaram-se os critérios da distância *mahalanobis*, valor da *Leverage* e Distância *Cook*. O valor limite da *leverage* foi de 0,121. Após essas análises, 25 casos foram encontrados pelo critério *Mahalanobis* e *Leverage*, isto é, 6% da amostra. Na análise da distância *Cook*, nenhum caso obteve índice de influência acima de 1, sendo o maior caso encontrado 0,028. Todos os índices de influência foram abaixo de 1. Para identificar a normalidade das respostas, verificou-se a distribuição de cada uma das variáveis do questionário, encontrando-se valores adequados de assimetria e achatamento. Para isso, empregaram-se os critérios de Kline (1998), o qual admite que são considerados valores de assimetria aceitáveis, valores absolutos abaixo de 3 e, para a curtose, valores absolutos menores que 10. A escala proposta foi testada e validada seguindo os critérios aqui apresentados. Os resultados foram satisfatórios: confiabilidade de construto acima de 0,70, estimativas de cargas padronizadas acima de 0,53, e validade discriminante, raiz quadrada da variância média extraída de ACC= 0,67 e ARCG= 0,66, foram superiores à correlação entre as variáveis latentes. Com isso, pode-se dizer que os resultados dessa escala também apresentaram validade de construto, conforme se observa na Tabela 2 e 3.

Análise fatorial exploratória

Para verificar a estrutura fatorial da escala de atitudes relacionadas ao compartilhamento do conhecimento, inicialmente procedeu-se à análise da fatorabilidade da matriz de correlações, que consiste em verificar se existem covariâncias entre as variáveis.

Para extração e definição do número de fatores, utilizou-se inicialmente a análise dos componentes principais (PC), com rotação ortogonal e com base no procedimento varimax, análise dos *eigenvalues* (valor próprio) igual ou superior a 1. A primeira análise realizada com os 23 itens apresentou índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de 0,84, considerado por Hair Junior. et al. (2005) como um índice meritório de adequação da amostra, teste de esfericidade *Bartlett's* significativo a $p < 0,000$. Os resultados dessas análises indicaram soluções de 4 a 6 fatores. Inicialmente, procedeu-se à análise de adequação de cada item em seus respectivos fatores, utilizando-se para isso a base teórica deste estudo e a análise estatística

dos resultados. Após essa análise, quinze itens foram extraídos do estudo (itens 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 15, 18, 20, 22 e 23), por não terem apresentado representatividade em seu fator extraído, além de sua apresentação ter sido de forma complexa com saturação em diversos fatores. Com a retirada desses itens, obtiveram-se dois fatores com variância total explicada (VTE) de 55,11%. Todos os itens aproveitados apresentaram cargas fatoriais superiores a 0,56. Destaca-se que a estrutura obtida por meio da análise dos componentes principais (PC), com rotação ortogonal e com base no procedimento varimax, foi testada e confirmada com a análise da fatoração dos eixos principais (PAF) com rotação oblíqua e com base no procedimento promax. A Tabela 1 apresenta a estrutura empírica da escala com dois fatores, as cargas fatoriais, as comunalidades (h^2) dos itens, o índice de consistência interna (Alpha de Cronbach), os *eigenvalues* (valor próprio) e o percentual de variância explicada de cada fator.

DESCRIÇÃO DOS ITENS	Fator 1 ACC	Fator 2 ARCG	h^2
ACC17 Acredito que o pesquisador compartilha o conhecimento após avaliar com quem vai compartilhar	0,81		0,69
ACC19 Acredito que compartilhamento do conhecimento na academia ocorre com pares mais próximos.	0,78		0,61
ACC11 Acredito que compartilhamento do conhecimento na academia ocorre em função da afinidade pessoal entre os pesquisadores.	0,69		0,49
ARCG1 Acredito que durante o processo de geração do conhecimento os pesquisadores devem guardar o conhecimento com eles.		0,78	0,62
ARCG8 Acredito que o pesquisador que compartilha o conhecimento durante o processo de sua geração corre o risco de perder o domínio sobre o mesmo.		0,73	0,63
ARCG21 Acredito que o pesquisador não deve sair dando ideias de pesquisas de graça.		0,70	0,53
ARCG10 Acredito ser preferível o pesquisador arrepender-se de compartilhar conhecimento, a deixar de compartilhá-lo.		-0,62	0,45
ARCG15 Acredito que certos conhecimentos não podem ser compartilhados antes do resultado final.		0,56	0,4
<i>eigenvalue</i> (Valor próprio)	2,92	1,48	
% de variância	36,61	18,5	
Alpha de Cronbach (α)	0,70	0,73	
Número de itens	3	5	

Tabela 1 - Análise Fatorial Exploratória da escala atitudes relacionadas ao compartilhamento do conhecimento

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com a Tabela 1, o Fator 1, ACC, é formado pelos itens 17, 19 e 11, totalizando três itens e foi denominado “Atitudes de compartilhar conhecimento com aquele em quem confia-ACC”. Esses itens expressam uma atitude negativa em relação ao compartilhamento do conhecimento que, nesse caso, ocorre, mas

baseado na confiança. O Fator 1 apresentou um índice de consistência interna, Alpha de Cronbach, igual a 0,70, e itens com cargas fatoriais variando entre 0,69 a 0,81.

O Fator 2, composto pelos itens 1, 8, 21, 10 e 15 (total de cinco itens), foi denominado “Atitudes de desfavorabilidade em relação ao compartilhamento do conhecimento durante a sua geração ARCG”. Observa-se que essa também é uma atitude de desfavorabilidade ao compartilhamento do conhecimento. Esse fator apresentou Alpha de Cronbach de 0,73 e itens com cargas fatoriais variando entre 0,56 a 0,78.

Validade Fatorial Confirmatória da Escala de Atitudes Relacionadas ao Compartilhamento do Conhecimento.

Finalizada a etapa exploratória, partiu-se para a confirmatória. Para a confecção do modelo, foram utilizados oito itens (variáveis observadas) e dois fatores (variáveis latentes) encontrados nas análises fatoriais exploratórias. Os oito itens foram agrupados nos seguintes fatores: Fator 1 ACC (atitudes de compartilhar conhecimento com aquele em quem confia) e Fator 2 ARCG (Atitudes de desfavorabilidade em relação ao compartilhamento do conhecimento durante a sua geração).

Destaca-se que após análises dos índices de modificação e covariância, o item ARCG10 foi retirado do modelo por não contribuir para o bom ajuste do modelo. Com isso, o modelo final ficou com 7 itens e apresentou indicadores de ajuste considerados excelentes. Os resultados dos parâmetros padronizados, correlações e indicadores de ajuste do modelo são demonstrados na Tabela 2.

DESCRIÇÃO DOS ITENS	Fator 1 ACC	Fator 2 ARCG
ACC17 Acredito que o pesquisador compartilha o conhecimento após avaliar com quem vai compartilhar.	0,82	
ACC19 Acredito que compartilhamento do conhecimento na academia ocorre com pares mais próximos.	0,62	
ACC11 Acredito que compartilhamento do conhecimento na academia ocorre em função da afinidade pessoal entre os pesquisadores.	0,53	
ARCG1 Acredito que durante o processo de geração do conhecimento os pesquisadores devem guardar o conhecimento com eles.		0,62
ARCG8 Acredito que o pesquisador que compartilha o conhecimento durante o processo de sua geração corre o risco de perder o domínio sobre o mesmo.		0,79
ARCG21 Acredito que o pesquisador não deve sair dando ideias de pesquisas de graça.		0,65
ARCG15 Acredito que certos conhecimentos não podem ser compartilhados antes do resultado final.		0,55
MÉDIA DOS FATORES	5,1	3,5

VARIÂNCIA EXTRAÍDA (VE)	0,45	0,43	
RAIZ QUADRADA DA VARIÂNCIA EXTRAÍDA	0,67	0,66	
INDICADORES DE AJUSTE DO MODELO			
μ (qui-quadrado)	14	TLI	0,99
Gl (graus de liberdade)	13	RMSEA	0,01
/gl	1,1		
CFI	0,99		
NFI	0,97		
GFI	0,99		

Tabela 2- Parâmetros Padronizados e Indicadores de Ajuste do Modelo.

Fonte: Dados da pesquisa

Observa-se pelas descrições dos itens da Tabela 2, que as duas atitudes são de desfavorabilidade ao compartilhamento do conhecimento, sendo uma condicionada à confiança, Fator 1 (ACC). Analisando-se as médias dos dois fatores, nota-se que a maior desfavorabilidade está no fator 1 (ACC), isto é, para que ocorra o compartilhamento do conhecimento é necessária a presença da confiança. A Figura 1 apresenta o modelo da AFC.

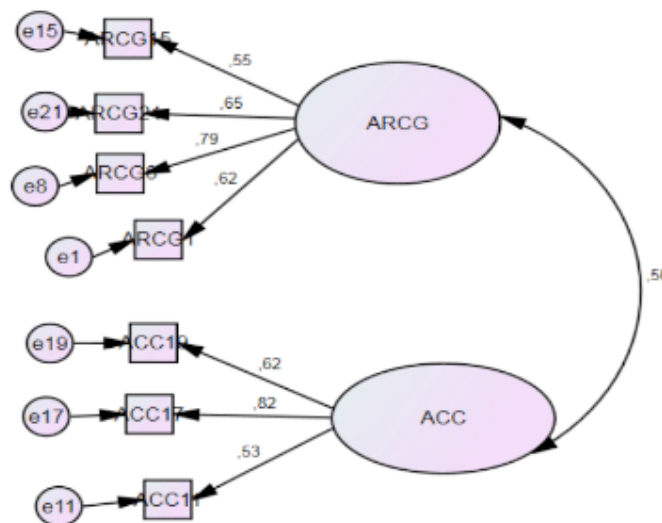


Figura 1 - Modelo da AFC da escala de atitudes relacionadas ao compartilhamento do conhecimento

Fonte: Dados da pesquisa

Nota-se na Figura 1 e na Tabela 2 que os itens possuem cargas fatoriais no Fator 2 $\geq 0,55$, e, no Fator 1, cargas $\geq 0,53$.

A razão do Qui-quadrado pelo grau de liberdade é 1,1. Os valores de CFI 0,99; NFI 0,97, GFI 0,99, TLI 0,99 e o RMSEA de 0,01; esses resultados indicam que esse modelo tem um excelente ajuste (BYRNE, 2009; THOMPSON, 2004; HAIR JUNIOR et al., 2009).

Buscando-se averiguar a pertinência de cada parâmetro nas análises,

apresentam-se na Tabela 3 os valores dos parâmetros não padronizados e seus respectivos erros padrão (EP) e razão crítica (RC).

Fatores			Parâmetros não padronizados		
			Estimativa	EP	RC
ACC11	<---	F1	0,58	0,06	9,63
ACC17	<---	F1	1,05	0,07	14,62
ACC19	<---	F1	0,71	0,06	11,56
ARCG1	<---	F2	0,88	0,07	12,27
ARCG8	<---	F2	1,14	0,07	16,00
ARCG21	<---	F2	0,97	0,08	12,79
ARCG15	<---	F2	0,86	0,08	10,52

As setas (<---) indicam a direção do parâmetro estimado

Tabela 3- Parâmetros não padronizados da escala de atitudes relacionadas ao compartilhamento do conhecimento

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme Tabela 3, todos os valores de razão crítica são superiores a 1,96, indicando que os parâmetros avaliados são significativamente diferentes de 0, ou seja, podem ser considerados úteis ao modelo.

Finalizada a Análise Fatorial Confirmatória da escala de atitudes relacionadas ao compartilhamento do conhecimento, obteve-se Variância Total Explicada (VTE) de 59,43%.

A confiabilidade dos construtos é apresentada na Tabela 4.

FATOR	CONFIABILIDADE DE CONSTRUTOS
Fator 1 ACC	0,71
Fator 2 ARCG	0,75

Tabela 4- Confiabilidade da escala Atitude em compartilhar conhecimento

Fonte: Dados da pesquisa

Observa-se que a variância média extraída ficou um pouco abaixo de 0,5, nota-se que valores abaixo desse padrão são comuns (VIANA, 1999; SOUZA; LUCE, 2005). No entanto, os outros resultados foram satisfatórios: confiabilidade de construto acima de 0,70, estimativas de cargas padronizadas acima de 0,53, e validade discriminante, raiz quadrada da variância média extraída de ACC= 0,67 e ARCG= 0,66, foram superiores à correlação entre as variáveis latentes. Com isso, pode-se dizer que os resultados dessa escala apresentaram validade de construto. Esses resultados podem ser vistos nas Tabelas 2 e 4 e Figura 1.

Observa-se que na análise fatorial exploratória da escala de atitudes, surgiram dois tipos de atitudes: uma negativa com relação ao compartilhamento do conhecimento durante a geração (ARCG), e outra, parcialmente negativa, uma vez que depende da condição confiança (ACC).

Destaca-se que, conforme mencionado neste trabalho, confiança foi um dos fatores citados por quase 60% dos autores pesquisados (SZULANSKI, 1996; DAVENPORT; PRUSAK, 1998; IPE, 2003; AL-ALAWI et al. 2007; PANJAITAN-JANOWICZ; NOORDERHAVEN, 2009; ODDOU et al., 2009; LIN; LEE; WANG, 2009; SUH; SHIN, 2010), que influencia o compartilhamento do conhecimento e, de acordo com Adams, Highhouse e Zickar (2010), confiança é definida pela abordagem psicológica clássica como atitude que molda expectativas sobre o comportamento humano.

Interessante notar que as Universidades desempenham papel crítico no compartilhamento do conhecimento, apoiando inovações e aprendizagem, por meio de seus programas de ensino e formação em investigação. Assim, seria razoável esperar que as universidades adotassem uma abordagem pró-ativa para o desenvolvimento de estratégias para estimular o compartilhamento do conhecimento, no entanto, evidências obtidas, como os resultados desta pesquisa, sugerem que esse não é o caso, ou, pelo menos, as abordagens adotadas pelas universidades estejam sendo passivas, ou mesmo inconsistentes. Dessa forma, sugere-se que estratégias sejam adotadas como formas de incentivo e recompensa para que ocorra o compartilhamento do conhecimento no ambiente acadêmico. Conforme mencionado por Anand e Walsh (2016) é raro ver exemplos de pessoas generosas o suficiente para compartilhar conhecimento, a menos que recebam algo em troca.

5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo construir e validar uma escala de “Atitudes em relação ao compartilhamento do conhecimento no ambiente acadêmico- EACC-ACAD”. Para o alcance do objetivo, adotou-se inicialmente estudo exploratório de natureza qualitativa. Destaca-se que essa etapa foi fundamental para melhor familiarização com o tema. A escala passou por análises fatoriais exploratória e confirmatória. O objetivo da pesquisa foi alcançado, uma vez que a escala foi construída e validada, os resultados forneceram evidências de ser a EACC-ACAD uma medida com dois fatores consistentes e precisos, podendo assim, ser utilizada como instrumento de pesquisa.

Além das implicações teóricas acima apontadas, esta pesquisa apresenta também implicações práticas. Uma delas diz respeito ao fortalecimento das relações

de confiança entre pesquisadores, visando estabelecer condições favoráveis ao compartilhamento do conhecimento na academia.

Estudos como esse apontam para a necessidade de reavaliação dos critérios de incentivo à pesquisa. Os sistemas de avaliação institucional, como o sistema *Qualis Capes*, por exemplo, poderia estimular o compartilhamento do conhecimento, mediante critérios de avaliação que contemplassem o compartilhamento do conhecimento. Outros critérios de incentivo a pesquisa também poderiam ser estabelecidos para facilitar o intercâmbio de pesquisadores entre Instituições. Destaca-se que o compartilhamento do conhecimento é uma condição necessária para a geração da pesquisa e para o desenvolvimento da sociedade.

Sugere-se que outras pesquisas sejam desenvolvidas no âmbito acadêmico com objetivo de identificar outras variáveis que possam influenciar no compartilhamento do conhecimento nesse ambiente.

Limitações da pesquisa: amostra não aleatória, não equivalente por área de conhecimento. Não foram contemplados professores pesquisadores de programas de doutorado com conceito inferior a 5, avaliados pela CAPES.

REFERÊNCIAS

ADAMS, Jason; HIGHHOUSE, Scott; ZICKAR, Michael J. Understanding General Distrust of Corporations. **Corporate Reputation Review**, v.13, n.1, p. 38–51, 2010.

AJZEN, I. **Attitudes, personality, and behavior**. Milton Keynes: Open University Press, 1988.

ALAVI, M.; LEIDNER, D. Review: knowledge Management and Knowledge Management Systems: conceptual foundations and research issues. **MIS Quarterly**, v. 25 n. 1, p. 107-136, Mar., 2001.

AL-ALAWI, Adel Ismail; AL-MARZOOQI, Nayla Yousif; MOHAMMED, Yasmeen Fraidon. Organizational culture and knowledge sharing: critical success factors. **Journal of knowledge management**, v.11, n.2, p. 22-42, 2007.

ALVESSON, Mats; KÄRREMAN, Dan.; SWAN, Jacky. Departures from Knowledge and/or management in knowledge management. **Management Communication Quarterly**, v. 16, n. 2, p. 281-292, nov., 2002.

_____, Mats. Knowledge work: Ambiguity, image and Identity. **Human Relations**, v.54, n.7, p. 863–886, 2001.

ANAND, Amitabh; WALSH, Isabelle. Should knowledge be shared generously? Tracing insights from past to present and describing a model; **Journal of Knowledge Management**, v. 20; Issue: 4; p.713-730, 2016.

ANDERSON, J.; GERBING, D. The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. **Psychometrika**, Richmond, v.49, p.155-73, 1984.

BAGOZZI, R.P. The Self-Regulation of Attitudes, Intentions, and Behavior. **Social Psychology Quarterly**, v. 55, n.2, p.178-204, 1992.

- BANDURA, Albert. Self-Efficacy Mechanism in Human Agency. **American Psychologist**, v. 37, n.2, 1982.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2002.
- BECKMAN, T. The Current State of Knowledge Management. In: LIEBOWITZ, J. **Knowledge management handbook**. New York: CRC Press, 1999.
- BYRNE, B.M. **Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming**. UK: Psychology Press, 2009.
- CHEN, Mu-Yen; CHEN, An-Pin. Knowledge Management Performance Evaluation: a decade review from 1995 to 2004. **Journal of Information Science**, v. 32, n. 1, p. 17-38, 2006.
- CHILD, Jeffrey T.; SHUMATE, Michelle. The Impact of Communal Knowledge Repositories and People-Based Knowledge Management on Perceptions of Team Effectiveness. **Management Communication Quarterly**, v. 21, n.1, p.29-54, 2007.
- CHO, Namjae; ZHENG, Guo Li; SU, Che-Jen. An Empirical Study on the Effect of Individual Factors on Knowledge Sharing by Knowledge Type. **Journal Global Business and Technology**, v.3, n. 2, 2007.
- COLE, David A. Methodological Contributions to Clinical Research: Utility of Confirmatory Factor Analysis in Test Validation Research. **Journal of Consulting and Clinical Psychology**, v. 55, n. 4, p. 584-594, 1987.
- DAVENPORT, Thomas H.; PRUSAK, Laurence. **Conhecimento empresarial: como as organizações gerenciam o seu capital intelectual**. 6 ed. Rio de Janeiro: Campus, 1998.
- DIXON, Nancy M. **Common knowledge: how companies thrive by sharing what they know**. [s.i.]: Harvard Business School Press, 2000.
- EVANS, James A. Industry collaboration, scientific sharing, and the dissemination of knowledge. **Social Studies of Science**, v.3, p.1-35, 2010.
- FISHBEIN, M.; AJZEN, I. **Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research**. Reading, MA: Addison-Wesley, 1975.
- FREEDMAN, J. L., CARLSMITH, J. M.; SEARS, D. O. **Psicologia social**. 2. ed. São Paulo: Cultrix, 1970.
- HAIR JUNIOR, J. F; BABIN, Barry; MONEY, Arthur, A; SAMOUEL, P. **Fundamentos de Métodos de Pesquisa em Administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- _____, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise Multivariada de Dados**. 6 ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.
- HUANG, Qian; DAVISON, Robert, M.; GU, Jibão. Impact of personal and cultural factors on knowledge sharing in China. **Asia Pacific Journal of Management**, v. 25, n.3, p. 451-471, 2008.
- HUNG, Richard, Y.; LIEN, Bella, Y.; FANG, S.; McLEAN, Gary. Knowledge as a Facilitator for Enhancing Innovation Performance Through Total Quality Management. **Total Quality Management & Business Excellence**, v.21, n.4, p. 425-438, abril 2010.
- IPE, Minu. Knowledge Sharing in Organizations: A Conceptual Framework. **Human Resource Development Review**, v.2, n. 4, 337-359, 2003.

JASIMUDDIN, S. M.; ZHANG, Z. The Symbiosis Mechanism for Effective Knowledge Transfer. **Journal of the Operational Research Society**, v. 60, p.706-716, 2009.

KATZ, Daniel. The Functional Approach to the Study of Attitudes. **Public Opinion Quarterly**, v.24, p.163-204, 1960.

LIN, Hsiu-Fen. Intrinsic Motivation on Employee Knowledge Sharing Intentions. **Journal of Information Science**, v.33, n.2, p. 135–149, 2007.

_____, Hsiu-Fen; LEE, Hsuan-Shih; WANG, Da, Wei. Evaluation of factors influencing knowledge sharing based on a fuzzy AHP approach. **Journal of Information Science**, v.35, n. 1, p. 25–44, 2009.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de Marketing**: uma orientação aplicada. 4.ed., Porto Alegre: Bookman, 2006.

MARQUES, José Carlos; POPADIUK, Silvio; CARVALHO, Adriana dos Santos Caparróz; NEDER, Renato. A Transferência de Conhecimento Tácito em Instituições de Ensino Superior no Estado do Mato Grosso: um estudo de caso com gestores da área de ensino de administração. **Business and Management Review**. Special Issue v. 4, n. 8, march, 2015.

MARSH, H.; BALLA, J.; McDONALD, R. Goodness-of-fit indexes in confirmatory factor analysis: the effect of sample size. **Psychological Bulletin, Washington**, v.103, p.391-410, 1988.

NELSON, Kay, M.; COOPRIDER, Jay G. The Contribution of Shared Knowledge to IS Group Performance. [s.n.]: **MIS Quarterly**, 1996.

NONAKA, Ikujiro; KROGH, Georg, Von; VOELPEL, Sven. Organizational Knowledge Creation Theory: Evolutionary Paths and Future Advances. **Organization Studies**, v.27, n.8, p. 1179–1208, 2006.

ODDOU, Gary; OSLAND, Joyce S; BLAKENEY, Roger N, Repatriating knowledge: variables influencing the “transfer” process. **Journal of International Business Studies**, v.40, p.181-199, 2009.

PANJAITAN-JANOWICZ, Martyna; NOORDERHAVEN, Niels G. Trust, Calculation, and Interorganizational Learning of Tacit Knowledge: An Organizational Roles Perspective. **Organization Studies**, v.30, n.10, p.1021-1044, 2009.

PERUGINI, Marco; BAGOZZI, Richard P. The role of desires and anticipated emotions in goal-directed behaviours: broadening and deepening the theory of planned behaviour. **British Journal of Social Psychology**, v. 40, p. 79-98, 2001.

POLANYI, Michael. **The Tacit Dimension**. Gloucester, MASS: Peter Smith, 1983.

PROBST, Gilbert; RAUB, Steffen; ROMHARDT, Kai. **Gestão do Conhecimento**: os elementos construtivos do sucesso. Porto Alegre: Bookman, 2002.

RAMOS, Gerardo. **Conducta Interpersonal, ensayo de psicología social sistemática**. 5. ed. Salamanca: Universidad Pontificia, 2000.

RÊGO, Reinaldo Costa de Almeida; FILHO, Joaquim Rubens Fontes; LIMA, Diego de Faveri Pereira. Confiança Organizacional e Compartilhamento e Uso do Conhecimento Tácito. **RAE – Revista de Administração de Empresas**. v. 53, n. 5, p. 500-511, set-out, 2013.

ROKEACH, M. **The nature of human values**. New York: The Free Press, 1973.

ROS, M. Valores, atitudes e comportamentos: uma visita a um tema clássico. In: ROS,M; GOUVEIA,

V. **Psicologia social dos valores humanos**. São Paulo: SENAC, 2006.

SERENKO, Alexander; BONTIS, Nick. Negotiate, reciprocate, or cooperate? The impact of exchange modes on inter-employee knowledge sharing. **Journal of Knowledge Management**, v. 20 Issue: 4, p.687-712, 2016.

SINGH, Abhilasha; SOLTANI, Ebrahim. Knowledge Management Practices in Indian Information Technology Companies. **Total Quality Management**, v.21, n. 2, p.145-157, 2010.

SOUZA, Rosana Vieira; LUCE, Fernando Bins. Avaliação da Aplicabilidade do Technology Readiness Index (TRI) para a Adoção de Produtos e Serviços Baseados em Tecnologia. **Revista RAC**, v. 9, n. 3, p. 121-141, Jul./Set. 2005.

SUH, Ayoung; SHIN, Kyung-shik. Exploring the effects of online social ties on knowledge sharing: A comparative analysis of collocated vs dispersed teams. **Journal of Information Science**, v.36, n.4, p. 443-463, 2010.

SVEIBY, Karl Erik. Disabling the context for knowledge work: the role of managers' behaviours. **Management Decision**, v. 45, n. 10, p. 1636-1655, 2007.

SZULANSKI, Gabriel. Exploring internal stickiness: Impediments to the transfer of best practice within the firm. **Strategic Management Journal**, v.17, p. 27-43, 1996.

TANGARAJA, Gangeswari; RASDI, Roziah Mohd; SAMAH, Bahaman Abu; ISMAIL, Maimunah. Knowledge sharing is knowledge transfer: a misconception in the literature. **Journal of Knowledge Management**, v. 20 Issue: 4, p.653-670, 2016.

THOMPSON, Bruce. **Exploratory and Confirmatory Factor Analysis**: Understanding Concepts and Applications. Washington: American Psychological Association, 2004.

THURSTONE, L. L. Attitudes can be measured. **The American Journal of Sociology**, v. 33, n.4, 1928.

TSOUKAS, Haridimos. Knowledge as Action, Organizationa as Theory: reflections on organizational knowledge. **Emergence**, v.2, n. 4, p. 104-112, 2000.

_____, Haridimos; VLADIMIROU, Efi. What is Organizational Knowledge. **Journal of Management Studies**, v. 38, n.7, 2001.

TYWONIAK, Stephane A. Knowledge in Four Deformation Dimensions. **Organization**, v.14, n.1, p.53-76, 2007.

VIANA, D. A. **A proposição de um modelo sobre marketing de relacionamento no contexto business-to-business**: avaliação inicial da indústria metal mecânica do Rio Grande do Sul. 1999. 126f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1999.

WIIG, K. Implementing Knowledge Management. In: LIEBOWITZ, J. **Knowledge management handbook**. New York: CRC Press, 1999.

O PERFIL DOS USUÁRIOS DA BIBLIOTECA DO SENAI CHAPECÓ A PARTIR DO MAPA DE EMPATIA

Data de aceite: 20/02/2020

Karine Spadotto

Bacharel em Biblioteconomia. Universidade Comunitária da Região de Chapecó (Unochapecó) – Brasil. kspadotto@gmail.com

Jéssica Bedin

Mestre em Ciência da Informação. Universidade Comunitária da Região de Chapecó (Unochapecó) – Brasil. jessicabedin@unochapeco.edu.br

RESUMO: A presente pesquisa teve como objetivo caracterizar o perfil de usuários da biblioteca do SENAI Chapecó por meio da aplicação do mapa de empatia. A biblioteca do SENAI Chapecó possui diversidade em seus públicos atendidos, seguindo a variedade de cursos na área educacional ofertados pelo SENAI. Através da aplicação desta ferramenta foi possível identificar 6 diferentes perfis e apontar suas expectativas com relação à unidade de informação. A metodologia da ferramenta mapa de empatia visa valorizar a análise empírica baseada na empatia por parte dos profissionais que atuam na biblioteca, bem como gerar reflexão sobre o cenário atual da unidade de informação.

PALAVRAS-CHAVE: Estudo de usuários. Mapa de empatia. Perfil dos usuários. Biblioteca.

SENAI Chapecó.

THE PROFILE OF USERS OF THE SENAI CHAPECÓ LIBRARY FROM THE EMPATHY MAP

ABSTRACT: This research aimed to characterize the profile of users of the SENAI Chapecó library through the application of the empathy map. The SENAI Chapecó library has diversity in its audiences served, following the variety of courses in the educational area offered by SENAI. Through the application of this tool it was possible to identify 6 different profiles and point out their expectations regarding the information unit. The methodology of the empathy map tool aims at valuing the empirical analysis based on empathy on the part of the professionals who work in the library, as well as generating reflection on the current scenario of the information unit.

KEYWORDS: User study. Empathy map. User profile. Library. SENAI Chapecó.

1 | INTRODUÇÃO

As bibliotecas têm sua atuação cada vez mais embasada em um cenário dinâmico

de inclusão de novos públicos, com perfis variados e levando em consideração suas relações sociais e vivências diárias, identificar os perfis que fazem parte da comunidade de usuários torna-se fundamental para realizar o planejamento e auxiliar na tomada de decisões entendendo-se essa dinamicidade.

O Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) atua em Santa Catarina dividido em regiões que possuem diferentes cenários de atuação. Na regional oeste, na qual o presente estudo foi realizado na Biblioteca de Chapecó, a atuação da unidade de informação conta com grande diversidade de público.

Essa atuação com público variado ocorre devido à diversidade de cursos e qualificações oferecidas na regional, gerando assim a necessidade de atender de forma diferenciada todos os públicos frequentadores da biblioteca oportunizando o apoio a aprendizagem de diferentes segmentos.

Considerando a legislação vigente, a biblioteca de Chapecó está enquadrada como biblioteca Universitária, visto que atende a regulamentação para alunos de graduação e pós-graduação dos cursos oferecidos pelo SENAI, na prática, entretanto, a biblioteca atende outros públicos como da aprendizagem, cursos técnicos, ensino médio, funcionários e outros.

Nesta pesquisa, tem-se como tema o estudo de usuários, por meio do mapa de empatia na biblioteca SENAI Chapecó. Busca-se resposta para a seguinte problemática: Quais os perfis dos usuários que utilizam a biblioteca do SENAI?

A pesquisa tem como objetivo caracterizar os perfis dos usuários da biblioteca do SENAI Chapecó à luz da aplicação da ferramenta do mapa de empatia, visando desta forma proporcionar o debate sobre as necessidades dos públicos diferenciados, podendo embasar assim futuras ações e direcionamentos estratégicos que levem em consideração as diferentes necessidades dos públicos que serão identificados.

Procura-se de igual forma proporcionar o debate sobre as necessidades dos públicos identificados bem como discorrer sobre os usuários da biblioteca e seus perfis. A identificação destes perfis dos usuários, e apontamento de suas características como anseios e necessidades se dá mediante a aplicação do mapa de empatia com os próprios profissionais atuantes na biblioteca. O uso da ferramenta do mapa de empatia para esta identificação de perfis visa valorizar o conhecimento empírico e observação por parte daqueles que estão diariamente envolvidos no processo de aprendizagem e orientação aos usuários da biblioteca.

O presente estudo é iniciado com a introdução, na qual apresentam-se problemática, objetivos e a justificativa de realizar a pesquisa. Posteriormente a seção dos procedimentos metodológicos indica quanto à aplicação do mapa de empatia na unidade de informação da biblioteca do SENAI de Chapecó.

Na sequência relaciona-se o embasamento bibliográfico quanto ao cenário atual do sistema S, no qual o SENAI está inserido, passando então a discorrer

sobre o estudo de usuários e a aplicação de ferramentas de gestão em unidades de informação, na sequência aborda-se o perfil da biblioteca do SENAI Chapecó, bem como aplicação do mapa de empatia. Por fim, apresentam-se os resultados da aplicação da ferramenta do mapa de empatia e em seguida as referências bibliográficas que serviram de base para este estudo.

2 | PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A identificação dos perfis dos usuários da biblioteca do SENAI Chapecó para futuro apontamento de suas expectativas quantos aos serviços prestados, reflete-se na necessidade de um estudo descritivo. De acordo com Silva e Menezes (2005) o estudo descritivo “envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados”, de igual forma visa descrever as características de determinada população.

Para responder o problema de pesquisa identificado, a abordagem deste estudo será qualitativa, pois se pretende entender a visão dos serviços prestados e identificar possíveis melhorias. Ainda de acordo com Silva e Menezes (2005) esta forma de abordagem do problema qualitativa não requer o uso de métodos estatísticos, mas sim uma análise de fenômenos e seus significados neste processo.

Foi realizado uma pesquisa bibliográfica, pesquisa documental e aplicação do mapa de empatia. A pesquisa bibliográfica visando compreender diferentes contribuições sobre os temas abordados, conforme as autoras Silva e Menezes (2005, p.21) identificam o procedimento técnico de pesquisa bibliográfica sendo aquela “elaborada a partir de material já publicado, constituído principalmente de livros, artigos de periódicos e atualmente com material disponibilizado na Internet”.

Pesquisa documental no que se refere às normas internas direcionadas as bibliotecas do SENAI do estado de Santa Catarina e suas políticas internas de desenvolvimento de coleções, bem como pesquisa de observação quanto às práticas adotadas no espaço desta unidade de informação até o momento.

A coleta de dados foi realizada por meio da aplicação da ferramenta de gestão mapa de empatia, visando identificar a visão da equipe da biblioteca (de forma empática) sobre o perfil dos usuários e suas necessidades. A equipe da biblioteca conta com três funcionários, sendo um bibliotecário e dois auxiliares. Cabe salientar que uma das auxiliares atuantes na biblioteca em questão não participou da pesquisa, pois no período de aplicação encontrava-se afastada do trabalho por motivos de saúde.

A partir da aplicação do mapa de empatia com os profissionais, identificou-se a variedade de perfis dos usuários, sendo pontuados 6 públicos com diferentes características e necessidades. A aplicação ocorreu no período de 24 a 28 de junho

de 2019.

3 | O CONTEXTO DO SISTEMA S

O sistema S em Santa Catarina é formado por um grupo de nove instituições sem fins lucrativos, sendo elas: Serviço Social da Indústria (SESI), Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR), Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio (SENAC), Serviço Social do Comércio (SESC), Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP), Serviço Social de Transporte (SEST), Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT) e Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE).

Conforme esclarecido no site do Senado (BRASIL, 2019), o Sistema S é o “termo que define o conjunto de organizações das entidades corporativas voltadas para o treinamento profissional, assistência social, consultoria, pesquisa e assistência técnica”.

As entidades que fazem parte do grupo da FIESC (Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina) como SESI e SENAI, visam aplicar os recursos obtidos através de recolhimentos fiscais das empresas beneficiadas (de acordo com o setor) em aperfeiçoamento dos trabalhadores das indústrias, formação educacional e cuidados com a saúde e segurança dos trabalhadores.

O SESI tem seu foco na educação básica (jovens e adultos e ensino médio), bem como desenvolve ações e projetos voltados a qualidade de vida e bem-estar dos trabalhadores das indústrias. Já o SENAI é reconhecido como um grande centro de educação profissionalizante, conforme apontado no site da entidade:

[...] é um dos cinco maiores complexos de educação profissional do mundo e o maior da América Latina e reconhecido como modelo de educação profissional, pela qualidade dos serviços que promove e pela aposta em formatos educacionais diferenciados e inovadores, que capacitam profissionais em cursos presenciais e a distância, formando trabalhadores aptos a contribuir para o desenvolvimento da indústria (SENAI, 2019, não paginado).

O sistema como um todo, trabalha com foco no atendimento do setor de sua prestação de serviço, conforme indica a Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina (da qual o SENAI faz parte) através de seu propósito de “representar e desenvolver a indústria catarinense, melhorando a vida das pessoas”, no caso do SENAI especialmente voltado ao desenvolvimento profissional dos trabalhadores da indústria, visando desenvolver suas qualificações e aperfeiçoando as entregas para o mercado de atuação (FIESC, 2019).

4 | ESTUDO DE USUÁRIOS

A análise do perfil dos usuários das unidades de informação, através de coleta e análise de dados, pesquisas, estudos, questionários, observações entre outros métodos é fator fundamental para embasar o planejamento das atividades e ações estratégicas a serem implementadas pelas equipes responsáveis pela unidade de informação, sob a responsabilidade de um bibliotecário.

A ferramenta tradicionalmente utilizada para este levantamento de informações é o estudo de usuários, que busca justamente realizar o apontamento do perfil de determinada unidade de informação, visando embasar planejamentos e analisar as necessidades informacionais daqueles usuários.

Segundo Figueiredo (1994, p.7), os estudos de usuários são “necessários também para ajudar a biblioteca na previsão da demanda ou da mudança da demanda de seus produtos ou serviços”. A mesma autora complementa dizendo que estes estudos são investigações realizadas para saber o que o usuário precisa em matéria de informação.

A respeito dos métodos utilizados frequentemente para identificar o perfil dos usuários (coleta de dados) são de abordagem qualitativa e quantitativa. De acordo com Baptista (2007) os “questionários são utilizados em estudos quantitativos (que podem ter questões abertas que colem dados qualitativos) e entrevistas e observações em estudos qualitativos”. A autora ainda complementa relacionando que não é a metodologia que irá determinar a pesquisa, mas sim o problema que se pretende resolver.

Gasque e Costa (2010) indicam uma evolução teórico-metodológica dos estudos de usuários ao longo das décadas, indicando os primeiros estudos na área realizados após a década de 1940, basicamente impulsionados por dois eventos:

O primeiro, a Conferência de Informação Científica da Sociedade Real, em 1948, no Reino Unido. O segundo, a Conferência Internacional de Informação Científica, em Washington, Estados Unidos, em 1958. Nessas ocasiões, foram apresentados trabalhos que despertaram a atenção dos participantes para a importância dos estudos das necessidades dos usuários (GASQUE; COSTA, 2010, p.23).

A partir deste momento, na década de 1950 até meados da década de 1960 os estudos de usuários se basearam no estudo de indivíduos que faziam parte da comunidade científica e tecnológica (GASQUE; COSTA, 2010, p.24). Figueiredo complementa indicando que:

De maneira geral, os grupos de usuários estudados foram, primeiramente, os cientistas das ciências puras; a seguir, os engenheiros. Na década de 60, a ênfase foi para com os interesses dos tecnólogos, bem como dos educadores. A década de 70 tem sido dedicada aos estudos das necessidades dos cientistas sociais e dos altos escalões da administração governamental (FIGUEIREDO, 1994, p.9).

A partir da década de 1970 passou-se a análise dos estudos, por considerar-se que ainda estavam focados nos sistemas e no paradigma tradicional, sendo este com “foco no sistema, não percebendo o usuário como indivíduo com objetivos, autocontrole, e capacidade para tomar decisões” (GASQUE; COSTA, 2010, p.27).

Após revisões e novos estudos iniciam mudanças e análises a respeito do foco destes estudos de usuários. Silva (2012, p.104), indica que “na década de 1980 surge um conjunto de estudos que primam por uma nova percepção de usuário, sendo este visto como ponto central do processo de construção da informação”. Partindo desta análise o autor indica uma mudança do ponto focal dos estudos de usuários justamente para a própria necessidade do usuário. O autor ainda cita Dervin e Nilan (1986), reforçando que:

A mudança do foco dos sistemas de informação que deveriam ser adequados aos usuários e não mais simplesmente as tecnologias e conteúdos; o foco dos estudos deve ser o próprio usuário. Essa mudança de pensamento é fundamental para aperfeiçoar os estudos sobre necessidades e uso da informação apontando não mais apenas para uma perspectiva quantitativa, mas também qualitativa/cognitiva, o que favorece perspectivas de transformações de conhecimento do usuário. (SILVA, 2012 apud DERVIN; NILAN, 1986, p.104).

A partir desta mudança no cenário indicando o direcionamento dos estudos de usuários, outras pesquisas se desenvolvem visando entender e pontuar a necessidade dos usuários como indivíduo de particularidades que necessariamente influenciam sua interação com a unidade de informação, mostrando a vinculação de seu meio social com suas buscas e conseqüentemente a necessidade de adaptar os estudos para entender essas realidades, adaptando-se assim o formato das pesquisas e diagnósticos.

A respeito deste entendimento de inovação e mudança no foco dos estudos a partir do contexto social do usuário, Silva (2012, p.114), pontua:

[...] é pertinente afirmar que o usuário deve ser visto como protagonista de suas próprias decisões para construção de informação, sendo papel do centro de informação estabelecer um diálogo constante com os usuários. Com efeito, mesmo que seja frequente a discussão sobre o escasso conhecimento do usuário sobre suas necessidades de informação, assim como o escasso conhecimento de quais maneiras o centro de informação pode satisfazê-las é preciso atentar para um conjunto de estratégias que o centro de informação pode conceber, visando compreender a realidade social que está inserida (SILVA, 2012, p.114).

Entendendo-se a mudança de direcionamento na identificação e análise de perfis de usuários ao longo das décadas, pode-se compreender o atual direcionamento quanto a necessidade de entender o perfil do usuário considerando o contexto no qual está inserido, suas conexões sociais, suas vivências e a comunidade na qual está inserido, todos estes fatores refletem-se nas suas práticas diárias, suas necessidades e anseios quanto a unidade de informação que frequentam ou podem vir a frequentar.

Dessa forma, na seção a seguir serão explorados os conceitos relacionados às ferramentas de gestão e sua aplicação nas bibliotecas, considerando-se um cenário frequentemente em movimento, onde a caracterização do perfil dos usuários se faz necessária para focar ações voltadas aos perfis identificados cada vez mais de forma dinâmica.

5 | FERRAMENTAS DE GESTÃO E SUA APLICAÇÃO EM BIBLIOTECAS

Considerando o papel da biblioteca universitária voltado ao desenvolvimento de futuros profissionais, cabe a análise quanto a frequente utilização e atualização de dados que fundamentam a tomada de decisões em uma gestão mais estratégica.

O estudo realizado por Cândido, Bertotti e Bedin (2017, p.1166) destacam que:

Com os avanços no desenvolvimento tecnológico, as organizações são constantemente desafiadas, seja para garantir uma posição de destaque no mercado, ou para atender às necessidades dos usuários. Esta situação é percebida, de forma geral, também pelas unidades de informação (CÂNDIDO; BERTOTTI; BEDIN, 2017, p. 1166)

Entende-se então a necessidade constante de atualização para adequar o planejamento e ações internas aos usuários da biblioteca. Para a autora a inovação se torna fator decisivo nos resultados e performance das organizações, incluindo a adoção de novas abordagens (CÂNDIDO; BERTOTTI; BEDIN, 2017, p.1166).

Com base nesta necessidade de novas abordagens com finalidade de reconhecimento de perfil de usuários de unidades de informação, o mapa de empatia surge como uma ferramenta para análise preliminar e complementar dos usuários. De acordo com Valdrich e Cândido (2018, p.108), as informações “representam insumos para a realização do planejamento de serviços de informação, para a avaliação, construção e desenvolvimento de acervos e políticas de acesso, e identificação de demandas e/ou solução de problemas”.

Ressalta-se ainda pela autora que a ferramenta do mapa de empatia foi criada pela Design Thinking Xplane, e que visa exercitar “reflexões sobre o que o cliente diz, faz, vê, pensa, sente e ouve para ajudar no desenho do modelo de negócio de uma empresa” (VALDRICH; CÂNDIDO, 2018, p.113).

Segundo Quaiser (2017), o mapa de empatia:

Faz parte da metodologia Canvas para Negócios. É uma ferramenta que ajuda você a imaginar o “personagem” que representa os seus clientes: persona, buying persona ou avatar. Não importa o nome, o importante é você conhecer a fundo o seu cliente para conseguir ter empatia com ele. O nome já diz: Mapa de Empatia. Ou seja: seja empático, coloque-se no lugar do seu cliente, experimente ver a vida através do universo dele.

Ainda de acordo com a autora, as reflexões buscadas pela aplicação do mapa de empatia baseiam-se na identificação das seguintes respostas sobre o público

que buscou-se caracterizar:

1. O que ele vê? Direcionado ao que vê no ambiente, nos meios que frequenta, o que vê com os amigos, mercado de trabalho.
2. O que ele pensa e sente? Relaciona-se ao que pensa em sua essência, sobre suas aspirações e preocupações, o que ocupa sua mente.
3. O que ele escuta? O que amigos, familiares, colegas de trabalho, influenciadores dizem para ele?
4. O que ele fala e faz? Reflete-se em seu comportamento social, quais são suas atitudes em público? O que ele fala para as outras pessoas?
5. Quais são suas dores? Quais seus medos, frustrações, quais obstáculos enfrenta?
6. Quais são seus ganhos? Quais seus desejos e necessidades, suas formas de medir seu sucesso?



Figura 1 – Mapa de empatia

Fonte: E-commerce Brasil (2017, não paginado).

Imaginar-se no lugar do usuário da unidade de informação é o pré-requisito fundamental para utilizar a ferramenta, a partir das 6 respostas acima pontuadas, a ferramenta possibilita indicar perfis, criar a persona que busca-se identificar para fundamentar outros estudos aprofundados, direcionamentos estratégicos e tomada de decisões.

Na seção a seguir, apresentam-se algumas informações pertinentes para contextualizar o cenário da biblioteca do SENAI de Chapecó.

6 | SOBRE A BIBLIOTECA DO SENAI CHAPECÓ

O cenário de atuação do sistema divide-se no Estado de Santa Catarina por regionais, sendo que a biblioteca tema do presente estudo está situada na regional oeste, que conta com 6 unidades de informação no total (3 bibliotecas e 3 salas de leitura), considerando os serviços prestados pelas instituições do Sistema nas áreas de alimentação, farmácia, social e educacional.

A unidade de informação foco deste estudo, biblioteca de Chapecó, possui no momento um acervo com 17.997 exemplares (sendo 7.179 títulos), com a utilização do sistema de gestão de acervo Pergamum. Atuam neste espaço três profissionais no momento, sendo a bibliotecária responsável e duas colaboradoras no cargo auxiliar administrativo (uma delas cursando biblioteconomia e a outra com licenciatura em letras e bacharelado em teologia).

A bibliotecária atuante na instituição, além de atender as 6 unidades de informação da regional oeste, também presta serviços para a regional extremo oeste, que conta com uma biblioteca em São Miguel do Oeste e uma sala de leitura em Itapiranga, totalizando assim 8 unidades que são assistidas pela bibliotecária responsável.

A biblioteca do SENAI Chapecó está classificada como biblioteca Universitária, visto que a unidade presta serviços de ensino superior, tendo esta classificação de acordo com as normas e regulamentações do Ministério da Educação (MEC), passando desta forma por periódicas avaliações que tem por objetivo inclusive fazer análise presencial da estrutura física da unidade, acervo direcionado aos cursos, profissionais qualificados, políticas de atendimento aos estudantes, responsabilidade social da instituição, dentre outros.

Oliveira (2002, p.208), relata a respeito da missão das bibliotecas das Instituições de Ensino Superior:

[...] tem por missão o suporte de suas atividades; sejam elas de ensino, pesquisa ou extensão. Desta forma, deve-se priorizar recursos informacionais, infraestrutura e serviços adequados para a(s) atividade(s) definida(s) por cada IES (OLIVEIRA, 2002, p.208).

De acordo com Hubner e Kuhn (2017, p.59) o formato de espaço de aprendizagem nas bibliotecas universitárias aconteceu somente a partir do século XIX, pois até então elas tinham a função de preservação, quando os acervos passaram a ser abertos para a comunidades acadêmicas houve esta mudança de papel destes espaços.

Cabe salientar que o SENAI de Chapecó, oferece cursos em diversas modalidades diferenciadas, como aprendizagem, qualificação profissional, cursos técnicos, graduação, pós-graduação, cursos de curta duração e cursos de extensão, de igual forma compartilha espaço físico com o SESI para as turmas de ensino

médio. Este último público apontado é um dos que acaba direcionando o perfil dinâmico da biblioteca no que se refere aos públicos que fazem uso do espaço.

Neste cenário, Mattos e Pinheiro (2006) pontua ser este um cenário de grandes mudanças no ensino particular, no qual surgem as bibliotecas mistas, com foco em públicos escolares e universitários, visando adaptar cenários de públicos diferenciados, porém em espaços em comum.

Sendo assim, a partir desta identificação de atuação da biblioteca, cabe salientar, que mesmo diante de sua classificação para fins legais e de direcionamentos, outros diversos públicos compartilham do mesmo espaço, tornando o ambiente variado e necessariamente pensado considerando essa diversidade.

Com base no cenário da biblioteca, a seção a seguir contempla as informações referentes a aplicação do mapa de empatia na biblioteca do SENAI Chapecó.

7 | APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Esta seção se destina à análise e discussão dos resultados da pesquisa, a partir da metodologia indicada de aplicação do mapa de empatia na unidade de informação do SENAI de Chapecó.

Identificaram-se seis perfis que utilizam a biblioteca, sendo eles: 1) ensino superior; 2) ensino médio; 3) colaboradores; 4) cursos técnicos; 5) cursos qualificação; 6) cursos de aprendizagem. Na sequência serão apresentados os mapas e as informações detalhadas de cada um dos perfis.

O primeiro perfil identificado abrange os estudantes do ensino superior, as características identificadas podem ser analisadas na figura 2.



Figura 2 – Mapa de empatia: ensino superior

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

A figura 2 apresenta o perfil do público do ensino superior (graduação e pós graduação), esse público utiliza o espaço de forma considerada regular, porém apresenta dificuldades na localização das informações no espaço da biblioteca e nas bases de dados disponíveis, sua maior necessidade está na orientação com relação a normalização dos trabalhos que precisa entregar.

O segundo perfil indicado é o de alunos do ensino médio, cujos resultados estão pontuados na figura 3.



Figura 3 – Mapa de empatia: ensino médio

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Na figura 3 apresenta-se o perfil dos alunos do ensino médio, este público apresenta hábito frequente de leitura, utiliza o espaço nos intervalos e é participativo nas atividades promovidas pela biblioteca. Para este público que tem como foco o vestibular e sua programação para um futuro profissional o maior ganho é entendido como flexibilizar o atendimento da biblioteca no horário do meio dia (12h às 13h) e tornar o espaço mais aconchegante, com almofadas, tapetes, puffs que contribuirão para os momentos de descanso em suas jornadas de estudos.

O terceiro público identificado através da aplicação do mapa de empatia, é o de colaboradores, a figura 4 apresenta a análise deste perfil.



Figura 4 – Mapa de empatia: colaboradores

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Na figura 4 apresenta-se o perfil dos colaboradores atuantes no SENAI, este público é identificado pelos mais diversos cargos, como equipe técnica-administrativa e professores das diferentes modalidades oferecidas. Para este público, a disponibilização do espaço da biblioteca para as aulas é vista como um ganho, visto que nem sempre os laboratórios de informática estão disponíveis, porém a atualização dos equipamentos é pontuada como uma necessidade. De igual forma disponibilizar a base Pearson para pesquisa, visto que a mesma só está disponível para o ensino superior, devido aos custos.

Na figura 5, apresentada a seguir, indica-se a análise caracterizada do perfil de estudantes dos cursos técnicos, que é o quarto perfil identificado.



Figura 5 – Mapa de empatia: cursos técnicos

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

A figura 5 apresenta o perfil dos alunos dos cursos técnicos. Este público apresenta certa dificuldade para utilização da internet, editor de textos e equipamentos de informática de forma geral, a disponibilização deste espaço para estudo é seu maior ganho, pois é considerado como um passo a mais para alcançarem seu objetivo de formação, visto que podem utilizar os computadores disponíveis na biblioteca e acabam criando autonomia nestes processos, muitas vezes com o auxílio dos atendentes da biblioteca.

O quinto perfil pontuado através do mapa é de alunos dos cursos de qualificação, cuja análise esta apresentada na figura 6.



Figura 6 – Mapa de empatia: cursos qualificação

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

A figura 6 apresenta o perfil dos alunos dos cursos de qualificação, para estes alunos em específico é importante salientar que somente para cursos com carga horária acima de 160 horas é possível realizar empréstimos, quanto aos demais serviços a biblioteca disponibiliza de forma geral para todos os usuários. Para estes usuários, o uso do espaço da biblioteca não é frequente, muitas vezes justamente devido a baixa carga horária de seus cursos, sendo assim o maior obstáculo enfrentado é justamente não poder realizar o empréstimo de livros, o que está devidamente previsto no regulamento interno.

A figura 7 apresenta o sexto perfil identificado, que é o de alunos dos cursos de aprendizagem.



Figura 7 – Mapa de empatia: cursos aprendizagem

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

A figura 7 apresenta o perfil dos alunos dos cursos de aprendizagem. Para este público a utilização do espaço para descanso é um ganho considerável, o que pode indicar a necessidade de melhorias neste sentido, de igual forma, identificaram-se necessidades de busca de acervo para alunos com baixa visão e a disponibilização do espaço aberto ao meio dia para descanso e pesquisa.

A partir da análise dos 6 perfis identificados de usuários da biblioteca do SENAI Chapecó através da aplicação do mapa de empatia, pode-se perceber diferentes características de uso do espaço disponibilizado pela biblioteca.

Destacam-se os pontos indicados como melhorias necessárias, ou ganhos para mais de um público pontuado, como flexibilização do horário de atendimento no que se refere ao atendimento do meio dia, bem como ampliação no espaço visando torná-lo mais aconchegante e acolhedor, principalmente considerando que alguns cursos e turmas têm jornadas de estudos com mais de um período de atuação (manhã e tarde por exemplo).

Desta forma, o mapa de empatia permitiu identificar pontos de convergência entre os variados públicos que são apontados como necessidades de melhorias no uso da unidade de informação (espaço, horário, equipamentos).

A caracterização dos diferentes perfis aponta não só para melhorias direcionadas a todos os públicos, mas algumas delas muito específicas no que

se refere às obras técnicas para determinados cursos/públicos, a necessidade de atendimento diferenciado para públicos com dificuldade para acessos e também para normalização de seus trabalhos, o que pode direcionar iniciativas futuras e ações relacionadas à estas possíveis melhorias.

No quadro abaixo estão pontuados os ganhos apresentados por público de forma estratificada, tendo sido extraídos da aplicação do mapa de empatia:

Público	Ganhos Pontuados
Ensino Superior	Oficinas para normalização de trabalhos. Treinamento para uso das bases de dados.
Ensino Médio	Biblioteca aberta no horário do almoço. Deseja espaço com puffs, tapetes, almofadas para descansar. Carreira profissional.
Colaboradores	Que todos possam usar a base Pearson. Atualização do acervo técnico. Que seja feita a atualização dos computadores.
Cursos Técnicos	Alcançar o curso tão desejado (formação). Ganho de um espaço para estudo. Autonomia para uso da internet e trabalhos acadêmicos.
Cursos Qualificação	Ganho de espaço acessível.
Cursos Aprendizagem	Deseja espaço aberto no horário do meio dia. Deseja espaço para descanso após as aulas. Espaço com poltronas e puffs.

Quadro 1 – Ganhos identificados a partir do mapa de empatia

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

8 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Partindo da aplicação do mapa de empatia com os colaboradores atuantes na biblioteca do SENAI de Chapecó, foi possível atingir o objetivo proposto de caracterizar os perfis dos usuários desta biblioteca, sendo então identificados 6 diferentes perfis de usuários.

A explanação realizada com base na análise de vivências diárias e observação dos públicos frequentadores (análise empírica base do estudo) gera índices que dão embasamento para necessidades diversas e em alguns momentos convergentes.

O apontamento de alguns dados em comum serve para elencar prioridades. A indicação de necessidades como a melhoria no conforto proporcionado no espaço e a flexibilização dos horários demonstram pontos em comum que devem ser avaliados, já a atualização do acervo técnico é um ponto levantado para um dos públicos em específico (colaboradores).

O estudo baseado na aplicação da ferramenta do mapa de empatia possibilita gerar reflexão sobre o cenário atual da unidade de informação, serve inclusive como embasamento para estudos futuros e a aplicação de outras ferramentas.

A unidade de informação pode partir desta análise para estratificar cenários diferenciados pensando em seus públicos de forma mais específica, pode-se inclusive visualizar cenários de atuação com melhorias voltadas às necessidades elencadas para os públicos, bem como um estudo de usuários que levará em consideração os diferentes cenários sociais da comunidade atendida pela biblioteca do SENAI de Chapecó, tendo-se por base a diversidade dos públicos.

REFERÊNCIAS

- BAPTISTA, Sofia Galvão; Cunha, Murilo Bastos da. **Perspectivas em Ciência da Informação**. 2007, Volume 12 N. 2 Pages 168 – 184. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pci/v12n2/v12n2a11.pdf>. Acesso em: 05 de jun. 2019.
- BEESTART. **Como fazer o mapa da empatia**. 2018. Disponível em: <http://www.beestart.com.br/blog/como-fazer-o-mapa-da-empatia/>. Acesso em: 18 de jul. 2019.
- CÂNDIDO, Ana Clara; BERTOTTI, Patrícia Soares da Silva; BEDIN, Jéssica. O potencial das ferramentas atuais de Gestão & Negócios aplicados às Unidades de Informação. **RBD. Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, São Paulo, v. 13, p. 1165-1182, dez. 2017. ISSN 1980-6949. Disponível em: <https://rbbd.febab.org.br/rbbd/article/view/910>. Acesso em: 01 jul. 2019.
- DERVIN, B.; NILAN, M. **Information needs and uses**. Annual Review of Information Science and Technology – ARIST, v. 21, p. 3-33, 1986.
- E-COMMERCE BRASIL. **O mapa de empatia para desenvolvimento de soluções efetivas**. 2017. Disponível em: <https://www.ecommercebrasil.com.br/artigos/o-mapa-de-empatia-para-desenvolvimento-de-solucoes-efetivas/>. Acesso em: 29 jul. 2019.
- FIGUEIREDO, Nice Menezes. **Estudos de uso e usuários da informação**. Brasília: IBICT, 1994.
- FIESC. **Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina**. 2019. Disponível em: <http://fiesc.com.br>. Acesso em: 20 de jul. 2019.
- GASQUE, Kelley Cristine Gonçalves Dias; COSTA, Sely Maria de Souza. **Evolução teórico-metodológica dos estudos de comportamento informacional de usuários**. 2010, v.39, n.1. Disponível em: <http://revista.ibict.br/ciinf/article/view/1285>. Acesso em: 03 de jun. 2019.
- HUBNER, Marcos L. F.; KUHN, Ana C. A. **Bibliotecas Universitárias como espaços de aprendizagem**. Biblos: Revista do Instituto de Ciências Humanas e da Informação, v. 31, n. 1, p. 51-72, jan./jun. 2017. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/biblos/article/view/6509>. Acesso em: 05 de jun. 2019.
- MATTOS, Ana Luiza de Oliveira; PINHEIRO, Michelle. O perfil das novas bibliotecas escolares-universitárias (bibliotecas mistas) nas instituições de ensino privado no estado de Santa Catarina. **Revista ACB: Biblioteconomia em Santa Catarina, Florianópolis**, v. 11, n.1, p. 171-184, jan./jul. 2016. Disponível em: <https://revista.acbsc.org.br/racb/article/view/474/601>. Acesso em: 21 jul. 2019.
- OLIVEIRA, Nirlei Maria. **A biblioteca das instituições de ensino superior e os padrões de qualidades do MEC: uma análise preliminar**. Perspect. cienc. inf., Belo Horizonte, v. 7, n. 2, p. 207-221, jul./dez. 2002. Disponível em: http://www.brapci.inf.br/_repositorio/2010/11/pdf_a493d32e9a_0012798.pdf. Acesso em: 15 de jun. 2019.

QUAISER, Paula. Mapa de Empatia, o que é?. **Canvas Academy**. [S.l.], [2017]. Disponível em: <https://canvasacademy.com.br/mapa-de-empatia-2/>. Acesso em: 08 jul. 2019.

SILVA, Jonathas Luiz Carvalho. **Necessidades de informação e satisfação do usuário**: algumas considerações no âmbito dos usuários da informação. Disponível em: www.revistas.usp.br/incid/article/download/48656/52727/. Acesso em: 20 de jun. 2019.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 3. ed. rev. e atual. Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001.

SENADO. **Sistema S**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/sistema-s>. Acesso em: 16 de mai. 2019.

SENAI. **Sobre o SENAI**. Disponível em: <http://sc.senai.br/pt-br/sobre-senai>. Acessado em: 17 de mai. 2019.

VALDRICH, Tatiane; CÂNDIDO, Ana Clara. **Mapa de empatia como proposta de instrumento em estudos de usuários**: aplicação realizada na Biblioteca Pública de Santa Catarina. Revista ACB, [S.l.], v. 23, n. 1, p. 107-124, mar. 2018. ISSN 1414-0594. Disponível em: <https://revista.acbsc.org.br/racb/article/view/1420>. Acesso em: 01 jul. 2019.

E-QUIPU: UMA PROPOSTA DE PROMOÇÃO DA INOVAÇÃO DA UNIVERSIDADE

Data de aceite: 20/02/2020

Data de submissão: 28/11/2019

Eduardo Ísmodes Cascón

Doctor en Historia de América Latina y Mundos Indígenas (Universidad Pablo de Olavide, Sevilla – España)

Profesor Principal del Departamento de Ingeniería de la Pontificia Universidad Católica del Perú
<https://orcid.org/0000-0001-8975-8800>

Jesús Carpio-Ojeda

Doctorando del Programa de Ingeniería (Pontificia Universidad Católica del Perú)

Profesor del Departamento de Ingeniería de la Pontificia Universidad Católica del Perú
<https://orcid.org/0000-0001-8251-2031>

RESUMEN: La mejora en la formación de competencias se convierte en un tema crucial para formar a los investigadores, innovadores y emprendedores que un país necesita y por ello, con la idea de modificar esta situación y mejorar la formación universitaria, el año 2006 se creó E-QUIPU desde la Pontificia Universidad Católica del Perú, que es un sistema que promueve y sistematiza la formación y el registro de equipos de trabajo universitarios en los que se trabajan temas de interés propios de los integrantes de los equipos. E-QUIPU es

una propuesta que busca facilitar la articulación de un Sistema de Innovación de abajo hacia arriba, sólido en sus bases y, además con gente ilusionada y motivada porque trabaja en lo que le agrada y en aquello a lo que le gustaría dedicar una buena parte de su vida. Desde E-QUIPU y luego de varios años de trabajo, se ha descubierto la importancia de utilizar espacios que normalmente en las universidades no se aprovechan y que son los espacios no formales, ligándolos con los espacios formales desde donde se les apoya en la definición de objetivos, planes a largo plazo y que puedan pasar de la condición de grupo a la condición de equipo. El dinamismo de E-QUIPU contribuye a la formación en competencias de los estudiantes, que son fundamentales para su futura vida de egresados y no precisa de grandes inversiones monetarias, por lo cual podría convertirse en un nuevo modelo de gestión de la innovación que contribuya al desarrollo de las regiones o países. Para evaluar las bondades de la iniciativa en la formación en competencias, se desarrolló un trabajo de tesis doctoral, cuyos resultados se exponen en el presente capítulo.

PALABRAS CLAVE: Trabajo en Equipo. Sistema. Universidad. Competencias. Innovación

E-QUIPU: UNA PROPUESTA PARA IMPULSAR LA INNOVACIÓN DESDE LA UNIVERSIDAD

RESUMO: A melhoria na formação dos alunos, destacamos o conhecimento, as habilidades e atitudes, se converte em um tema crucial para formar investigadores, inovadores e empreendedores visto que, um país necessita de pessoas com estas características. Diante disso, no ano de 2006 na Pontificia Universidad Católica do Perú, foi criada a E-QUIPU, que veio para modificar esta situação e melhorar a formação universitária. A E-QUIPU consiste em um sistema que incentiva e sistematiza a formação e o registro das equipes universitárias, trabalhando com assuntos de interesse dos próprios integrantes das equipes. E-QUIPU é uma proposta que busca facilitar a articulação de um Sistema de Inovação em um movimento de baixo para cima, sólido em sua base, ademais com pessoas cheias de ideias e motivadas já que atuam na área que gostam ou em algo que gostaria de atuar por um bom tempo em suas vidas. E-QUIPU descobriu que, depois de vários anos de trabalho, há uma necessidade em aproveitar espaços que, normalmente nas universidades não se aproveitavam, isto é, ligando-os com os espaços formais desde onde os possa apoiar na definição de objetivos, planos a longo prazo e que possam passar da condição de grupo a condição de equipe. O dinamismo de E-QUIPU contribui para a formação dos estudantes, destacando pontos que são fundamentais na vida dos novos alunos e que não necessita grandes investimentos econômicos e pode converter-se em um novo modelo de gestão da inovação, contribuindo para o desenvolvimento das regiões ou países. Para avaliar os benefícios da iniciativa na formação em concorrência, se desenvolveu um trabalho de tese de doutorado, cujos resultados se expõem no documento presente.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho em equipe. Sistema. Universidade. Competências. Inovação

E-QUIPU: A PROPOSAL TO PROMOTE INNOVATION FROM THE UNIVERSITY

ABSTRACT: Improvement in skills training becomes a crucial issue when it comes to researchers, innovators and entrepreneurs' training needed in a country and with the idea of changing this situation and to improve university education is why, in 2006, E-QUIPU was created and it was from Pontificia Universidad Católica del Perú. E-QUIPU is a system that promotes and systematizes university work teams' training and registration, in these teams what they work are topics that are interesting to each member of the group. E-QUIPU is a proposal that was created to make easier the articulation of an Innovation System from the bottom-up which is solid-based and with excited and motivated people because they not only work on what they like but also on what they would like to dedicate a great part of their life. After many years of work, E-QUIPU has discovered the importance of taking advantages of spaces that is not

normally done at universities and these spaces are informal spaces, linking them with formal spaces where they are supported in objectives' definition, long-term plans and to pass from being a group to being a team. The dynamism of E-QUIPU contributes to the students' skills training which results to be fundamental for their future as graduated and this initiative does not require big investments and it could become into a new innovation management model which contributes to the development of regions or countries. In order to evaluate the benefits of the initiatives in skills training, a PhD thesis work has been done and its results are shown in this chapter.

KEYWORDS: Teamwork. System. University. Competences. Innovation

1 | INTRODUCCIÓN

En países en desarrollo como el Perú se tienen problemas para generar innovaciones importantes para la sociedad. Si se acepta como punto de partida que el principal objetivo de una sociedad organizada es que sus integrantes alcancen un buen nivel de desarrollo humano, y según el informe del PNUD (PNUD, 2001) el cambio tecnológico y la innovación son fundamentales para que ello suceda.

Este cambio tecnológico se consigue gracias a la combinación de personas involucradas con la innovación y que cuenten con recursos para ello. De acuerdo con lo anterior, el papel de las universidades como centros de formación de investigadores, inventores, innovadores y emprendedores, debe ser de suma importancia para la sociedad.

Lamentablemente, a pesar de la importancia potencial de las universidades, en términos reales y en el Perú, estas no producen a los creadores, investigadores, innovadores y emprendedores que puedan contribuir a generar cambio tecnológico o innovaciones. Porque las universidades están anquilosadas en el pasado, y es una condición muy difícil de cambiar debido a que los profesores, forman a los futuros profesores y con ello garantizan la reproducción del sistema y su poca disposición a cambiar y a adaptarse a la evolución que ocurre fuera de la universidad, todo esto complica este cambio.

Por lo anteriormente expuesto surge la inquietud. ¿Cómo podría hacerse en las universidades en el Perú para ponerse al día en las tendencias actuales en la educación superior? Si las universidades se caracterizan por su resistencia al cambio. ¿Cómo infundirle la inquietud que permita una fuerte reacción y un cambio profundo para mejor?

En esa dirección, el año 2006 se lanzó la iniciativa E-QUIPU, iniciativa enfocada en incentivar en los estudiantes el interés por investigar, innovar y emprender y en desarrollar sus competencias personales, profesionales y sociales, paliando las limitaciones de la formación universitaria tradicional.

2 | LA EXPERIENCIA E-QUIPU

Desde la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) nace E-QUIPU; un sistema que promueve la creación de conocimiento y riqueza a partir del potencial existente en el sistema universitario. Basándose en experiencias de diversas organizaciones que nacen y se desarrollan en las universidades por iniciativas individuales y no necesariamente formales.

E-QUIPU es el primer sistema organizacional que canaliza las iniciativas colectivas que nacen en la Universidad, este sistema surge por la necesidad de brindar apoyo a todos los proyectos que alumnos, profesores y egresados (de diversas especialidades) deseen emprender juntos, como equipo.

Los principales elementos con los que se dio inicio al sistema fueron la existencia de un grupo directivo ejecutivo, un sistema informático de soporte que contó con el apoyo de una plataforma web, el desarrollo de actividades de formación de equipos y los primeros equipos voluntarios que se inscribieron en el sistema.

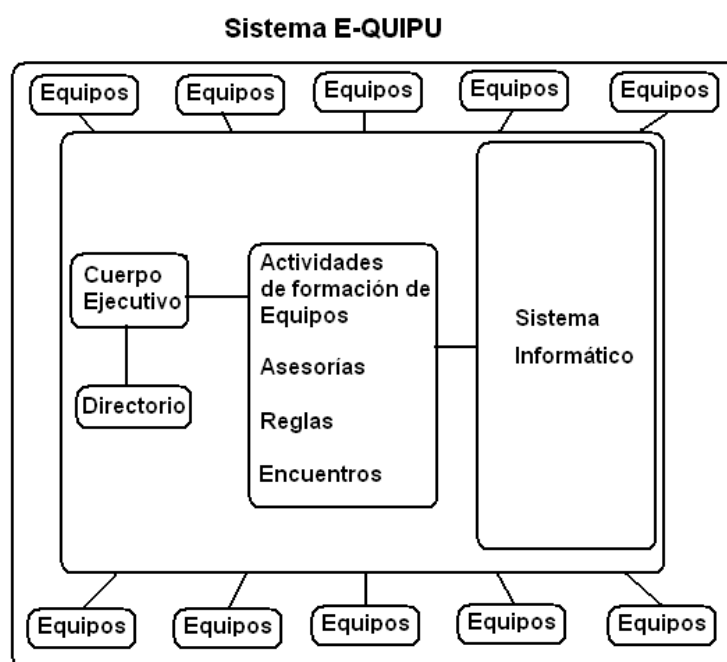


Figura 1: Estructura inicial del sistema

Tras diecinueve años de trabajo y más de mil equipos formados, E-QUIPU se encuentra operando en dieciséis universidades peruanas, con gran éxito. La experiencia vivida en todo este tiempo permite apostar por el trabajo en equipo y las ideas, seguir confiando en los equipos de interés que continúan trabajando en pos de sus sueños. Esta experiencia es la que deseamos compartir: “la experiencia E-QUIPU”.

- **Equipo de Interés**

En E-QUIPU, se utiliza el término “equipo de interés”, que no es lo mismo que equipo. Aunque un equipo de interés acoge todas las características de un equipo, (objetivo común, comunicación, relación horizontal, conciencia colectiva, etc) presenta adicionalmente un elemento fundamental; principio y razón de ser de un equipo en el Sistema: el interés

Entendemos el interés como la motivación primera por lo cual uno trabaja, es decir ese “algo” que impulsa a todos los miembros a continuar trabajando en pro de su equipo. Hacer una publicación, formar una empresa, investigar en bioingeniería, emprender una acción de voluntariado, difundir la práctica de algún deporte, en fin; son algunos ejemplos de intereses presentes en los equipos de interés. Es éste el principio hacia un trabajo dedicado y continuo, articulado y organizado, un trabajo en equipo.

En ese sentido, presentamos esta definición de lo que es un equipo de interés: “Un Equipo de Interés es un conjunto de personas que se reúnen para realizar actividades de manera regular y constante en función de intereses comunes que generen conocimientos y bienes tangibles mediante la investigación, el desarrollo y la innovación en beneficio de la sociedad.”

Así, podemos ver que el fin último de un equipo de interés trasciende su propio interés y se dirige hacia la generación de beneficios tangibles para la sociedad en la que se desarrollan. Es decir, sin importar el área o línea de acción que se siga; cada equipo a través de su propio avance y los logros que obtiene hace su aporte en beneficio de su comunidad.

Al crear una startup, investigar algún tema, difundir una disciplina, etc; la gama de posibilidades de desarrollo va en aumento y se tiene a diferentes personas trabajando hacia una meta específica en pro de la región y del país.

La palabra E-QUIPU integra tres conceptos. La “e-” rememora los correos electrónicos e Internet. La palabra “quipu” se relaciona con el sistema de registro de información de los incas y el conjunto E-QUIPU hace referencia a la idea de trabajo en equipo.

- **Filosofía de Trabajo**

Después de echar un vistazo a la lógica que envuelve un equipo de interés, conoceremos el sistema que organiza y articula todos estos proyectos.

E-QUIPU es el primer Sistema Organizacional que se pone al servicio de las iniciativas colectivas que pueden surgir en una Universidad, buscando que esas iniciativas se consoliden en un equipo de interés para de esta manera poder

brindarles herramientas que contribuyan al crecimiento de las mismas.

Un proyecto, una publicación, la investigación en cualquier rama, la difusión de un deporte, una idea de negocio, startup, etc. todos los intereses pueden formar parte de E-QUIPU.

El objetivo principal es “Crear y Fortalecer una red de equipos de interés dedicada a la generación de conocimiento y articulación del Sistema Nacional de Innovación”. Para ello, el sistema propone tres pilares que permiten desentrañar su filosofía del trabajo en equipo y que han sido la clave en toda esta “Experiencia”:

Interés Común, se refiere al interés (mencionado anteriormente) que une a todos los miembros de un equipo. Asimismo, existe un interés por parte del Sistema hacia los equipos, un interés por su constante mejora, que nos permite entendernos y entablar un lenguaje común.

Compromiso Total tras tener un interés y sumergirse en el tema surge un compromiso entre los integrantes, es decir la “promesa” de trabajar diligentemente y en pro del interés común. Nos encontramos en un nivel superior al del interés, el asumir un “compromiso total” es lo que permitirá a los integrantes crecer como equipo y poder cumplir con las metas trazadas. Asimismo, E-QUIPU asume el mismo compromiso con cada uno de sus equipos, y espera que éstos también estén dispuestos a comprometerse con el Sistema y su filosofía.

Confianza incondicional el último pilar. Es la capacidad que tiene el equipo de confiar en sus miembros y que éstos, a su vez, confíen mutuamente. Al confiar en la labor del otro, entramos en una dimensión en la que se puede maximizar las capacidades de cada quien y engranar exitosamente cada responsabilidad. Un equipo de interés, tiene como uno de sus retos la confianza.

Esto les permitirá evolucionar hacia una conciencia colectiva. El confiar implica estar seguro de las capacidades y responsabilidades del equipo, caminar a paso seguro y saber que el otro sabrá “responder” a las necesidades del equipo. Confiar en los miembros del equipo es abrir las puertas a un mundo de posibilidades. La confianza incondicional que E-QUIPU deposita en sus miembros es fundamental en cada una de las acciones que se toman.

Estos tres componentes permiten a E-QUIPU llegar al ansiado Trabajo en Equipo, componente esencial del sistema.

• **Los Niveles**

En E-QUIPU se organizan a los equipos en 4 niveles y un estado. Cada nivel cuenta con beneficios y responsabilidades, conforme suben de nivel, aumentan los beneficios y las responsabilidades. Los niveles son los siguientes:

- Equipo Inicial, al registrar un equipo en el sistema, automáticamente pertenece a este nivel. El equipo inicial informa periódicamente de sus avances

y cuenta con ciertos beneficios. El equipo Inicial es el que declara sus intenciones e informa sobre su existencia. Al cabo de 6 meses se hará una evaluación y se decidirá si sigue en este nivel o se pasa al siguiente.

- Equipo Junior, este nivel tiene un compromiso mayor que el anterior, se desarrollan proyectos por periodos y se llega a tener un plan estratégico. En este nivel, E-QUIPU asigna un mentor, quien va a ser el nexo entre el Sistema y el equipo. Este mentor es el encargado de acompañar el trabajo del equipo y asesorarlo constantemente en los aspectos necesarios. El periodo mínimo de permanencia en este nivel es de 12 meses.
- Equipo Senior, el equipo Senior cuenta con una línea de investigación o acción definida, genera conocimientos en una misma área, es sostenible en el tiempo y cuentan entre sus miembros con profesores, gente de gobierno y empresa. Forma parte de la cartera de equipos del Sistema.
- Equipo Master, el equipo Master aplica conocimientos propios o utiliza los existentes para solucionar problemas de la sociedad; existe un compromiso mayor para con sus metas. Entre los miembros de este nivel existen tesis, se publican papers o artículos y se realizan capacitaciones. Este equipo está preparado para formar a equipos iniciales de su misma área.
- Estado en Coma, cuando un equipo no cumplen con lo establecido o se separa, pasa automáticamente al estado en Coma. En este caso, puede bajar de nivel y en el peor de los casos declararse equipo cerrado.

- **Actividades principales**

Entre las actividades que la experiencia E-QUIPU brinda, tenemos:

- Asesorías, en el caso de los equipos iniciales, se hace incidencia en: planeamiento estratégico, realización de eventos, cómo organizarse para trabajar en equipo. Con los equipos Junior; además de los temas trabajados en el nivel Inicial también se incluyen: gestión y elaboración de proyectos, trabajo en equipo, comunicación, entre otros.
- Conferencias, se realizan conferencias con temas de interés relacionados con la filosofía E-QUIPU, es decir, en el desarrollo de competencias, trabajo en equipo, liderazgo entre otros temas. Asimismo, los equipos junior realizan conferencias relacionadas con su tema de interés.
- Talleres, se ofrecen capacitaciones para los miembros de los equipos. En el nivel Inicial se dicta el taller de planeamiento estratégico. En el nivel Junior se da un ciclo de talleres, con los siguientes temas: Comunicación Interna, Elaboración de Perfiles de Proyectos y Trabajo en Equipo.
- Difusión, se difunden los proyectos que realizan los equipos a través de los diversos medios: boletín virtual, boletín impreso, blogs, el portal, trípticos, la revista anual y los diferentes eventos a los que son invitados.
- Encuentros, por áreas temáticas se invita a los equipos de interés para que puedan compartir su experiencia como equipo de interés y poder enriquecer a los equipos que recién empiezan en esa área.
- Feria E-QUIPU, evento que reúne a los mejores equipo de interés en un solo espacio con stands interactivos y shows, mostrando los avances y logros de

sus proyectos.

- Concurso Generando Conocimiento, solo para equipos de E-QUIPU. Los equipos presentan sus proyectos y se otorgan financiamiento a los mejores. El jurado está conformado por profesores de la universidad y profesionales de diversas áreas.
- Convención, es un evento anual donde se reúnen todos los miembros de todos los equipos de interés en una fiesta que celebra el trabajo en equipo. Asimismo, se premia a los equipos más destacados por categorías.

- **Soporte Informático**

Las tecnologías de información y comunicación son un medio excelente para facilitar la creación de redes y de orientar su funcionamiento. Por ello se consideró fundamental, contar con una plataforma informática, en la que se pudieran inscribir los Equipos de Interés y que a través de la misma pudieran gestionar las actividades de sus equipos. Con la plataforma se incentivó la publicación de logros. La plataforma facilitó la aparición de una suerte de oferta y demanda de temas para la formación de equipos.

Se trató que la plataforma fuera de fácil acceso y que ofreciera herramientas para el trabajo colaborativo. Entre las secciones de la plataforma tenemos: una de contenido donde se cuenta con información referente al sistema y los equipos, otra sección para la inscripción de los equipos; una sección para publicar noticias y eventos de los equipos y finalmente, una intranet que permite editar y administrar todos los datos del sistema. Los miembros de cada equipo pueden designar al responsable particular encargado del uso de la herramienta.

Asimismo, los equipos pueden manejar comunicaciones internas y guardar un registro de información útil e importante para los miembros del equipo, permitiendo comunicar a todos los miembros las noticias más importantes, segmentar a los equipos según objetivos, clasificarlos según su nivel de desarrollo o madurez y ser un ejemplo para la formación de redes equivalentes en otras universidades o para conseguir socios o miembros de equipos ya existentes de personas interesadas en apoyar la creación de nuevos equipos.

El soporte informático del sistema permite contar con un portal en el cual se muestran todos los equipos existentes. Ayuda también a automatizar el registro de los avances de los equipos, el cumplimiento de las reglas básicas, el acceso a varios beneficios y el poder compartir de manera muy rápida los éxitos e incluso los fracasos de los equipos.

3 | PUESTA A PRUEBA DE E-QUIPU:

E-QUIPU ha tenido dos etapas de funcionamiento distintas. La primera, desde el 2006 hasta parte del año 2009, y otra, desde el 2009 hasta la actualidad. Para poder evaluar los resultados de la iniciativa E-QUIPU, se realizó una investigación de campo que se enfocó en la primera etapa del sistema, entre los años 2006 y 2009. Parte importante de esta selección se debe al hecho de que en la actualidad ya existe un considerable número de egresados que participaron en esta primera etapa. En el caso de la segunda etapa, la mayoría de participantes aún está estudiando y no es posible hacer una evaluación integral de la influencia del sistema E-QUIPU sobre ellos. A continuación, se expondrán los resultados obtenidos a través de las entrevistas y encuestas sostenidas con las personas involucradas en la puesta en marcha y en la conducción del Sistema Organizacional E-QUIPU.

Metodología

El enfoque metodológico aplicado fue mixto (Hernández, Fernández & Baptista, 2010) y con la finalidad de integrar los resultados obtenidos luego de la recolección de datos, se decidió utilizar la estrategia de triangulación (Bericat, 1998) para integrar los resultados de la aplicación de ambos métodos.

Para realizar la triangulación de datos, se utilizaron como instrumentos de recogida de datos: las entrevistas individuales, grupos de discusión y cuestionarios masivos. Los participantes se separaron en tres grupos que participaron desde distintas ubicaciones en E-QUIPU:

- Egresados que habían participado en E-QUIPU como alumnos.
- Profesores que habían colaborado con los equipos del sistema.
- Gestores del sistema.

Lo primero que se realizó fueron entrevistas individuales con los variados actores del sistema, luego se pasó a trabajar con grupos de trabajo y se concluyó con una encuesta aplicada a todos los integrantes del sistema.

En la siguiente figura se muestra el esquema de triple triangulación que se trabajó:

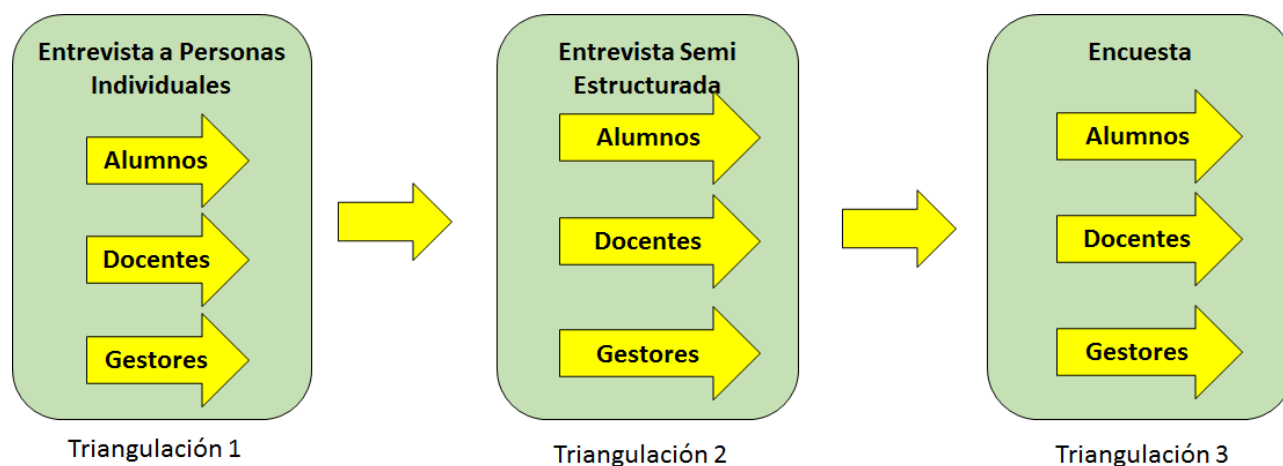


Figura 2 : Triangulaciones realizadas a lo largo del proceso.

Para la evaluación de E-QUIPU, se decidió enfocarse en las competencias personales y profesionales y en las actitudes frente a la sociedad, potencialmente adquiridas por los participantes en el sistema.

- **Resultados obtenidos:**

Los resultados deben ser considerados como parte de un muestreo no probabilístico, que han sido complementados con las entrevistas realizadas en la etapa cualitativa de la investigación, permitiendo una comparación de resultados, que al contrastar la investigación cuantitativa y los comentarios y opiniones recibidas tanto en las entrevistas individuales como en las discusiones de grupo, son notables las convergencias.

En todas las indagaciones realizadas, es muy alta la opinión de los participantes de que E-QUIPU es un factor importante en la generación de competencias profesionales, competencias personales y habilidades personales y sociales.

Incluso, en las preguntas abiertas planteadas en las encuestas, un apreciable número de participantes destaca que E-QUIPU es un medio para generar competencias que la universidad, con sus métodos tradicionales, no consigue brindar.

En lo que se refiere a la contribución de E-QUIPU sobre una región, esto no ha podido mostrarse a través de la investigación. Se nota eso sí, que se ha generado una predisposición a preocuparse por el entorno y por sus necesidades, pero será necesario realizar una evaluación en el largo plazo para descubrir si E-QUIPU llega a tener influencia en el desarrollo de una región.

A continuación, mostramos un resumen de los resultados obtenidos de la triangulación:

- **Sobre E-QUIPU**

Al revisar los resultados de la investigación cuantitativa y contrastarlos con los

comentarios y opiniones recibidos tanto en las entrevistas individuales como en las discusiones de grupo, son notables las convergencias.

En todas las indagaciones realizadas, es muy alta la opinión de los participantes de que E-QUIPU es un factor importante en la generación de competencias profesionales, competencias personales y habilidades personales y sociales.

Incluso, en las preguntas abiertas planteadas en las encuestas, un apreciable número de participantes destaca que E-QUIPU es un medio para generar competencias que la universidad, con sus métodos tradicionales, no consigue brindar.

En la siguiente figura se puede apreciar los porcentajes sobre la opinión de E-QUIPU de los estudiantes, docentes y directivos del sistema.

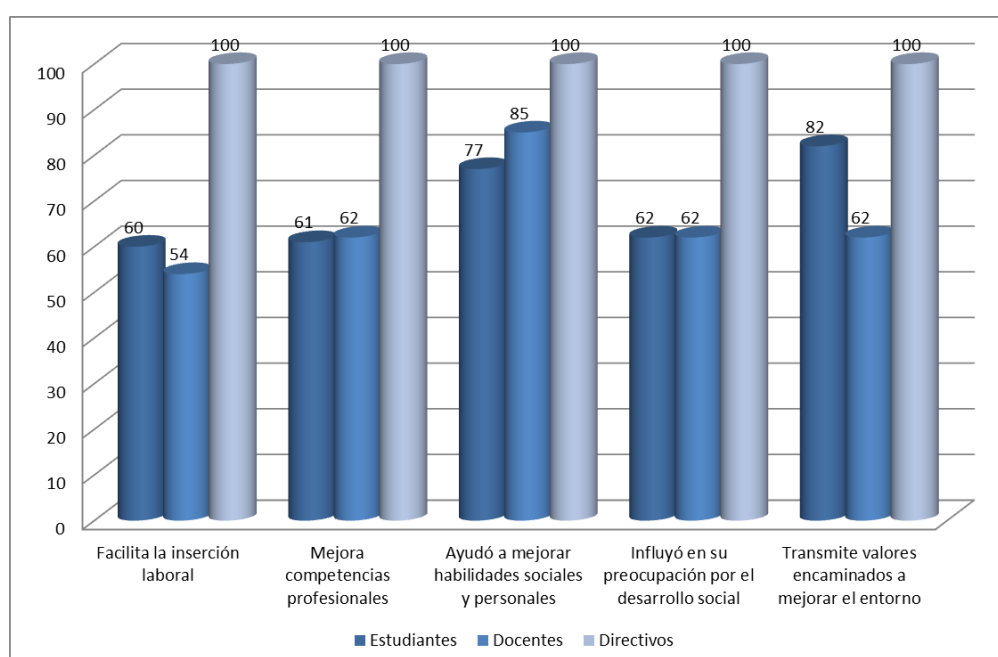


Figura 3 : Opinión sobre E-QUIPU en la muestra analizada

• Competencias Profesionales

En la gráfica 4 se muestran el orden de importancia que le han dado los distintos participantes a las diferentes competencias profesionales que el sistema les ha brindado.

En el caso de los alumnos el orden es correlativo, esto quiere decir que para ellos la competencia profesional más destacada fue las relaciones interpersonales, seguidas de trabajo en equipo, iniciativa, liderazgo, planeamiento, comunicación y multidisciplinariedad.

Para los docentes la competencia profesional más destacada que ellos han observado en sus alumnos es el trabajo en equipo, seguidas de comunicación, relaciones interpersonales, liderazgo, planeamiento y multidisciplinariedad.

Los Directivos opinaron de una forma diferente y para ellos no es solamente una sino cuatro competencias profesionales: trabajo en equipo, liderazgo, planeamiento y comunicación, seguidas de relaciones interpersonales, iniciativa y multidisciplinariedad.

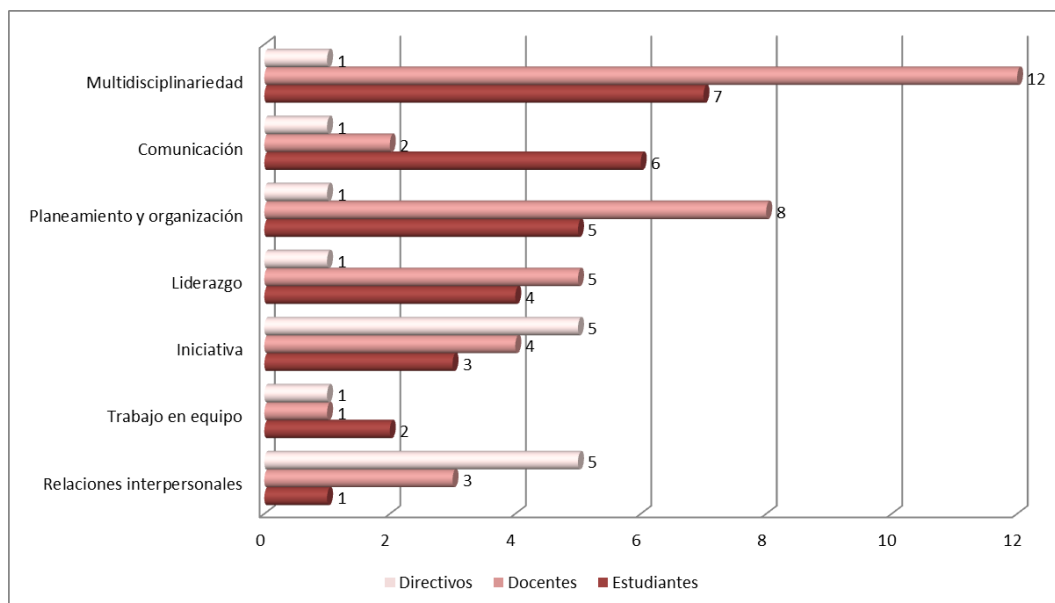


Figura 4 : Orden en la calificación de competencias profesionales

Habilidades Sociales y Personales

En la sección de habilidades sociales y personales podemos apreciar que el resultado de los alumnos es correlativo siendo la competencia personal más destacada la colaboración, seguida de: respeto, motivación, capacidad de aprendizaje, crecimiento y criterio. Al integrar los resultados, se observa que, de lejos, la habilidad más reconocida es la de colaboración. Le siguen las de motivación, capacidad de aprendizaje, respeto y crecimiento.

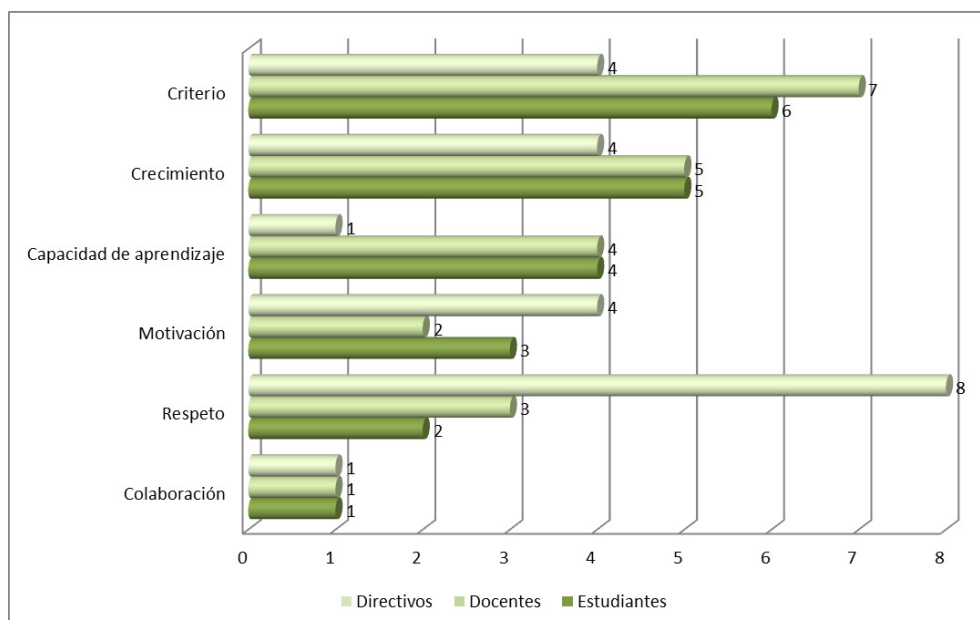


Figura 5: Orden en la calificación de las habilidades sociales y personales

4 | CONCLUSIONES

La experiencia del funcionamiento de estos equipos de trabajo ha arrojado resultados muy alentadores. Al reunirse y trabajar alrededor de temas de interés común, los alumnos adquieren competencias fundamentales para su futura vida de egresados y que el sistema universitario formal en el Perú no es capaz de brindar. La participación en el equipo abre la posibilidad de que los alumnos preparen su red de contactos con el exterior de la universidad, que investiguen y propongan soluciones y participen en su implementación y así el sistema sirve como plataforma para que el alumno prepare su futuro laboral.

En el caso del profesor, el participar en los equipos le ayuda a afianzarse como experto en un tema y le contacta con colaboradores con cuya ayuda puede desarrollar proyectos de investigación, desarrollo o de responsabilidad social.

Se postula en las implicaciones finales, que esta mejora en los egresados será la base para provocar una posterior mejora en las actividades de cooperación entre universidad, empresa y gobierno y para provocar la aparición de innovaciones que favorezcan a las personas, a las regiones y al país en el que se utilice E-QUIPU.

Con E-QUIPU se consigue mejorar la formación de los estudiantes universitarios, especialmente sus competencias personales y profesionales. Además de renovar la preocupación y el interés por la sociedad y el país en el que el estudiante vive. Esa mejor formación del estudiante será la base para cambiar como efecto dominó, la cultura imperante en el Perú, indiferente u hostil a la investigación, Desarrollo, Innovación y Emprendimiento, permitiendo contar con personas abiertas al trabajo en equipo y a la colaboración entre el Estado, las Empresas y la Universidad.

REFERENCIAS

ALLES, M. A. Selección por Competencias. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A., 2006.

BERICAT, E. La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social. Barcelona: Ariel S.A, 1988.

E-QUIPU. Web E-QUIPU. <http://www.equipu.pe/>, Recuperado 2017.

HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C., & BAPTISTA, P. Metodología de Investigación. México: Mc Graw Hill, 2006.

ISMODES, E. Cambiar la universidad en el Perú : una contribución a partir de la experiencia de E-Quipu. Lima, Asamblea Nacional de Rectores, Fondo editoria, 2014.

ISMODES, E. Tesis Doctoral. Un Modelo de Innovación en la universidad orientado al desarrollo personal y profesional para el desarrollo regional:. Sevilla, Andalucía, España: UPO, 2014.

ISMODES, E. Países sin Futuro: ¿Qué puede hacer la Universidad? Lima: PUCP, 2006.

PNUD. Informe sobre Desarrollo Humano 2001. Madrid: Mundi-Prensa Libros, s.a., 2001.

WISSEMA, J. Towards the Third Generation University. Edward Elgar Publishing, 2009.

FATORES DE DECISÃO DE CARREIRA DURANTE A GRADUAÇÃO

Data de aceite: 20/02/2020

Edna Torres de Araújo

<http://lattes.cnpq.br/1413586586523319>

Marcia Athayde Moreira

<http://lattes.cnpq.br/0214030655326645>

RESUMO: Esse estudo teve como objetivo compreender como estudantes em fase de graduação de cursos de administração e contabilidade estão planejando suas carreiras, abordando os principais fatores que influenciam nesse planejamento. Metodologicamente foi realizado um levantamento junto à uma amostra de 526 estudantes de uma IES privada de Belém-Pa. Os dados oriundos da aplicação dos questionários foram tratados com análise fatorial, reduzindo as 22 assertivas originalmente elaboradas em cinco fatores-chave de decisão, denominados nesse trabalho de Fatores de Decisão: *network* e visão pessoal, segurança na carreira, projeto e desenvolvimento de carreira, habilidades e competências e ênfase no sucesso profissional. De modo geral observou-se que os fatores identificados corroboraram com a literatura estudada, salvo por uma contradição encontrada aos estudos proteanos, no que tange à segurança na carreira.

Conclui-se pela importância dos resultados aqui encontrados como direcionadores de ações junto aos alunos, pelo que dirigentes de cursos de graduação podem definir políticas escolares, para realização de atividades e estudos direcionados, contemplando palestras motivadoras e observações acerca de paradigmas remanescentes que ainda devem ser quebrados para melhor direcionar a escolha da carreira desses indivíduos.

PALAVRAS-CHAVE: Planejamento de Carreira; Graduação; Fatores de Decisão; Análise dos Componentes Principais.

1 | INTRODUÇÃO

O processo de construção da carreira profissional vem sofrendo mudanças em consequência das transformações globais que influenciam o mundo do trabalho, são observadas alterações nos comportamentos, nos valores sociais e principalmente mudanças tecnológicas que vêm impactando de forma definitiva o mercado de trabalho.

Nesse sentido se destaca a visão de Miano e Vieira (2012), os quais argumentam que, tradicionalmente, ascensão vertical, maior estabilidade no emprego e o foco em

cargos duradouros caracterizaram as carreiras no passado, mas esse modelo já não é o mais adequado ao ambiente organizacional na segunda década do século XXI. Nesse sentido, carreiras passam a ser vistas como uma sequência de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida do indivíduo, envolvendo uma série de estágios e a ocorrência de transformações que refletem necessidades, motivos e aspirações individuais (MIANO; VIEIRA, 2012).

Nessa perspectiva, Dutra (2010) destaca que a carreira profissional não deve ser entendida como um caminho rígido a ser seguido pela pessoa, mas como uma sequência de posições e de trabalhos realizados, caminho trilhado pelo próprio indivíduo, que passa a fazer escolhas profissionais e planejar sua própria carreira. Nesse sentido, Ourique (2010) destaca que o termo planejamento de carreira em sentido amplo refere-se a um processo que ocorre ao longo de toda a vida, um esforço em estabelecer (e reestabelecer) metas e planos profissionais, e em sentido estrito, o planejamento de carreira está associado à vocação profissional, sendo um indicador de quanto o indivíduo está envolvido com a prospecção de alternativas e o estabelecimento de planos para a sua vida (OURIQUE, 2010).

Assim, diante dos elementos que definem o planejamento de carreira, observa-se que esse desenho profissional deve ser iniciado ainda no início da vida adulta, ou seja, na graduação, em um processo que se dará continuamente ao longo da vida, estando estreitamente relacionado com a percepção individual da vida e da profissão que escolhe no contexto da carreira que trilha. Sendo o ponto de partida, os primeiros passos, ainda na fase de graduação, fundamentais para um futuro de maior sucesso. Certamente que o compromisso com a profissão se torna mais efetivo a partir do ingresso no ensino superior, levando os estudantes a pensar sobre a carreira a ser trilhada a partir das escolhas realizadas, e, conseqüentemente, o ingresso no mundo do trabalho. Por serem profissionais em formação, são depositadas inúmeras expectativas em relação às possíveis atuações enquanto profissional.

Para corresponder a essas expectativas, um fator diferencial é o planejamento de carreira, onde a identificação e a intenção de permanecer na carreira escolhida serão indicadores de sucesso para entrada e permanência no campo profissional (NORONHA; LAMAS, 2014). Quanto mais próxima a passagem do ensino superior para o mercado de trabalho os alunos percebem a importância de pensar de forma mais estruturada em seu projeto de carreira, aumentando assim a importância do planejamento (CAIRES; ALMEIDA, 2001).

Assim, na visão de Miano e Vieira (2012), quanto antes for provocado essa reflexão sobre o planejamento da carreira nos alunos, estes começam a perceber o que realmente tem importância para eles, bem como, possibilidades de escolhas profissionais eficazes para a realização pessoal em suas diversas vertentes (posição

social, finanças, realização pessoal, família, entre outras).

Assim, essa pesquisa tem como objetivo compreender como alunos em fase de graduação de cursos de administração e contabilidade estão planejando suas carreiras, abordando os principais fatores que influenciam no planejamento de carreira. A utilização de técnicas estatísticas nesta pesquisa, notadamente a análise fatorial, tem como objetivo identificar aos principais fatores de decisão da escolha de carreira desses estudantes.

Justifica-se essa pesquisa pela importância do tema. Nesse sentido Mallet (2015) assevera que é essencial elaborar o planejamento de carreira, face a um mundo caracterizado por um ambiente instável e sujeito a mudanças imprevisíveis, onde tanto o profissional como as organizações precisam ser ágeis e flexíveis. Brasil, Felipe, Nora e Favretto (2012) entendem que o procedimento de planejamento da carreira auxilia no desenvolvimento da consciência necessária que possibilita aos estudantes comprometer-se mais com os estudos e investir em uma formação continuada e, entender qual é e buscar sua realização profissional.

O artigo está estruturado em cinco seções, incluindo esta introdução. Na segunda seção é descrita a literatura que sustenta a abordagem empírica utilizada no estudo. Na terceira seção são esclarecidos os procedimentos metodológicos para coleta e tratamento dos dados. Os resultados obtidos são apresentados e discutidos na quarta seção e finalmente na quinta seção são feitas as considerações finais.

2 | QUADRO TEÓRICO CONCEITUAL

Parte-se da proposta teórica de Hall (1976), o qual propôs as novas bases para definir carreira. Ao propor a analogia da carreira com o deus grego Proteus (que pode mudar de forma a vontade) identificou que a carreira deve ser um processo que a pessoa, e não a organização, está administrando. Soma todas as experiências variadas da pessoa na educação formal, em treinamentos, no trabalho em diversas organizações, nas mudanças de profissão, entre outros (MIRVIS; HALL, 1994).

Explorando essa nova forma de pensar a carreira Mirvis e Hall (1994) argumentam que as pessoas precisam da mais variada experiência de trabalho para lidar com a complexidade e a mudança no ambiente de suas tarefas, exigindo desses profissionais serem flexíveis e a autodesenvolver grande parte do seu desenvolvimento pessoal e profissional. Os autores argumentam que “provavelmente, os trabalhadores do amanhã terão a oportunidade de adquirir e aplicar essas habilidades à medida que se movimentam em torno das fronteiras das organizações, se realizam treinamentos ou se retornam à escola, e de que forma se ajustam às mudanças no mercado de trabalho. Esse fato desenvolve nas

peças expertise, auto direção, e auto desenvolvimento, competências essenciais para navegar em uma carreira sem fronteiras” (MIRVIS; HALL, 1994, p.369).

Seabra (2008) explora o trabalho de Mirvis e Hall (1994) afirmando que o modelo proteano de carreira inclui aspectos relevantes, como abrir novos modos de pensar o trabalho, a mobilidade, e o fato das atividades do trabalho se sobreporem às fronteiras de uma empresa e da própria função, ensejando que o trabalho pode ser feito em casa e não se restringe a uma única função, e o principal, provocou uma mudança definitiva de paradigma, na qual o indivíduo assumiu as rédeas de sua carreira, ao invés de delegar esse papel às organizações, como fora no passado.

O sucesso profissional deixa de ser responsabilidade da organização, e passa a ser aquilo que o indivíduo realiza consigo mesmo, de modo que o critério de sucesso se torna algo interno. Nesse modelo é necessário que as pessoas se conheçam, ou seja, identifiquem em si mesmas suas aptidões e habilidades (PINTO, 2008). Os modelos contemporâneos de carreira provocaram percepções diferentes nos indivíduos em relação ao trabalho. Se antes o trabalho era percebido como dever, na atualidade é percebido como necessidade de autonomia e independência. Daí a importância de se planejar a carreira o quanto antes.

Para isso é necessário o indivíduo seguir algumas premissas básicas como, por ex. coletar informações sobre o mundo do trabalho, traçar um perfil detalhado de suas características, interesses e aptidões, bem como das possibilidades de atuação no mercado de trabalho, estabelecendo metas realistas baseadas nessas informações (MALSCHITZKY, 2004).

Tal planejamento quando estabelecido ainda durante a formação acadêmica, poderá contribuir com o estudante ao buscar oportunidades de estágios para obter experiência prática na profissão, bem como, perceber se realmente a formação acadêmica escolhida tem relação com a carreira desejada. Deste modo, apresenta-se o Quadro 1 com uma síntese cronológica dos estudos sobre carreiras.

Ano	Autor (s)	Característica do estudo
1976	Hall	A proposta do autor é de que as novas bases para definir carreira, com a analogia da carreira com o deus grego Proteus (que pode mudar de forma a vontade) e ainda identificou que a carreira deve ser um processo que a pessoa, e não a organização, está administrando.
1994	Mirvis e Hall	Soma todas as experiências na visão dos autores são variadas da pessoa na educação formal, em treinamentos, no trabalho em diversas organizações, nas mudanças de profissão, entre outros.

1994	Mirvis e Hall (1994)	Ainda os autores argumentam que as pessoas precisam da mais variada experiência de trabalho para lidar com a complexidade e a mudança no ambiente de suas tarefas, exigindo desses profissionais serem flexíveis e a autodesenvolver grande parte do seu desenvolvimento pessoal e profissional. As pessoas desenvolvem expertises, auto direção, e auto desenvolvimento, competências essenciais para navegar em uma carreira sem fronteiras.
2004	Malschitzky	O autor relata que isso é necessário o indivíduo seguir algumas premissas básicas, tais como coletar informações sobre o mundo do trabalho, traçar um perfil detalhado de suas características, interesses e aptidões, bem como das possibilidades de atuação no mercado de trabalho, estabelecendo metas realistas baseadas nessas informações.
2008	Seabra	O autor explora o trabalho de Mirvis e Hall (1994) afirmando que o modelo proteano de carreira inclui aspectos relevantes, como abrir novos modos de pensar o trabalho, a mobilidade, e o fato das atividades do trabalho se sobreporem às fronteiras de uma empresa e da própria função e provocou uma mudança definitiva de paradigma, na qual o indivíduo assumiu as rédeas de sua carreira, ao invés de delegar esse papel às organizações, como fora no passado.
2008	Pinto	Enfatiza que nesse modelo é necessário que as pessoas se conheçam, ou seja, identifiquem em si mesmas suas aptidões e habilidades. Os modelos contemporâneos de carreira provocaram percepções diferentes nos indivíduos em relação ao trabalho. Se antes o trabalho era percebido como dever, na atualidade é percebido como necessidade de autonomia e independência. Daí a importância de se planejar a carreira o quanto antes.
2010	Dutra	O autor afirma que para planejar a carreira tem dois pontos essenciais: (i) formar uma visão realista, clara e apurada de suas qualidades e interesses, estabelecer objetivos de carreira e preferências profissionais, pensando no futuro, no que está por vir; e (ii) pensar no futuro significa fazer escolhas.
2014	Guigen; Zabeu e Freire	O processo da escolha profissional de acordo com os autores é que o mesmo é influenciado por diferentes fatores que abrangem dimensões individuais e sociais: influências familiares, motivações pessoais, redes de relacionamento e, mais amplamente o contexto social e o mundo do trabalho.

Quadro 1: Estudos norteadores na definição de carreira

Fonte: Elaborado pelos autores

Assim, planejar a carreira na opinião de Dutra (2010) tem dois pontos essenciais: formar uma visão realista, clara e apurada de suas qualidades e interesses, estabelecer objetivos de carreira e preferências profissionais, pensando no futuro, no que está por vir. E, pensar no futuro significa fazer escolhas. O processo da escolha profissional é influenciado por diferentes fatores que abrangem dimensões individuais e sociais: influências familiares, motivações pessoais, redes de relacionamento e, mais amplamente o contexto social e o mundo do trabalho (GUIGEN; ZABEU; FREIRE, 2014).

2.1 Fatores que influenciam na escolha da carreira

O processo da escolha profissional encontra-se sobreposto a uma complexa rede de fatores. Os professores desempenham um papel significativo nas escolhas de carreira, quer diretamente na relação estabelecida com os alunos, quer indiretamente na articulação com outros agentes educativos tais como a família (CARVALHO; TAVEIRA, 2010).

Outro elemento são as expectativas da família de que os filhos sigam a carreira dos pais, mais forte no ingresso ao ensino superior (MOLINA; DIAS, 2012). As figuras parentais servem de modelos de comparação e referencia, influenciando através de valores, transmissão de conceitos, nas escolhas desses futuros profissionais (ALMEIDA; SILVA, 2011).

A escolha profissional para muitos alunos da graduação está repleta de conflitos, significados, adaptações e readaptações próprios desse momento de decisão. Essa decisão para Almeida e Silva (2011) implica em reflexões sobre o que fazer, mas, sobretudo, quem ser e quem não ser. A escolha da carreira profissional sofre influência de fatores externos, como a família, mas também depende de características próprias do indivíduo e de seus valores pessoais.

Essa ideia sugere que o indivíduo deve buscar o autoconhecimento, sendo que, conhecer suas habilidades, interesse, valores e motivações pessoais, contribuirá no planejamento de uma carreira que seja compatível com essas características (GROHMANN; RISS; SILVA; BATTISTELLA, 2012).

A relação entre valores pessoais e planejamento de carreira foi proposta com os argumentos de que os valores pessoais são objetivos desejáveis que servem para diversos contextos, inclusive no trabalho, sendo referências para a escolha de ações, e, conforme Reis, Antônio, Santos e Marinho (2010), antecedem os valores profissionais.

É na formação superior que os estudantes encontram possibilidades de adquirir conhecimentos e desenvolver competências fundamentais para seu exercício profissional. Apesar das universidades disponibilizarem atividades acadêmicas de forma razoavelmente igualitária a todos os alunos, estes constroem percursos muito diferenciados dependendo de seu interesse, motivação, maturidade e valores (SILVA; COELHO; TEIXEIRA, 2013).

O contexto dita normas de preparação para o ingresso no mundo do trabalho, e as noções de carreira dentro da profissão escolhida vão permitir ao aluno constituir os direcionamentos ou os contornos necessários para sua entrada no mercado de trabalho (DIAS; SOARES, 2012).

Estudos mostram que os alunos de cursos superiores oscilam sentimentos de esperança e preocupação em relação a possíveis dificuldades para sua inserção no

mercado de trabalho. Bargadi, Lassance, Paradiso e Menezes (2006) investigaram a satisfação com a escolha profissional e as expectativas quanto à entrada no mundo do trabalho. Os resultados demonstraram a insegurança dos alunos quanto ao início da atividade profissional, ou seja, perceberam-se despreparados para enfrentar a transição.

Vieira e Coimbra em 2006 em seu estudo investigaram os concluintes de cursos universitários e afirmam nos resultados que o sucesso profissional está diretamente relacionado à preparação para o ingresso no mundo do trabalho, sendo um dos pontos importantes o planejamento da carreira.

No estudo de Silva, Coelho e Teixeira (2013) alguns alunos percebem-se despreparados quanto a suas carreiras, enquanto outros se mostram otimistas em relação a seu futuro profissional, mesmo sem possuírem, muitas vezes, um planejamento de carreira estruturado para o ingresso no mercado de trabalho. Partindo de resultados das pesquisas prévias, pode-se perceber que as experiências vividas no ensino superior não são internalizadas da mesma forma pelos alunos. Por fim, destacam-se os programas de estágio, enquanto experiências com grande potencial para o planejamento e desenvolvimento de carreira, que possibilitam ao aluno conhecer-se mais claramente, identificando traços de personalidade, valores, interesses e habilidades que, para Silva, Coelho e Teixeira (2013), contribuem para perceber-se mais positivamente como alguém capaz. Assim, apresenta-se abaixo quadro sintético dos estudos que abordaram os fatores que influenciam a escola da carreira.

Ano	Autor (s)	Característica do estudo
2006	Bargadi, Lassance, Paradiso e Menezes	Os autores investigaram a satisfação com a escolha profissional e as expectativas quanto à entrada no mundo do trabalho. Os resultados demonstraram a insegurança dos alunos quanto ao início da atividade profissional, ou seja, perceberam-se despreparados para enfrentar a transição.
2006	Vieira e Coimbra	A pesquisa tratou dos concluintes de cursos universitários e afirmam nos resultados que o sucesso profissional está diretamente relacionado à preparação para o ingresso no mundo do trabalho, sendo um dos pontos importantes o planejamento da carreira.
2010	Carvalho e Taveira	Abordam em seus estudos que os professores desempenham um papel significativo nas escolhas de carreira, quer diretamente na relação estabelecida com os alunos, quer indiretamente na articulação com outros agentes educativos tais como a família
2010	Reis, Antônio, Santos e Marinho	A relação entre valores pessoais e planejamento de carreira foi proposta com os argumentos de que os valores pessoais são objetivos desejáveis que servem para diversos contextos, inclusive no trabalho, sendo referências para a escolha de ações, e, antecedem os valores profissionais.

2011	Almeida e Silva	As figuras parentais na visão dos autores servem de modelos de comparação e referencia, influenciando através de valores, transmissão de conceitos, nas escolhas desses futuros profissionais.
2011	Almeida e Silva	A decisão da escolha profissional para muitos alunos da graduação está repleta de conflitos, significados, adaptações e readaptações próprios desse momento de decisão.
2012	Molina e Dias	Outro elemento destacado para os autores são as expectativas da família de que os filhos sigam a carreira dos pais, mais forte no ingresso ao ensino superior
2012	Grohmann; Riss; Silva; Battistella	Para os autores o individuo deve buscar o autoconhecimento, sendo que, conhecer suas habilidades, interesse, valores e motivações pessoais, contribuirá no planejamento de uma carreira que seja compatível com essas características.
2012	Dias e Soares	O contexto dita normas de preparação para o ingresso no mundo do trabalho, e as noções de carreira dentro da profissão escolhida vão permitir ao aluno constituir os direcionamentos ou os contornos necessários para sua entrada no mercado de trabalho.
2013	Silva, Coelho e Teixeira	No estudo os autores verificaram que alguns alunos percebem-se despreparados quanto a suas carreiras, enquanto outros se mostram otimistas em relação a seu futuro profissional, mesmo sem possuírem, muitas vezes, um planejamento de carreira estruturado para o ingresso no mercado de trabalho. No mesmo estudo destacou-se os programas de estágio, enquanto experiências com grande potencial para o planejamento e desenvolvimento de carreira, que possibilitam ao aluno conhecer-se mais claramente, identificando traços de personalidade, valores, interesses e habilidades que, contribuem para perceber-se mais positivamente como alguém capaz.
2013	Silva; Coelho e Teixeira	Os autores colocam que apesar das universidades disponibilizarem atividades acadêmicas de forma razoavelmente igualitária a todos os alunos, estes constroem percursos muito diferenciados dependendo de seu interesse, motivação, maturidade e valores

Quadro 2: Estudos sobre os fatores que influenciam na escolha da carreira

Fonte: Elaborado pelos autores

Assim, observa-se que a literatura aponta que alunos que tomam consciência das escolhas a serem feitas, exploram opções e planejam suas carreiras lidam melhor com demandas do mundo profissional. Retoma-se então, que o percurso acadêmico possui importância para o planejamento de carreira, no qual o aluno tem a oportunidade de conhecer melhor a profissão para a qual está se preparando, de forma teórica e empírica, obtendo assim subsídios para refletir se a profissão escolhida é aquela que realmente se adequa ao leque habilidades, interesse, valores e motivações pessoais do indivíduo em fase de escolha.

3 | PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para o desenvolvimento deste estudo, foi realizada uma pesquisa descritiva e quantitativa, do tipo levantamento, tendo como estratégia de análise dos dados a Análise de Componentes Principais – ACP (MESTANA; GAGEIRO, 2005).

A população da pesquisa foi composta por alunos de graduação dos cursos de administração e ciências contábeis de uma IES privada localizada em Belém – Pa., em um total de 553 estudantes. A amostra obtida foi de 526 respostas válidas, compreendendo estudantes do 1º ao 8º semestre (ambos os cursos com oito semestres de duração).

O instrumento de pesquisa utilizado foi o questionário, nesta pesquisa composto por 22 assertivas (observáveis no Apêndice) para serem julgadas a partir de uma escala do tipo *Likert* de 5 (cinco) pontos assim distribuídos: concordo totalmente (5); concordo (4); nem concordo nem discordo (3); discordo (2) e discordo totalmente (1), elaboradas com base na literatura estudada. Foi realizado pré-teste com uma pré-amostra de 15 alunos, sem nenhuma ocorrência, e na sequência aplicado aos demais alunos. Ressalta-se que os alunos foram esclarecidos acerca do que é, e qual a importância do planejamento de carreira.

A técnica estatística para o tratamento dos dados utilizada foi a ACP, que é uma técnica de análise exploratória de dados multivariados que, de forma sintética, trabalha os dados por meio da redução do número de variáveis até as necessárias que a descrevem. Podendo estas serem utilizadas como indicadores que reescrevem e representam a informação disponível nas variáveis originais (MESTANA; GAGEIRO, 2005). De modo geral, as diferentes técnicas de análise fatorial têm como objetivo reduzir uma maior quantidade de variáveis observadas em um número menor de fatores, que por sua vez são considerados a combinação linear das variáveis (estatísticas) originais (HAIR et al., 2005). Ao resumir dados, a análise fatorial obtém dimensões latentes que descrevem os dados em um número menor de conceitos do que as variáveis individuais originais (HAIR et al., 2005). Foi realizado o Teste KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) para avaliar a adequabilidade da análise fatorial e o Teste de Esfericidade de Bartlett, para testar a hipótese de que as variáveis não sejam correlacionadas na população.

Para tratar as evidências empíricas e determinar a confiabilidade dos dados foi usado o Alfa de Cronbach (1951), para garantir que Alfa ($\alpha > 0,60$) fosse superior ao mínimo recomendado. Foi utilizado o teste de *Shapiro-Wilk* para a verificação da aderência dos itens da escala a Distribuição normal (HAIR et al., 2005). Para avaliar a possibilidade de multicolinearidade foi calculado o Coeficiente de Correlação de Pearson. O software utilizado foi o SPSS (*Statistical Pockoge for the Social Sciences*) na versão 13.0.

4 | RESULTADO DA PESQUISA EMPÍRICA

4.1 Informações sociodemográficas

A análise sociodemográfica indicou para a maioria dos alunos do gênero feminino (60,43%), sendo a faixa etária mais significativa entre 25 a 32 anos (38% dos respondentes). Outro dado interessante é que 40% dos respondentes possuem acima de 32 anos de idade. Some-se a essas informações o fato de que 61,79% dos estudantes já estão (de alguma forma) inseridos no mercado de trabalho, tendo assim esses estudantes uma percepção empírica do que representa a carreira profissional para o indivíduo. O Quadro 1 apresenta as informações.

Gênero	%	Faixa etária	%
Masculino	39,54%	16 a 24 anos	22%
Feminino	60,46%	25 a 32 anos	38%
		33 a 40 anos	21%
Trabalho	%	41 a 48 anos	5%
Sim	61,79%	49 a 56 anos	1%
Não	38,21%	Mais de 56 anos	8%

Quadro 1 - Perfil dos entrevistados

Fonte: Dados da pesquisa.

Na sequência o Quadro 2 apresenta a distribuição dos respondentes por curso e nos respectivos semestres letivos. O objetivo da pesquisa é obter uma análise única considerando os dois cursos, que guardam estreita relação, e dessa forma obteve-se equilíbrio entre os respondentes dos dois cursos estudados e adequada distribuição por todos os semestres dos cursos. O Quadro 2 apresenta os resultados.

Distribuição dos alunos por curso	%	Distribuição dos alunos por Semestre	%
Administração	56,27	1° Semestre	9,69%
Ciências Contábeis	43,73	2° Semestre	12,93%
		3° Semestre	9,88%
		4° Semestre	11,03%
		5° Semestre	26,52%
		6° Semestre	10,46%
		7° Semestre	9,12%
		8° Semestre	8,36%

Quadro 2 – Distribuição dos respondentes por curso e semestre

Fonte: Dados da pesquisa.

4.2 Estatística descritiva e testes de confiabilidade estatística

A Tabela 1 apresenta as estatísticas descritivas para cada uma das 22 assertivas trabalhadas em questionário. A menor média foi obtida na variável P1 (seguir a carreira dos pais motiva a escolha da minha carreira profissional), sendo esta de 2,03, significando “discordo”, o desvio padrão de 1,21 denota que realmente a carreira dos pais não é fator motivador para o planejamento de carreira dos estudantes da amostra analisada, contrariando de certa forma os estudos de Almeida e Silva (2011) no qual observaram que as figuras parentais influenciam nas escolhas de carreira profissional.

Por sua vez, a maior média foi obtida na variável P12 (para desenvolver minha carreira devo ser responsável pela contínua atualização do meu conhecimento), sendo esta de 4,75, significando “concordo totalmente”, corroborando a teoria proteana de Hall (1976) e os argumentos de Mirvis e Hall (1994) de que os indivíduos assumiram consciência e responsabilidade pelo autodesenvolvimento pessoal e profissional.

Ressalta-se que todas as assertivas obtiveram como avaliação máxima a nota cinco (concordo totalmente) e as três assertivas que obtiveram todas as pontuações de valor mínimo maior que 1 (discordo totalmente) foram a própria P12 e a assertiva P10 (pretendo conduzir minha carreira de acordo com o meu perfil pessoal e meus valores de vida), nas quais nenhum estudante “discordou totalmente”, e a assertiva P11 (me sinto responsável pelas decisões que darão encaminhamento a minha carreira profissional), na qual nenhum respondente discordou, sinalizando uma percepção de autorresponsabilidade importante para a vida pessoal e profissional desses indivíduos.

P12 obteve ainda a maior média e a menor variabilidade relativa, enquanto P1, com a média mais baixa, apresentou um dos maiores desvios padrão e conseqüentemente um maior coeficiente de variação. Por outro lado, como era de se esperar, as menores variabilidades relativas foram observadas em P10, P11 e P12.

Por fim, baseado nas estatísticas descritivas, foram destacadas as ideias principais dos estudantes, considerando 10 assertivas que obtiveram, em média, escores acima de 4 pontos (significando maioria de concordância). De um modo geral, os estudantes de administração e contabilidade que participaram da pesquisa se sentem responsáveis pelas decisões que darão encaminhamento à carreira profissional (P11) e possuem consciência de que para desenvolver a carreira devem ser responsáveis pela contínua atualização do conhecimento (P12), tendo claro o significado de trabalho (P13), dos objetivos de carreira e de como a desenvolverão após a conclusão do curso (P14). Esses quatro elementos demonstram maturidade

e segurança no grupo analisado e esse fato pode estar associado com a faixa etária do grupo (40% acima de 32 anos de idade) e a já inserção no mercado de trabalho da maioria dos estudantes.

Outro ponto que se destaca é o autoconhecimento das habilidades e competências e de como usá-las na carreira profissional (P7), assim como a importância atribuída ao desenvolvimento da carreira de acordo com o perfil pessoal e os valores de vida (P10), a percepção de estar pessoalmente bem (em detrimento do status social) (P15) e o ideal pessoal para a escolha da carreira profissional (P3). Por fim, um ponto que chama a atenção e aparentemente mostra uma dualidade e certa contradição frente à teoria proteana é a alta concordância com a expectativa de estabilidade no emprego e oportunidade de crescimento (P9), em contraponto a uma valorização da carreira pelo mercado e não apenas pela empresa onde estiver atuando (P17).

Variáveis	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Coefficiente de variação (%)
P1	1	5	2,03	1,21	59,6%
P2	1	5	3,36	1,26	37,5%
P3	1	5	4,29	0,95	22,1%
P4	1	5	3,83	1,00	26,1%
P5	1	5	3,90	0,86	22,1%
P6	1	5	4,08	0,79	19,4%
P7	1	5	4,24	0,66	15,6%
P8	1	5	3,74	0,98	26,2%
P9	1	5	4,56	0,82	18,0%
P10	2	5	4,52	0,62	13,7%
P11	3	5	4,65	0,54	11,6%
P12	2	5	4,75	0,49	10,3%
P13	1	5	4,42	0,76	17,2%
P14	1	5	4,34	0,72	16,6%
P15	1	5	4,28	0,79	18,5%
P16	1	5	3,60	1,09	30,3%
P17	1	5	4,07	0,97	23,8%
P18	1	5	3,70	0,93	25,1%
P19	1	5	3,60	1,06	29,4%
P20	1	5	3,70	1,01	27,3%
P21	1	5	3,32	1,21	36,4%
P22	1	5	3,89	1,20	30,8%

Tabela 1. Estatística descritiva das variáveis

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados do teste de *Shapiro-Wilk* (HAIR *et al.*, 2005) indicaram que todos os 22 itens diferem da distribuição normal (rejeitou-se a hipótese H_0 de que

os dados seguiriam uma distribuição normal), sendo significativo para $p < 0,001$, todavia, a análise fatorial com extração dos Componentes Principais não exige que as variáveis estejam normalmente distribuídas (BEZERRA, 2009).

Na sequência foi calculado o alfa de Cronbach, cujo valor resultou em 0,699, o que indica um nível aceitável (moderado) para a escala e as 22 assertivas do questionário. No entanto, ao analisar a influência de cada item no resultado da escala, pode-se observar que os itens P1 (seguir a carreira dos pais motiva a escolha da minha carreira profissional), P2 (o status social motiva a escolha da minha carreira profissional), P3 (a realização de um ideal pessoal motiva a escolha da minha carreira profissional) e P21 (sou capaz de rejeitar uma oportunidade carreira por motivos pessoais e familiares), estavam influenciando negativamente a confiabilidade, sendo que, ao serem removidos da análise, observou-se uma melhora no valor do alfa para 0,739, indicando um nível de moderado a alto de confiabilidade interna do questionário (FREITAS; RODRIGUES, 2005), tendo sido a análise fatorial realizada sobre 18 assertivas.

4.3 Análise fatorial

A extração inicial dos componentes principais levou à retirada das variáveis P13 (é claro o significado de trabalho para mim), P17 (busco a valorização da minha carreira pelo mercado e não apenas pela empresa onde estiver atuando) e P22 (sou capaz de abrir mão da estabilidade no emprego pela possibilidade de ter uma carreira que me realize profissionalmente), pois apresentaram comunalidades inferiores a 0,6.

A 2ª extração levou à retirada das variáveis P11 (me sinto responsável pelas decisões que darão encaminhamento a minha carreira profissional) e P14 (tenho claro os meus objetivos de carreira e como a desenvolverei após conclusão do curso). Pelos mesmos motivos?

E a 3ª e última extração levou à retirada da variável P10 (Pretendo conduzir minha carreira de acordo com o meu perfil pessoal e meus valores de vida). Pelos mesmos motivos?

Desta forma, a versão final da escala foi formada por 12 variáveis das 22 originais. O Teste KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) apresentou valor de 0,69, de forma que os dados apresentam boa adequação. O Teste de Esfericidade de Bartlett foi significativo ao nível de 1%; dessa forma, tem-se que a matriz de correlação não é igual à matriz identidade. Por fim, as variáveis foram rotacionadas através da rotação ortogonal Varimax.

Pelo Critério de Kaiser foram extraídos 5 componentes (autovalores maiores ou iguais a 1). Essa escolha se apresentou em consonância com a porcentagem da

variância explicada, já que os 5 componentes explicam 68,1% da variabilidade dos dados, conforme visto na Tabela 2.

Componentes	Autovalor	% da Variância explicada	% Acumulado de variância explicada
1	2,737	22,805	22,805
2	,976	16,465	39,270
3	1,230	10,253	49,523
4	1,207	10,062	59,585
5	1,025	8,539	68,124

Tabela 2. Autovalores e percentuais de variância explicada pelos cinco primeiros componentes

Fonte: dados da pesquisa.

la 3 apresenta as cargas fatoriais e as comunalidades da análise realizada com Rotação Varimax com Normalização de Kaiser. Como se observa, as comunalidades das variáveis que permaneceram na pesquisa foram aproximadamente iguais ou superiores a 0,60, atendendo a critérios estabelecidos por Hair *et al.* (2005), e, ainda se observa que todas as cargas fatoriais foram superiores a 0,444.

O componente 1 tem carga positiva para as variáveis P16, P18, P19 e P20. Portanto, o fator 1 mostra o grau com o qual as pessoas estão planejando suas carreiras com ênfase no network e visão pessoal. Este primeiro fator foi denominado “ênfase no network e visão pessoal”.

O componente 2 tem cargas positivas para as variáveis P4, P5 e P6. Ele foi chamado “ênfase na demanda e segurança na carreira”.

O componente 3 tem cargas positivas para as P8 e P9 e denominado “ênfase em projeto e desenvolvimento de carreira”.

O componente 4 tem carga positiva para a variável P7, daí ser chamado “ênfase em habilidades e competências”.

Finalmente, o componente 5 tem cargas positivas para as variáveis P12 e P15. “ênfase em sucesso profissional” parece ser uma boa denominação neste caso.

Variáveis	Componentes / Carga Fatorial					Comunalidades
	1	2	3	4	5	
P4		0,597				0,63
P5		0,811				0,68
P6		0,695				0,70
P7				0,820		0,71
P8			0,761			0,60
P9			0,807			0,70
P12					0,496	0,59
P15					0,879	0,78
P16	0,444					0,59
P18	0,820					0,71
P19	0,872					0,78
P20	0,781					0,66

Tabela 3. Carga fatorial e comunalidades das variáveis

Fonte: dados da pesquisa.

No presente caso, gerou-se, então, uma matriz de coeficientes dos escores dos fatores extraídos pelo Método do Componente Principal (Tabela 4) e finalmente, calculou-se os escores de cada um dos três fatores, pelo método de regressão. Isso foi feito para cada uma das 526 unidades de amostra. Assim, cada unidade de amostra passou a ser caracterizada pelos cinco componentes identificados.

Variáveis	Componentes				
	1 - network e visão pessoal	2 - demanda e segurança	3 - projeto e desenvolvimento	4 - habilidades e competências	5 - sucesso profissional
P4	,005	,341	,261	-,280	,001
P5	-,047	,521	-,104	-,040	,052
P6	,057	,437	-,157	,291	-,190
P7	-,026	-,009	-,019	,617	,058
P8	,015	-,083	,529	,078	-,183
P9	-,066	-,103	,583	-,068	,173
P12	,066	-,035	,005	,296	,330
P15	-,144	-,068	,013	,007	,732
P16	,157	,178	-,103	-,363	,247
P18	,365	-,113	-,020	,007	-,095
P19	,392	-,045	,002	,054	-,143
P20	,342	,115	-,017	-,057	-,063

Tabela 4. Matriz de coeficientes dos escores dos componentes rotacionados

Fonte: dados da pesquisa.

De posse dos escores dos componentes, procedeu-se o ajuste de uma

regressão linear múltipla, considerando os cinco componentes, agora indicados como Fatores de Decisão (FD), como as variáveis dependentes e os escores dos componentes como as variáveis independentes do modelo. Nesse caso, tem-se a certeza absoluta de que o modelo linear ajustado não apresenta problemas de multicolinearidade, o que certamente não ocorreria, caso fossem utilizadas as variáveis originais, devido às altas correlações entre algumas delas, identificadas pela Correlação de Pearson (P19 e P20 [0,676], P18 e P19 [0,641], P18 e P20 [0,518], P5 e P6 [0,403] e P12 e P14 [0,401], tais correlações são significativas ao nível de 1%). O modelo linear obtido explicou 98,4% da variação do Fator de Decisão. As contribuições individuais dos fatores foram: 46,8% para o *network* e visão pessoal (componente 1); 20,4% para o demanda e segurança (componente 2); 17,5% para projeto e desenvolvimento (componente 3), 11,2% para habilidades e competências (componente 4) e 2,5% para sucesso profissional (componente 5), sendo todos significativos ao nível de 5%, pelo teste F, um modelo com alto poder preditivo.

Consolidando os resultados pode-se então afirmar, que, pelo método da Análise dos Componentes Principais, as 22 assertivas originalmente criadas para analisar a forma como estudantes de graduação de administração e contabilidade pensam na carreira profissional foram reduzidas a cinco fatores chave de decisão, denominados nesse trabalho de Fatores de Decisão, assim listados, em ordem de prevalência:

- FD_1 : Ênfase no *network* e visão pessoal
- FD_2 : Ênfase na demanda e segurança na carreira
- FD_3 : Ênfase em projeto e desenvolvimento de carreira
- FD_4 : Ênfase em habilidades e competências
- FD_5 : Ênfase no sucesso profissional

Avaliando o resultado à luz da teoria proteana e de outros trabalhos acadêmicos que levantaram potenciais fatores para decisão da carreira profissional, pode-se avaliar que em parte os resultados corroboram a teoria de Hall (1976) e nos estudos de MIRVIS e HALL (1994) nos quais a carreira deve ser um processo que o próprio indivíduo, e não a organização, está administrando, esse elemento fica claro nos fatores de decisão, notadamente, FD_3 e FD_4 . Em parte, pois Mirvis e Hall (1994) argumentam que os trabalhadores devem aplicar e aprimorar suas habilidades e competência profissionais na medida que se movimentam em torno das fronteiras das organizações, com uma mudança de paradigma, na qual o indivíduo assume as rédeas de sua carreira, ao invés de delegar esse papel às organizações, no entanto, o FD_2 ainda destaca segurança na carreira como um elemento que ainda habita o imaginário dos estudantes, sendo uma contradição já demonstrada na análise

da estatística descritiva, o estudante de hoje, com todo seu autoconhecimento e percepção de suas aptidões e habilidades (PINTO, 2008), de certa forma, ainda está psicologicamente ligado ao conceito de segurança na carreira.

Quando os resultados são analisados à luz da pesquisa de Guigen, Zabeu e Freire (2014) na qual o processo da escolha profissional é influenciado por diferentes fatores que abrangem dimensões individuais e sociais: influências familiares, motivações pessoais, redes de relacionamento e, mais amplamente o contexto social e o mundo do trabalho observam-se entre esses fatores, que as motivações pessoais, as redes de relacionamento e mundo do trabalho exercem maior influência, o que pode ser observado em Fd1 e FD5.

A influência da família foi diminuída, contradizendo dessa forma as pesquisas de Carvalho e Taveira (2010), Molina e Dias (2012) e Almeida e Silva (2011). Corroborando com a ideia de Reis et al. (2010) e Grohmann et al. (2012), os quais sugerem que o indivíduo deve buscar o autoconhecimento e que valores pessoais e planejamento de carreira foi proposta com os argumentos de que os valores pessoais são referências para a escolha de ações, antecedendo os valores profissionais.

5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo teve como objetivo compreender como alunos em fase de graduação de cursos de administração e contabilidade estão planejando suas carreiras, abordando os principais fatores que influenciam nesse planejamento. Nesse sentido, foi aplicado à uma amostra de 526 estudantes de administração e contabilidade de uma IES Privada, localizada no município de Belém – Pa., um questionário contendo 22 assertivas com respostas escalares no formato Likert, que versavam acerca de fatores que poderiam influenciar o planejamento e decisão de carreira, elaboradas com base na teoria proteana de Hall (1976) e literatura estudada, notadamente pesquisas prévias sobre o assunto.

Os dados oriundos da aplicação dos questionários foram tratados estatisticamente primeiramente com estatísticas descritivas e posteriormente pela técnica de Análise dos Componentes Principais, um tipo de análise fatorial. Os resultados apontaram que, das 22 assertivas originalmente elaboradas, foram consolidados cinco fatores-chave de decisão, denominados nesse trabalho de Fatores de Decisão, ênfase no *network* e visão pessoal; ênfase na demanda e segurança na carreira; ênfase em projeto e desenvolvimento de carreira; ênfase em habilidades e competências; e ênfase no sucesso profissional. De modo geral observou-se que os principais fatores identificados nos estudantes paraenses corroboram com a literatura estudada, salvo por uma contradição encontrada aos estudos proteanos, no que tange à segurança na carreira.

Conclui-se pela importância da pesquisa e seus resultados como direcionadora de ações junto aos alunos, pelo que coordenadores e dirigentes de cursos de graduação podem definir políticas escolares para realização de disciplinas e atividades de horas complementares de estudo, contemplando palestras motivadoras e observações acerca de paradigmas remanescentes que ainda devem ser quebrados para melhor direcionar a escolha da carreira desses indivíduos.

Como recomendações para futuras pesquisas, uma análise comparativa com outras instituições de ensino superior e outros cursos de graduação, a fim de identificar padrões e diferenças que possam melhor representar a realidade do estado do Pará.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Fabiana Hilário de. SILVA Lucy Leal Melo. **Influência dos pais no processo de escolha profissional dos filhos: uma revisão da literatura.** Revista Psico-USF. Ribeirão Preto: São Paulo, v. 16, n. 1, 2011.

BALASSIANO, M; COSTA I. A Gestão de Carreiras: dilemas e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2006.

BARDAGI, M. LASSANCE, M. C. P. PARADISO, Â. C. MENEZES, I. A. **Career choice and insertion in labor market: Perceptions from college seniors.** Psicologia Escolar e Educacional, 2006.

BRASIL, Vanderlei; FELIPE, Camila; NORA, Mariana Macedo; FAVRETTO, Raquel. Orientação profissional e planejamento de carreira para universitários. **Cadernos Acadêmicos.** Palhoça, SC, v.4, n. 1, p 117-131, fev-jul, 2012.

CAIRES, S.; ALMEIDA, L. S. **Possíveis contributos do estágio para o desenvolvimento vocacional:** Estudo com alunos do ensino superior. Revista Psychologica, v 26. São Paulo, 2001.

CARVALHO, Marisa. TAVEIRA, Maria do Ceu. **O papel dos pais na execução de planos de carreira no ensino secundário:** perspectivas de pais e de estudantes. Revista Analise Psicológica. v.2. Braga: Portugal, 2010.

DIAS, Maria Sara de Lima. SOARES, Dulce Helena Penna. A escolha profissional no direcionamento da carreira dos universitários. Revista Psicologia, Ciência e Profissão: São Paulo. v 32, n. 2, 2012.

DUTRA, José Souza. **Administração de Carreira-** uma proposta para repensar a Gestão de Pessoas. São Paulo: Atlas, 2010.

GUIGEN, Amanda Perantoni. ZABEU Julia Speranza . FREIRE, Thais, CAMPOS, Patricia Dominguez, FELIX Giédre Berretin, FERRARI Deborah Viviane. **Fonoaudiologia como opção de carreira universitária:** estudo exploratório. Revista CEFAC. Bauru: São Paulo, v.16, 2014.

GROHMANN Márcia Zampieri. RISS Luciana Aita. SILVA Andressa Hennig. BATTISTELLA, Luciana Flores. **Valores pessoais e a escolha da carreira profissional: Administradores e Engenheiros com valores díspares?** Revista Liberabit, v.18. Lima: Peru, 2012.

HAIR, J. F. Jr., et al., 2005, **Análise Multivariada de Dados.** Ed Bookman, Porto Alegre, pp. 593.

MALSCHITZKY, Nancy. **A importância da orientação de carreira na empregabilidade.** Dissertação de mestrado. Santa Catarina, 2004.

MAROCO, João. **Análise Estatística:** com utilização do SPSS. 3. ed. Lisboa: Ed. Sílabo, 2007.

MARTINS, Gilberto de Andrade Martins; THEÓPHILO, Carlos Renato. **Metodologia da Investigação Científica para Ciências Sociais Aplicadas.** São Paulo: Atlas, 2009.

MALLET, Enio. **A importância do planejamento de carreira na vida profissional.** Artigos profissionais Linked In. São Paulo, 2015. Disponível em <https://www.linkedin.com/pulse/import%C3%A2ncia-do-planejamento-de-carreira-na-vida- enio-mallet>. Acesso em 30/10/2016.

MIANO, Vítor Yoshihara. VIEIRA, Fernando de Oliveira. **Perspectivas de carreira dos formandos de Administração de uma IFES.** Revista Pensamento Contemporâneo em Administração. Rio de Janeiro, v. 6 n.1, 2012.

MIRVIS, Philip H.; HALL, Douglas T. Psychological Success and the Boundaryless Career **Journal of Organizational Behavior**, Vol. 15, No. 4, Special Issue: The Boundaryless Career, p. 365-380, jul-1994.

MOLINA, Silvana de Fátima Lima. DIAS, Cristina Maria de Souza Brito. **Ser oficial combatente do Exército: uma delegação transgeracional?** Revista Estudos de Psicologia Campinas: São Paulo v. 29, 2012.

NORONHA, Ana Paula Porto. LAMAS Karen Cristina Alves. **Preditores do comprometimento com a carreira e sua relação com o desempenho acadêmico em universitários.** Revista Pensamento Psicológico. São Paulo, v. 12, n. 2, 2014.

PESTANA, M.; GAGEIRO, J. **Análise de dados para ciências sociais:** a complementaridade do SPSS. 4. ed. Lisboa: Edições Sílabo, 2005.

PINTO, Karina Marcon Dalprat. **O Indivíduo e a Organização no desenvolvimento de Carreira:** estudo com profissionais e empresas do vale do Paraíba. Taubaté, 2008 (dissertação de mestrado).

OURIQUE, Luciana Rubensan. **Auto-eficácia e personalidade no planejamento de carreira de universitários.** Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2010.

REIS, Gilberto. ANTONIO, Fernando. SANTOS, Augusto. MARINHO, Benedito. **Os valores dos administradores de empresas mudam ao longo da carreira?** RAM – Revista de Administração Mackenzie, v. 11. São Paulo, 2010.

ROBBINS, S. **Comportamento Organizacional.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SEABRA, Gisele Abraham. **A evolução do conceito de carreira.** Artigos profissionais do blog Administradores. São Paulo, 2008. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/a-evolucao-do-conceito-de-carreira/25606/>. Acesso em 30/10/2016.

SILVA, Cláudia Sampaio Corrêa da. COELHO, Paola Braga Meyer. TEIXEIRA Marco Antônio Pereira. **Relações entre experiências de estágio e indicadores de desenvolvimento de carreira em universitários.** Revista Brasileira de Orientação Profissional vol.14 no.1 São Paulo, 2013.

VIEIRA, D. COIMBRA, J. L. **Sucesso na transição escola-trabalho: a percepção de finalistas do ensino superior português.** Revista Brasileira de Orientação Profissional.v 6 São Paulo, 2006.

DESENVOLVIMENTO E CONSTRUÇÃO DE ESCALAS DE MENSURAÇÃO NA ÁREA DE ADMINISTRAÇÃO

Data de aceite: 20/02/2020

Eric David Cohen

<http://lattes.cnpq.br/7943171654241806>

RESUMO: Este artigo analisa as técnicas empíricas utilizadas na construção de teorias da área de Administração, com foco nas técnicas confirmatórias. Apresenta-se como contribuição teórica importante, um esquema de categorização da pesquisa a partir do: conhecimento incipiente, conhecimento com definições conceituais e conhecimento acumulado das pesquisas pela validação de escalas de mensuração. Para a replicação de escalas, é necessário empregar procedimentos empíricos que verifiquem a validade do modelo conceitual, frente aos dados coletados. Na presente pesquisa, foram analisadas duas escalas clássicas da área de Comportamento Organizacional, as quais foram replicadas por autores nacionais, com o fito de ilustrar a discussão da “destruição de teoria” (Bido, 2014). A partir de uma perspectiva metodológica comum, emergem questionamentos em relação às escalas analisadas, posto que, em ambos os casos, não se apresentou uma justificativa de mudança em relação à estrutura

conceitual original, sendo utilizada - de forma inadequada - a técnica exploratória (em vez da técnica confirmatória). Esta pesquisa corrobora a necessidade de aderência aos métodos confirmatórios, tanto para os pesquisadores quanto para os revisores de artigos científicos, para justificar possíveis revisões das teorias ou para indicar modificações nos construtos por meio de índices de ajuste dos modelos.

PALAVRAS-CHAVE: Escalas de mensuração; Validação de escalas; Análise fatorial confirmatória; Construção de teoria; Métodos quantitativos.

ABSTRACT: This article presents a discussion related to the empirical techniques used in the construction of theories in Business Administration, focusing on the confirmatory methods. An important theoretical contribution is the proposed categorization of the research, specifically: incipient knowledge, knowledge with conceptual definitions, and consolidated research knowledge, through the validation of the measurement scales. In this research, two classic scales of Organizational behavior were used to illustrate the discussion of “theory destruction” (Bido, 2014). Specifically, the replication of the scales ought to be carried out with a set of empirical procedures that verify the

validity of the conceptual model, which considers the data collected. From a common methodological perspective, the issues pertaining to the construction of theory emerge in light of the fact that the original conceptual structure has not been preserved. In addition, there was unwarranted use of the exploratory technique (instead of the confirmatory technique). Confirmatory methods assist researchers and reviewers in following proper research practices, which could lead to the advances in the theory, or alternatively point out modifications in the constructs, based on the adjustment indices of the measurement models.

KEYWORDS: Measurement scales; Validation of scales; Confirmatory factor analysis; Theory construction; Quantitative methods.

1 | INTRODUÇÃO

O uso de técnicas analíticas e escalas de mensuração tem dado uma importante contribuição para a construção de teorias na Administração. Por exemplo, na área de Comportamento Organizacional, pode-se citar as escalas de clima organizacional, aprendizagem organizacional e comprometimento com os objetivos empresariais, dentre as diversas temáticas deste campo de conhecimento.

A despeito da importância dessas técnicas e conceitos, verifica-se a existência de lacunas quanto à sua efetiva aplicação na construção da teoria, seja pelo uso indevido dos métodos estatísticos, pela escolha inadequada dos algoritmos utilizados ou, ainda, devido à falta de entendimento da estrutura conceitual que contradiz o referencial teórico prevalente (Conway & Huffcut, 2003; Fabrigar, Wegener, MacCallum, & Strahan, 1999; Hinkin, 1995).

Essa questão foi levantada por ocasião do Fórum de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade do Encontro Nacional de Programa de Pós-Graduação em Administração, no qual foram apresentadas situações em que se utilizaram as técnicas analíticas de maneira inadequada. Diante dessas discussões, os pesquisadores da área alcançaram um consenso a respeito da aplicabilidade da análise fatorial (Bido, 2014).

Na mesma linha, Bido, Ribeiro e Cohen (2016) reconheceram essa questão, ao realizar estudos bibliométricos em periódicos nacionais e internacionais de estratos superiores na área, no período de 2010 a 2015. A amostra de trabalhos analisados revelou uma utilização inadequada dos métodos analíticos e incoerências na interpretação em pesquisas nacionais, que colocam em evidência um desalinhamento entre a construção de escalas e o desenvolvimento teórico na área. Especificamente, conhecia-se a quantidade e o significado dos construtos que se pretendia medir. Contudo, ao se usar métodos exploratórios chegou-se a outros fatores: o procedimento correto seria utilizar métodos confirmatórios (como a

análise fatorial confirmatória ou a modelagem de equações estruturais).

Este estudo tem como proposta, analisar as práticas atuais de validação de escalas e a transferência de escalas criadas em culturas e línguas distintas para outros contextos distintos. Este processo é complexo e pode, às vezes, apresentar inconsistências.

Por fim, cabe mencionar os esforços voltados à discussão das práticas no uso das técnicas analíticas que demonstram a preocupação da comunidade em aprimorar os métodos de pesquisa, como por exemplo, as divisões da *Academy of Management* e *Academy of International Business* dedicadas aos métodos de pesquisa, e periódicos como o *Organizational Research Methods*.

2 | DESENVOLVIMENTO

A discussão da construção da teoria se apoia na contribuição de Hinkin (1995, 1998) a partir dos conceitos das abordagens indutiva e dedutiva de Hunt (1991). A abordagem indutiva ocorre de forma exploratória, quando se desenvolve modelos conceitualmente consistentes a partir dos dados coletados, ao passo que a abordagem dedutiva parte do referencial teórico e da definição conceitual, levando o pesquisador a gerar ou revisar itens de uma escala.

Na sequência, será apresentada a revisão das técnicas analíticas e das práticas recomendadas de construção de escalas de mensuração.

3 | REVISÃO DA LITERATURA

3.1 Análise fatorial

A análise fatorial é definida como a técnica estatística que analisa a variabilidade de um conjunto de variáveis manifestas (doravante, itens), de modo a compor um menor número de variáveis latentes que não podem ser medidas diretamente. Trata-se de uma técnica de redução da dimensionalidade das variáveis, em razão do fato dela identificar a redundância subjacente a um conjunto de itens (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2009). A técnica se subdivide em dois tipos: Análise Fatorial Exploratória (AFE) e Análise Fatorial Confirmatória (AFC).

A primeira é utilizada para investigar, de maneira indutiva, a relação entre os fatores e os itens, sendo geralmente utilizada nas fases iniciais de construção da teoria. Não há suposições prévias acerca da estrutura conceitual ou da dimensionalidade dos construtos (Jöreskog, 2007; Netemeyer, Bearden, & Sharma, 2003; Pett, Lackey, & Sullivan, 2003). Neste processo, a partir da coleta de dados busca-se a solução que melhor represente a estrutura conceitual. A AFE permite

identificar os itens que não contribuem para mensurar o construto ou que apresentam cargas fatoriais cruzadas (Fabrigar et al., 1999; Pasquali, 2012; Worthington & Whittaker, 2006).

Em contraposição, a análise fatorial confirmatória (AFC) se caracteriza pela abordagem dedutiva, a partir do conhecimento teórico que fundamenta o fenômeno estudado. Ela pressupõe que as escalas já existentes passaram pelas etapas de construção e refinamento que culminaram com a construção da teoria. Assim, pressupõe-se a existência de uma especificação prévia a respeito da quantidade de fatores, bem como em relação aos indicadores que compõem cada fator (Jöreskog, 2007; Pett et al., 2003; Worthington & Whitaker, 2006). O pesquisador deve fazer uso não somente da escala em si, mas também da teoria que lhe dá sustentação e das pesquisas anteriores.

A técnica confirmatória oferece um conjunto de índices de ajuste que permite analisar os resultados *post-hoc* do teste empírico do modelo. As principais métricas (ver anexo) são o χ^2 e o χ^2 normado e a validade de construto, convergente e discriminante (Hair et al., 2009; Hinkin, Tracey, & Enz, 1997).

3.2 Destruição da teoria

O termo “destruição da teoria” foi cunhado por Bido (2014) para denotar a situação na qual os resultados são diferentes, em relação às pesquisas anteriores, em razão do uso do método exploratório a partir de uma escala existente. Essa situação é um problema, frente ao fato de que não se preservou o modelo teórico que lhe deu sustentação; como a AFE extrai os fatores sem levar em conta a estrutura conceitual, ela acaba gerando agrupamentos de itens de forma casual.

Em outras palavras, a aplicação da AFE para validar e replicar uma escala pode caracterizar uma decisão de pesquisa questionável, em razão da introdução de modificações na escala analisada. Considera-se ser possível que a teoria tenha sido destruída por ter sido deixada de lado, além de perder-se a possibilidade de comparar os resultados encontrados em outras pesquisas e o sentido teórico dos construtos.

Frente aos objetivos de pesquisa, é relevante notar que nem sempre se recomenda o uso de uma escala estrangeira validada. A considerar: possíveis problemas de interpretação frente ao repertório do público pesquisado, métodos utilizados no desenvolvimento da escala, e possíveis diferenças no contexto estudado. Além disso, ressalta-se a importância de calcular as medidas de adequação do modelo e a validade e confiabilidade, a cada replicação da escala.

3.3 Procedimentos indicados para a construção e refinamento de escalas

No processo de construção da teoria, o pesquisador pode optar por efetuar

modificações significativas na escala ou desenvolver uma nova escala. Em ambos os casos, deve-se utilizar os procedimentos recomendados para construir, desenvolver e refinar escalas.

Autores como Costa (2011), Devellis (2016) e Netemeyer, Bearden e Sharma (2003) apresentam critérios e etapas do processo de construção de teorias, postulando diferentes ações a partir do conhecimento prévio e do referencial teórico (Figura 1).

Hinkin (1998)	Devellis (2016)	Costa (2011)	Netemeyer et al. (2003)
<p>Passo 1: Geração de itens: (i) abordagem dedutiva; (ii) abordagem indutiva; (iii) desenvolvimento de itens; (iv) avaliação da validade de conteúdo; (v) número de itens; (vi) tipo de escala (concordância, frequência etc.).</p> <p>Passo 2: Administração do questionário: tamanho da amostra.</p> <p>Passo 3: Redução dos itens: análise fatorial exploratória e avaliação da confiabilidade.</p> <p>Passo 4: Análise fatorial confirmatória.</p> <p>Passo 5: Validade convergente e discriminante.</p> <p>Passo 6: Replicação.</p>	<p>Passo 1: Determinar claramente o que se quer medir: (i) teoria; (ii) especificidade; (iii) o que incluir na medida.</p> <p>Passo 2: Gerar <i>pool</i> de itens: (i) escolher itens que reflitam a finalidade da escala; (ii) redundância; (iii) número de itens; (iv) redação; (v) itens ruins e bons; (vi) itens reversos.</p> <p>Passo 3: Determinar o formato para a medida: (i) Thurstone; (ii) Guttman; (iii) itens ponderados igualmente; (iv) quantas categorias de resposta? (v) tipo de formato de resposta (concordância, diferencial semântico etc.).</p> <p>Passo 4: <i>Pool</i> inicial de itens revisados por especialistas.</p> <p>Passo 5: Incluir itens para validação (desejabilidade social, validade de critério).</p> <p>Passo 6: Administrar os itens para uma amostra de desenvolvimento.</p> <p>Passo 7: Avaliar os itens.</p> <p>Passo 8: Otimizar o tamanho da escala (usar correlação item-total e confiabilidade para avaliar os itens; recomenda-se a AFE primeiro para garantir que os itens sejam unidimensionais).</p>	<p>Passo 1: Especificação do domínio do construto.</p> <p>Passo 2: Geração de itens, validação de face e conteúdo.</p> <p>Passo 3: Decisões sobre as respostas.</p> <p>Passo 4: Construção do instrumento de pesquisa.</p> <p>Passo 5: Primeira atividade de amostragem</p> <p>Passo 6: Limpeza da escala - 1ª rodada (AFE, correlação, confiabilidade)</p> <p>Passo 7: Trabalhos de campo adicionais</p> <p>Passo 8: Limpeza da escala - rodadas adicionais (idem passo 6 + AFC)</p> <p>Passo 9: Validade e confiabilidade da escala final</p> <p>Passo 10: Desenvolvimento de normas e recomendações (como aplicar a escala e como interpretar os escores)</p>	<p>Passo 1: Definição do construto e domínio de conteúdo: (i) itens reflexivos e indicadores formativos; (ii) papel da teoria na especificação da dimensionalidade.</p> <p>Passo 2: Geração e julgamento dos itens de mensuração: (i) amostragem do domínio; (ii) geração do <i>pool</i> de itens; validade de conteúdo e de face.</p> <p>Passo 3: Planejar e conduzir estudos para desenvolver e refinar a escala: (i) teste piloto; (ii) AFE inicial; (iii) confiabilidade.</p> <p>Passo 4: Finalizar a escala: (i) AFE; (ii) AFC; (iii) validade preditiva e concorrente; (iv) estabelecer normas (como interpretar os escores e mostrar que as médias dos escores são diferentes entre grupos reconhecidamente diferentes).</p>

Figura 1 – Orientações relacionadas à construção de escalas de mensuração

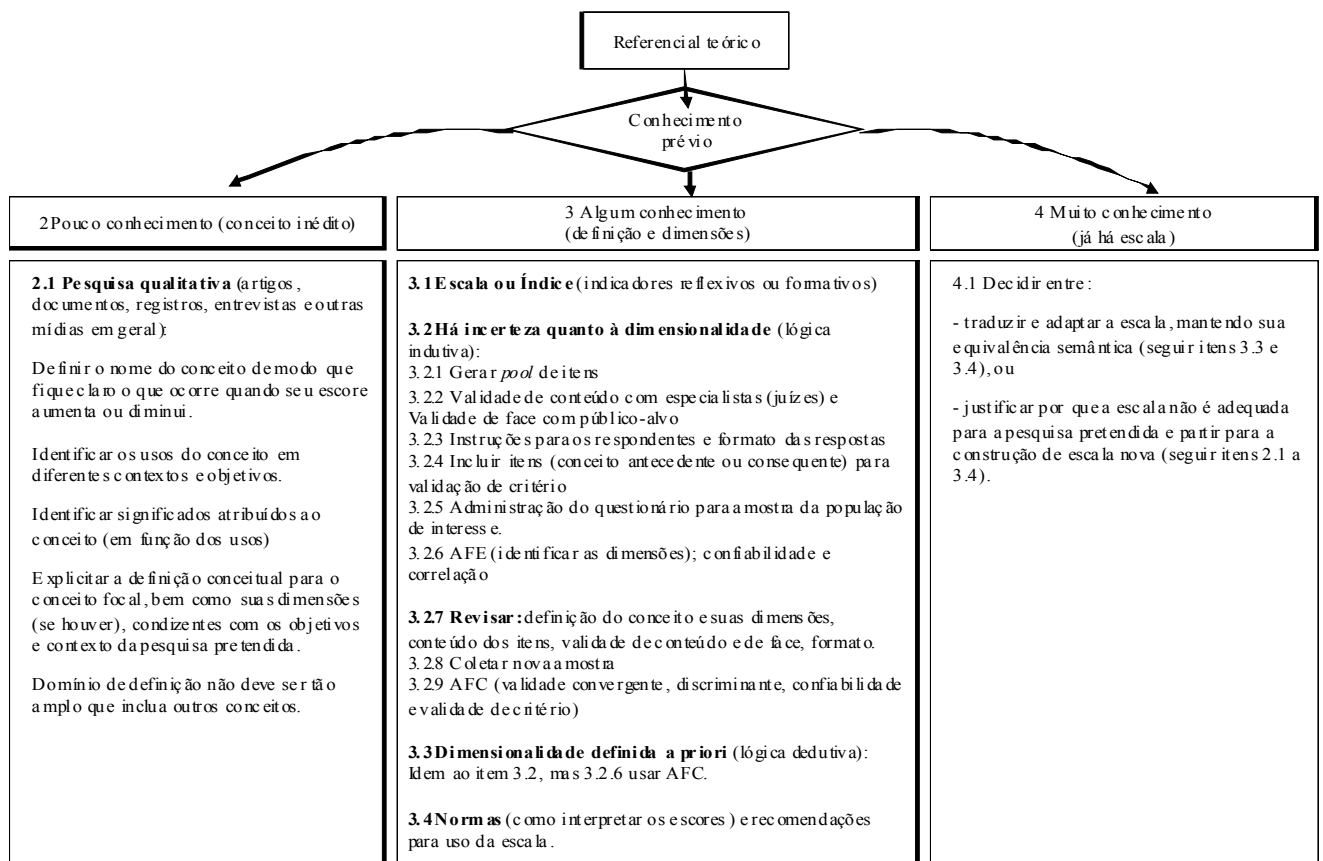
Fonte: Adaptado de Hinkin, 1998, Devellis, 2016, Costa, 2011, Netemeyer et al., 2003.

A Figura 2 sintetiza essas referências a partir do grau de conhecimento para orientar a discussão dos problemas na construção e validação de escalas das pesquisas no Brasil. Vale notar que estas referências não estão claramente explicitadas pelos autores citados, o que representa uma importante contribuição desta pesquisa.

Na primeira situação, apresenta-se um conhecimento incipiente que, usualmente, se traduz numa pesquisa de natureza exploratória ou qualitativa. Já no segundo caso, existe algum conhecimento acumulado decorrente das definições conceituais e da dimensionalidade do construto, contudo, persiste uma incerteza a respeito da sua estrutura e validade. Por fim, na terceira situação há um amplo corpo de conhecimento científico acumulado.

São relevantes as contribuições de autores como Conway e Huffcut (2003) e Fabrigar, Wegener, Maccallum e Strahan (1999) no tocante às práticas de uso da AFE, porém estes autores não oferecem uma discussão a respeito da escolha da técnica, fato que motiva a discutir também esta questão.

Em resumo, a questão da destruição de teorias na área de Administração está fundamentada na discussão das etapas da AFC e na análise comparativa do desenvolvimento de escalas em estudos anteriores, ao mesmo tempo em que se levantam questionamentos relacionados à validade e confiabilidade das escalas replicadas.



Vale notar que a utilização de boas práticas metodológicas que respeitam o referencial teórico ajuda a evitar os problemas de aplicação e interpretação, preservando a relevância acadêmica e gerencial das teorias da área, sendo, portanto, de grande utilidade para os pareceristas de publicações científicas e para os pesquisadores.

A relevância desta pesquisa frente ao “crivo” de Hunt (1991) fica, assim, evidente: após a realização deste estudo, o que se saberá sobre a construção de escalas de mensuração e que hoje não é do conhecimento geral da comunidade acadêmica da área de Administração?

4 | METODOLOGIA

À luz das questões de pesquisa básica apresentadas, foram selecionadas duas escalas de mensuração fundamentadas nas teorias clássicas de Comportamento Organizacional, publicadas no livro de Siqueira (2008). Essas escalas foram adaptadas por pesquisadores brasileiros, porém não se manteve a estrutura conceitual original (Tabela 1).

Estes construtos foram especificamente selecionados para este estudo por conta das diferenças conceituais entre a escala original e a escala replicada. Em outras palavras, o critério para inclusão destes construtos guarda relação com a possibilidade das escalas apresentarem estruturas conceituais distintas, em virtude do uso inadequado da técnica exploratória¹. Assim, o caminho metodológico aqui adotado permite analisar a estrutura conceitual das escalas: poder-se-á sugerir uma revisão da teoria na área, ou corroborar os resultados anteriores através do uso de técnicas confirmatórias.

Construto	Escala Brasileira			Escala original		
	Autores	Fatores	Itens	Autores	Fatores	Itens
Envolvimento com o trabalho	Siqueira, 2008	1	5	Lodahl e Kejner, 1965	3	20
Valores do trabalho	Pasquali e Alves, 2004	4	40	Schwartz, 1992	10	40

Tabela 1 - Escalas de comportamento organizacional

Fonte: Elaboração do autor.

1. A pesquisa está atualmente sendo expandida de forma a incorporar outras escalas, visando a futura publicação na forma de livro, cujo tema será voltado à validação de escalas de mensuração na área de Comportamento Organizacional.

As duas escalas passaram pelas etapas de tradução e validação, verificação das necessidades em termos de procedimentos amostrais, coleta de dados e aplicação das técnicas analíticas confirmatórias, seguida de análise dos resultados e conclusões a respeito da validade e confiabilidade dos construtos analisados.

4.1 Procedimentos de amostragem

4.1.1 Primeiro estudo: *Envolvimento com o trabalho*

A partir do referencial teórico, implementou-se, na plataforma Google Forms, o questionário de Envolvimento com o trabalho de Lodahl e Kejner (1965). A coleta de dados ocorreu no segundo semestre de 2016 (N=231), com a análise das respostas dos colaboradores de uma empresa multinacional, que industrializa produtos da linha branca e que está localizada no interior do Estado de São Paulo.

Os fatores desta escala são apresentados na Figura 4, cujos itens correspondem às questões numa escala de concordância do tipo Likert com cinco pontos, indo de 1 (discordo completamente) até 5 (concordo completamente).

Aos respondentes, foi assegurada a confidencialidade das informações. Eles foram convidados a participar da pesquisa, por um convite dos gestores da empresa enviado por e-mail. A pesquisa abrangeu diversas áreas funcionais, bem como respondentes de diferentes idades, gênero e níveis hierárquicos.

A análise dos valores não identificou dados faltantes na amostra, não sendo necessário utilizar métodos de imputação para tratar os *missing values*. O tamanho da amostra está em conformidade com as recomendações de Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham (2009), bem como a recomendação de Rosseel (2012) do uso do estimador “WLSMV” (*default* para variáveis categóricas e que utiliza erros-padrão robustos, calculados com base nas correlações policóricas de dados bivariados).

4.1.2 Segundo estudo: *Valores do trabalho*

A partir das contribuições de Pasquali e Alves (2004), foi implementado o questionário na plataforma Google Forms e foram coletadas informações relacionadas aos Valores do trabalho de colaboradores de uma empresa multinacional localizada no interior do Estado de São Paulo. Eles foram convidados a participar da pesquisa por um e-mail dos gestores da empresa (N=200). A coleta de dados ocorreu no segundo semestre de 2016.

Neste questionário, solicitou-se aos respondentes que dessem indicação de quanto ele ou ela se assemelha a uma situação apresentada por uma pessoa hipotética. Os fatores desta escala são apresentados na Figura 3 e os itens correspondentes às questões são de uma escala de seis pontos, indo de 1 (Não se

parece nada comigo) até 5 (Se parece muito comigo).

Pergunta	Item
1	Pensar em novas ideias e ser criativa é importante para ela. Ela gosta de fazer coisas de maneira própria e original.
2	Ser rica é importante para ela. Ela quer muito dinheiro e possuir coisas caras.
3	Ela acredita que é importante que todas as pessoas do mundo sejam tratadas com igualdade. Ela acredita que todos deveriam ter oportunidades iguais na vida.
4	É muito importante para ela demonstrar suas habilidades. Ela quer que as pessoas admirem o que ela faz.
5	É importante para ela viver em um ambiente seguro. Ela evita qualquer coisa que possa colocar sua segurança em perigo.
6	Ela acha que é importante fazer várias coisas diferentes na vida. Ela sempre procura novas coisas para experimentar.
7	Ela acredita que as pessoas deveriam fazer o que lhes é ordenado. Ela acredita que as pessoas deveriam sempre seguir as regras, mesmo quando ninguém está observando.
8	É importante para ela ouvir as pessoas que são diferentes dela. Mesmo quando não concorda com elas, ainda quer entendê-las.
9	Ela acha que é importante não querer mais do que se tem. Ela acredita que as pessoas deveriam estar satisfeitas com o que têm.
10	Ela procura todas as oportunidades para se divertir. É importante para ela fazer as coisas que lhe dão prazer.
11	É importante para ela tomar suas próprias decisões sobre o que faz. Ela gosta de ser livre para planejar e escolher suas atividades.
12	É muito importante para ela ajudar as pessoas ao seu redor. Ela quer cuidar do bem-estar delas.
13	Ser muito bem-sucedida é importante para ela. Ela gosta de impressionar as demais pessoas.
14	A segurança de seu país é muito importante para ela. Ela acha que o governo deve estar atento a ameaças de origem interna ou externa.
15	Ela gosta de se arriscar. Ela está sempre procurando aventuras.
16	É importante para ela se comportar sempre corretamente. Ela quer evitar fazer qualquer coisa que as pessoas possam achar errado.
17	É importante para ela estar no comando e dizer aos demais o que fazer. Ela quer que as pessoas façam o que manda.
18	É importante para ela ser fiel aos seus amigos. Ela quer se dedicar às pessoas próximas de si.
19	Ela acredita firmemente que as pessoas deveriam preservar a natureza. Cuidar do meio ambiente é importante para ela.
20	Ser religiosa é importante para ela. Ela se esforça para seguir suas crenças religiosas.
21	É importante para ela que as coisas estejam organizadas e limpas. Ela realmente não gosta que as coisas estejam bagunçadas.
22	Ela acha que é importante demonstrar interesse pelas coisas. Ela gosta de ser curiosa e tentar entender todos os tipos de coisas.
23	Ela acredita que todas as pessoas do mundo deveriam viver em harmonia. Promover a paz entre todos os grupos no mundo é importante para ela.
24	Ela acha que é importante ser ambiciosa. Ela quer demonstrar o quanto é capaz.
25	Ela acha que é melhor fazer as coisas de maneira tradicional. É importante para ela manter os costumes que aprendeu.
26	Aproveitar os prazeres da vida é importante para ela. Ela gosta de se mimar.
27	É importante para ela entender as necessidades dos outros. Ela tenta apoiar aqueles que conhece.
28	Ela acredita que deve sempre respeitar seus pais e os mais velhos. É importante para ela ser obediente.

29	Ela quer que todos sejam tratados de maneira justa, mesmo aqueles que não conhece. É importante para ela proteger os mais fracos na sociedade.
30	Ela gosta de surpresas. É importante para ela ter uma vida emocionante.
31	Ela se esforça para não ficar doente. Estar saudável é muito importante para ela.
32	Progredir na vida é importante para ela. Ela se empenha em fazer melhor que os outros.
33	Perdoar as pessoas que a magoaram é importante para ela. Ela tenta ver o que há de bom nelas e não ter rancor.
34	É importante para ela ser independente. Ela gosta de contar com si própria.
35	Contar com um governo estável é importante para ela. Ela se preocupa com a preservação da ordem social.
36	É importante para ela ser sempre educada com os outros. Ela tenta nunca incomodar ou irritar os outros.
37	Ela realmente quer aproveitar a vida. Se divertir é muito importante para ela.
38	É importante para ela ser humilde e modesta. Ela tenta não chamar atenção para si.
39	Ela sempre quer ser aquela a tomar decisões. Ela gosta de liderar.
40	É importante para ela se adaptar à natureza e se encaixar nela. Ela acredita que as pessoas não deveriam modificar a natureza

Figura 3 - Itens da escala de Valores do trabalho

Fonte: Adaptado de Pasquali e Alves, 2004.

Analogamente ao primeiro estudo, aqui também foram observados os quesitos necessários em termos da análise estatística com variáveis categóricas, bem como assegurar a amostragem necessária para a convergência do modelo analisado e sigilo dos respondentes para assegurar a confidencialidade das informações. A pesquisa abrangeu diversas áreas funcionais, com respondentes de diferentes idades, gênero e níveis hierárquicos. A análise dos valores indica que não houve dados faltantes na amostra.

4.2 Técnicas analíticas

A fim de atingir os objetivos de pesquisa e testar empiricamente as escalas de mensuração, foram utilizadas a AFC e a Modelagem de Equações Estruturais. Segundo Hair, Gabriel e Patel (2014), essas técnicas baseadas na análise de covariâncias são indicadas para o teste de teorias por permitir comparar contextos distintos e identificar a compatibilidade da escala de mensuração. Ao testar se a escala mensura o construto de forma similar ao ser replicada em distintas populações, essas técnicas possibilitam a avaliação do pressuposto de invariância da medida (Borsa, Damásio, & Bandeira, 2012).

Cabe mencionar que as variáveis deste estudo são categóricas. Portanto, existe um problema relacionado ao conjunto limitado de valores, à assimetria dos dados e à ausência de resultados possíveis em determinados pontos da escala. Essas questões acabam por diminuir a variabilidade dos itens, afetando a performance da técnica estatística (que pressupõe normalidade multivariada). Por conta disso, nesta pesquisa utilizou-se o *software* R com pacote Lavaan (R Core Team, 2016).

5 | ANÁLISE E RESULTADOS

5.1 Primeiro estudo: Escala de envolvimento com o trabalho

O conceito de Envolvimento com o trabalho incorpora tanto os aspectos sociológicos, quanto as condições presentes na organização. Visto desta maneira, o Envolvimento com o trabalho contempla normas e valores sociais que afetam os modos específicos de comportamento e que derivam da internalização dos valores percebidos em relação à qualidade do trabalho, bem como da importância do trabalho na autoestima do indivíduo (Siqueira, 2008).

Ao longo deste estudo, buscou-se analisar o modelo de Lodahl e Kejner (1965) como referência teórica nas pesquisas relacionadas ao Envolvimento com o trabalho. Estes autores inicialmente identificaram 110 itens, apoiando-se no conhecimento acumulado de diversos especialistas da área. Após eliminação de itens redundantes, os autores reduziram a quantidade para 87 perguntas, que foram, subsequentemente, apresentadas a um grupo de julgadores experientes (composto de onze Psicólogos, três Sociólogos e oito estudantes de Relações Humanas). Estes sugeriram eliminar 47 itens, levando à proposição de uma escala com 40 itens do tipo Likert de quatro pontos. Esta escala foi aplicada a um grupo de 137 Enfermeiras e 70 Engenheiros e, após sucessivos refinamentos, acabou sendo reduzida para 20 itens.

Lodahl e Kejner (1965) utilizaram a AFE para encontrar três fatores subjacentes, denominados Intensidade do envolvimento, Indiferença em relação ao trabalho e Sentimento de orgulho e responsabilidade profissional (Figura 4).

No contexto brasileiro, Siqueira (2008, 2014) apresenta uma versão desta escala, fundamentada na contribuição de Lodahl e Kejner (1965). Foram aproveitados, inicialmente, oito itens com respostas numa escala de concordância do tipo Likert de sete pontos. Após refinamentos, a autora propôs uma escala unidimensional composta por cinco itens: "as maiores satisfações da minha vida vêm de meu trabalho"; "as coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem o meu trabalho"; "eu estou pessoalmente muito ligado ao meu trabalho"; "eu como, vivo e respiro o meu trabalho"; e "as horas que passo trabalhando são as melhores horas de meu dia".

Cabe notar que os dois últimos itens não pertencem à escala original. No entanto, não se encontram comentários que justifiquem a sua inclusão, nem tampouco informações sobre a construção da escala (ou seja, não se sabe se a escolha se deu por conta do conteúdo ou em virtude do referencial teórico que lhes daria sustentação). Também é importante mencionar que ela não cita as críticas de autores como Saleh e Hosek (1976) e Reeve e Smith (2001) em relação à escala

original.

Em resumo, os autores da escala original propuseram um construto de três dimensões manifestos por meio de 20 itens (Lodahl & Kejner, 1965), ao passo que Siqueira (2008) propõe uma escala unidimensional com cinco itens. Desta forma, do ponto de vista da teoria, surge o seguinte questionamento: há dúvida em relação à dimensionalidade do construto, seria ele unidimensional ou multidimensional?

Também foi necessário verificar se as distinções entre a escala original e a escala replicada estariam relacionadas a uma possível diferença de conceitos (decorrentes de possíveis diferenças culturais) ou se elas decorrem da utilização indevida da técnica exploratória (ao invés da técnica confirmatória). Assim sendo, a discussão que segue investiga se terá ocorrido “destruição da teoria”.

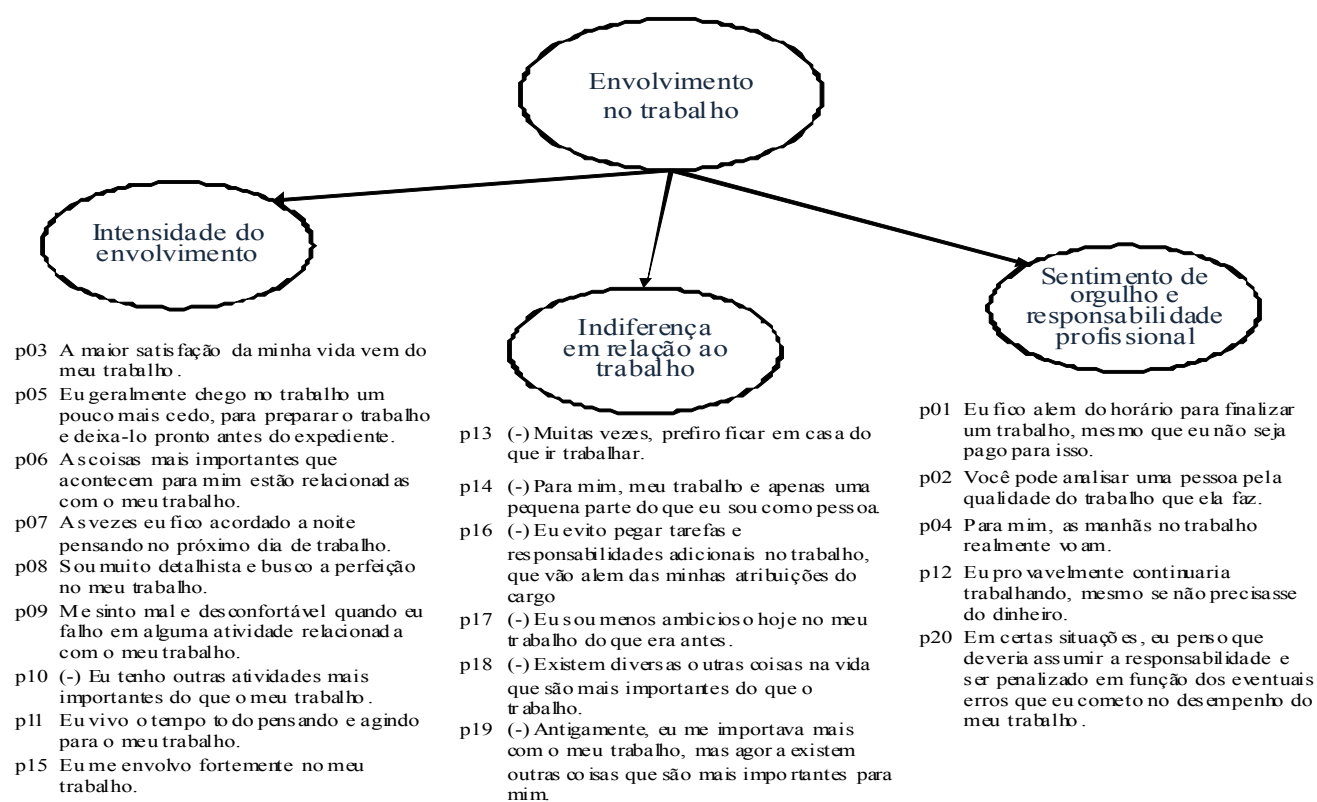


Figura 4 - Modelo de envolvimento com o trabalho de Lodahl e Kejner (1965)

Fonte: Adaptado de Lodahl e Kejner, 1965.

5.1.1 Teste empírico do modelo e refinamento da escala

Utilizou-se a AFC para testar empiricamente a escala de Lodahl e Kejner (1965). Os fatores foram testados individualmente, contudo os índices de ajuste encontrados não eram satisfatórios. Buscou-se identificar os itens que apresentavam problemas: no primeiro fator, p07 (não significativo) e p15 (índice de modificação elevado); no segundo fator, p16 e p18; já no terceiro fator, não se identificaram itens com problemas.

A escala original não pôde ser confirmada, corroborando assim, os questionamentos apresentados por Reeve e Smith (2001) em relação ao seu desempenho. Decidiu-se testar a seguinte escala:

$$F1 = \{p01+p02+p04+p08+p09+p15+p16+p17\}$$

$$F2 = \{p03+p06+p10+p14+p18+p19\}$$

$$F3 = \{p05+p07+p11+p20\}$$

O terceiro fator foi descartado, em virtude das cargas não significantes dos indicadores p07 e p20, bem como devido à correlação elevada com o segundo fator. O teste deste modelo apresenta excelentes índices de ajuste: CFI = 1; RMSEA = 0; CI = 0,021; SRMR = 0,052; GFI = 0,998, χ^2 normado = 17,6, com cargas fatoriais significantes e resíduos dentro dos níveis recomendados.

Na sequência, analisou-se a validade convergente do modelo da Figura 5. A variância média extraída (VME) do fator F1 é igual a 0,5090 e a confiabilidade composta (CC) é 0,8761; ambas se encontram dentro dos parâmetros recomendados de VME ($\geq 0,5$) e CC ($\geq 0,7$) (Hair et al., 2009).

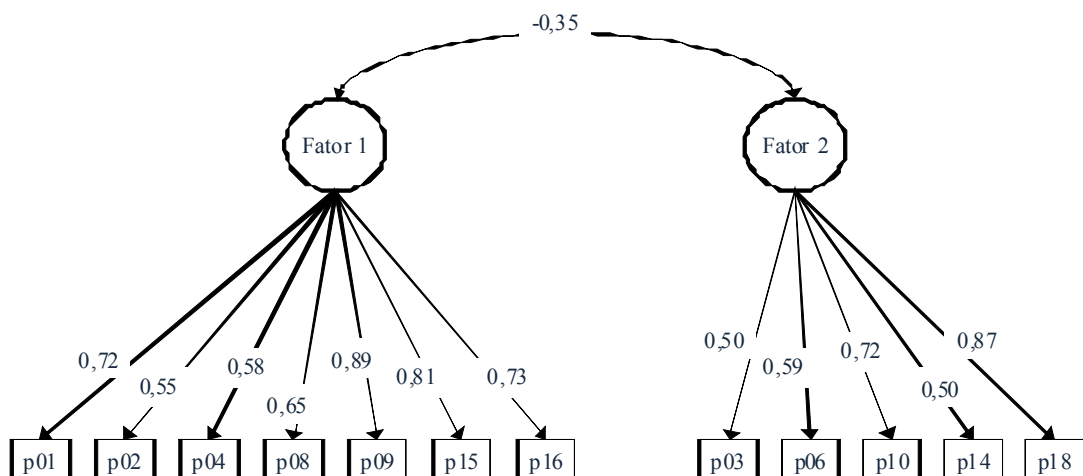


Figura 5 - Modelo de mensuração da escala EST refinada

Fonte: Elaboração do autor.

Por sua vez, o fator F2 tem VME=0,4244 e CC=0,7783. A retirada dos indicadores p03 e p14 faria aumentar a validade convergente (VME = 0,5413, dentro dos parâmetros recomendados), porém se, por um lado, a eliminação dos itens com cargas fatoriais baixas fará com que a VME e a validade discriminante aumentem, por outro lado perder-se-á a validade de conteúdo e a capacidade de generalização. Além disso, nesta situação, se estaria mudando de uma abordagem dedutiva/confirmatória (teoria → teste empírico) para um contexto indutivo/exploratório (teoria

← teste empírico). Cabe lembrar, que esta linha de conduta exigiria uma nova coleta de dados, para validação da amostra (Hinkin, 1995, 1998), por isso, preservou-se o modelo testado.

Para a análise da validade discriminante, calculou-se primeiramente o valor do χ^2 para o modelo livre e fixou-se, num segundo modelo, a correlação entre os fatores F1 e F2 no valor unitário. Os χ^2 calculados são, respectivamente, 41,67 e 227,84. Com este resultado, rejeita-se a hipótese nula de que a correlação entre os fatores tem valor unitário.

Foi adicionada uma variável consequente para avaliar a validade de critério dos construtos. Nesta etapa, procurou-se responder a demanda por utilidade: (a) para que serve a escala? (b) a variável endógena se relaciona com que outras variáveis? (Armstrong & Soelberg, 1967; Netemeyer et al., 2003; Osborne, 2014).

Para tanto, buscou-se na literatura, diferentes definições que incorporassem características inerentes ao construto e que não fazem parte da definição central de Lodahl e Kejner (1965). Brown (1996) apresenta um conjunto de variáveis antecedentes, correlacionadas e consequentes do construto Envolvimento com o trabalho. Com base na contribuição deste autor, decidiu-se incluir a variável “relacionamento com o gestor” como construto dependente do Envolvimento com o trabalho:

p21 - Quanto maior o envolvimento no trabalho, tanto mais intenso será o relacionamento com o gestor.

A análise da validade de critério utilizou esta variável, dependente das variáveis exógenas F1 e F2, conforme mostra a Tabela 2.

	Coeficiente estrutural não padronizado	p(>z)	Coeficiente estrutural padronizado	R ²
F1->F3	0,368	0,000	0,347	11,1%
F2->F3	0,203	0,027	0,191	

Tabela 2 - Resultados do modelo estrutural

Fonte: Elaboração do autor.

Os índices de ajuste do modelo estrutural são equivalentes aos apresentados pelo modelo de mensuração, levando a aceitar a hipótese de que a elevação na importância do trabalho e orgulho/ responsabilidade profissional resultam numa elevação (mesmo se diminuta) do relacionamento com o gestor conferindo, assim, validade de critério à escala. Em resumo, o modelo testado apresenta boa performance quando são removidos alguns itens que capturam conceitos estranhos.

É importante comentar que a retirada de variáveis implica no fato do modelo conceitual estar sendo adaptado (ou ajustado) aos dados. A questão relevante passa a ser compreender se há alguma questão relacionada com a validade em face dos itens retirados ou saber se o questionário não está adequado frente ao repertório do público-alvo. Sugere-se, em pesquisas futuras, analisar esta questão.

5.1.2 Conclusões para o desenvolvimento da teoria

A escala de Lodahl e Kejner (1965) já havia sido criticada por diversos autores como Reeve e Smith (2001) e Saleh e Hosek (1976), pois o conteúdo dos itens estava relacionado com conceitos estranhos ao Envolvimento com o trabalho. Devido às críticas, a escala não continuou a ser utilizada nas pesquisas internacionais. Neste caso, não se pode falar em “destruição de teoria”, pois a escala de Lodahl e Kejner (1965) não é considerada uma “teoria estabelecida”.

No Brasil, a escala foi replicada por Siqueira (2008) que a reduziu de 20 para 5 itens. Em relação ao conteúdo da escala, é possível concluir que as pesquisas nacionais deveriam tê-la testado empiricamente, ao invés de adaptá-la a partir de técnicas exploratórias. O modelo de Lodahl e Kejner (1965) não pôde ser replicado com três dimensões, tendo sido rejeitado por ser inadequado.

Por fim, do ponto de vista do método de validação de escalas, foco principal da pesquisa, a AFC revelou-se adequada para a validação da escala.

5.2 Segundo estudo: Valores do trabalho

Para Rokeach (1973), os valores humanos são derivados de crenças duradouras, de modos específicos de conduta ou de um estado final de existência. Os valores seriam escolhidos pelo indivíduo e comparados a formas de conduta opostas ou contrárias, de forma a refletir um modo preferencial de conduta. Assim, os valores seriam conceitos que carregam uma conotação motivacional e que determinam objetivos gerais aplicáveis ao contexto.

Ainda de acordo com Rokeach (1973), existem duas categorias de valores: os terminais e os instrumentais. Os terminais são aqueles que o indivíduo deseja alcançar, ao passo que os valores instrumentais são os meios escolhidos para atingir os valores terminais. As escolhas individuais dependerão de fatores que, por vezes levarão a uma ação que se opõe aos valores e crenças pessoais, gerando assim, conflito e impacto psíquico ou emocional. Assim, quanto mais compatíveis forem os valores frente às questões que envolvem o indivíduo e o trabalho, tanto mais intensa será a conexão entre a satisfação com o trabalho, a produtividade e o desenvolvimento pessoal.

Para Schwartz (1992), os valores individuais básicos explicam como eles estão

relacionados às atitudes e comportamentos. Os tipos motivacionais de valores e suas inter-relações são caracterizados pela compatibilidade, antagonismo e conflito. Ele postula que existem valores conflitantes que se encontram em direções opostas, ao mesmo tempo que existem valores compatíveis que são adjacentes, compondo 10 dimensões. Segundo o autor, apresentam-se duas dimensões: na primeira (abertura à mudança versus conservadorismo), contrapõem-se valores que enfatizam o pensamento de autonomia, frente aos valores que enfatizam o que é tradicional, regrado e seguro como tradição, conformidade e segurança. Na segunda, contrapõem-se valores que enfatizam a aceitação dos outros como iguais e a preocupação com o bem-estar (universalismo e benevolência) frente aos valores que enaltecem a dominância entre as pessoas (poder e realização).

Pasquali e Alves (2004) replicaram a escala de 40 itens de Schwartz (1992), realizando uma análise fatorial exploratória da qual emergiram quatro fatores o que motivou a analisar a dimensionalidade deste construto.

5.2.1 Teste empírico do modelo de Pasquali e Alves (2004)

Inicialmente, foi aplicada a AFC a esta escala que confirmou os resultados de Pasquali e Alves (2004). Encontraram-se índices de ajuste aceitáveis, exceto em relação ao CFI, ligeiramente menor que o indicado, 0,9 segundo Hair et al. (2009), o que levou a aceitar o modelo (Tabela 3).

Fatores	Itens	Índices de ajuste do modelo
F1	p12, p18, p19, p23, p27, p29, p34	$\chi^2 / \text{g.l.}: 54$
F2	p13, p17, p24, p32, p39	CFI: 0,889
F3	p28, p36, p38	RMSEA: 0,084 CI: 0,095
F4	p10, p26, p37, p11	SRMR: 0,074 GFI: 0,855

Tabela 3 – Validação da escala de Pasquali e Alves (2004)

Fonte: Elaboração do autor.

Em seguida, analisou-se a Validade Convergente (Tabela 4). A variância média extraída e confiabilidade composta estão dentro dos parâmetros recomendados por Hair et al. (2009).

Fatores	VME	CC
F1	0,5228	0,8842
F2	0,5297	0,8484
F3	0,5182	0,7615
F4	0,5764	0,8442

Tabela 4 - Validade convergente da escala PVQ-40

Fonte: Elaboração do autor.

Para avaliar a validade discriminante do modelo, calculou-se o valor do c^2 para o modelo livre, e fixou-se a correlação entre os dois fatores F1 e F2 no valor unitário no segundo modelo. Rejeitou-se a hipótese nula de que a correlação entre os fatores é igual a um (Tabela 5).

Fatores	g.l.	c^2	Dif. c^2	Pr(> c^2)	Sig.
F1, F2	53	71,418	26,893	2,15 ⁻⁷	0
	54	307,890			
F1, F3	34	93,838	93,705	2,205 ⁻³	0,001
	35	306,956			
F1, F4	43	21,359	17,388	3,047 ⁻⁵	0
	44	53,059			
F2, F3	19	17,154	14,722	1,246 ⁻⁴	0
	20	118,425			
F2, F4	26	23,561	23,236	1,433 ⁻⁶	0
	27	112,074			
F3, F4	13	5,059	15,068	1,037 ⁻⁴	0
	14	70,013			

Tabela 5 - Teste da diferença do c^2 para validação discriminante da escala

Fonte: Elaboração do autor.

Para avaliar a validade de critério, foi adicionada uma variável dependente relacionada com a motivação:

p41 - Você se sente motivado para desempenhar positivamente suas funções no ambiente de trabalho?

O teste empírico da escala apresenta resultados aceitáveis (Tabela 6). Estes resultados nos levam a aceitar a hipótese de que uma elevação nos fatores relacionados aos Valores do trabalho (exceção feita ao quarto fator) levam a uma elevação, mesmo que diminuta, da motivação para desempenhar as funções, o que confere validade de critério à escala.

Fator	Carga não padronizada	p(>z)	Carga padronizada	R ²
F1	0,593	0,001	0,457	0,407
F2	0,246	0,011	0,189	
F3	0,250	0,070	0,192	
F4	-0,099	0,471	-0,076	

Tabela 6 – Validade de critério dos Valores do Trabalho

Fonte: Elaboração do autor.

5.2.2 Conclusões para a teoria, e desenvolvimento e teste de escalas

As pesquisas anteriores utilizaram a técnica exploratória, considerada inadequada para a validação de escalas. De forma distinta, a presente pesquisa empregou a técnica confirmatória para testar empiricamente a escala de Valores do trabalho, identificando os itens que não estariam contribuindo para medir o conceito subjacente e confirmando a multidimensionalidade do construto, em linha com o trabalho de Pasquali e Alves (2004).

Vale lembrar que, segundo Muthén et al. (1997, apud Finney e Distefano, 2006, p. 294), o tamanho de amostra mínimo para o método WLSMV é de 200 casos. A despeito disso, este algoritmo acusou que a amostra de 204 era pequena para este método. Tal fato levou a utilizar o método tradicional da máxima verossimilhança.

A este propósito, a calculadora de tamanho da amostra de Soper (2017), indica 200 casos como suficientes. Contudo, para dados não normais ou ordinais, sugere-se que o tamanho da amostra seja o dobro deste valor. Desta forma, para pesquisas futuras com o algoritmo WLSMV que repliquem a escala analisada, a amostra deve ser planejada para um mínimo de 400 casos.

6 | DISCUSSÃO DOS RESULTADOS E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo analisou e discutiu técnicas analíticas utilizadas na construção de teorias da área de Administração. Como exposto, existem lacunas relacionadas à aplicação de técnicas estatísticas na construção de teorias, particularmente, em razão ao uso inadequado de técnicas estatísticas exploratórias que, costumeiramente, redundam em resultados contraditórios frente aos referenciais teóricos originalmente propostos.

A problemática é pertinente para o desenvolvimento metodológico e teórico das pesquisas em Administração, visto que o uso da técnica exploratória, costumeiramente, descompõe a teoria precedente, redundando na dificuldade de comparação com os resultados encontrados em outras pesquisas e, em casos extremos, a possível perda do sentido teórico nos construtos analisados.

O artigo objetivou a contribuição construtiva com a pesquisa, por meio da problematização robusta que endereça a necessidade das pesquisas nacionais de utilizarem, de forma adequada, as técnicas analíticas, com vistas à validação dos instrumentos de pesquisa.

A contribuição para a pesquisa em Administração se dá por meio das comprovações em dois estudos. Nomeadamente, foram testadas: (i) a escala de Envolvimento com o trabalho que, após análise (e em linha com outros estudos) reforçou a não replicação do instrumento com as três dimensões originais, rejeitando o modelo em virtude da sua inadequação e; (ii) o modelo de Pasquali e Alves (2004) que foi replicado a partir do estudo original de Schwartz (1992) e analisado com a técnica exploratória, levando a indagar a respeito da dimensionalidade do construto.

Dentre as contribuições importantes deste estudo, cita-se o esquema de categorização da pesquisa a partir do grau de conhecimento, bem como um conjunto de procedimentos de testes empíricos que estão apoiados no uso de técnicas confirmatórias no desenvolvimento das teorias no campo da Administração.

Do ponto de vista da validação de escalas de mensuração, a pesquisa apresenta condutas sugeridas para evitar as situações em que não manteve a estrutura fatorial original, e preconiza o uso da técnica confirmatória a fim de ajudar a identificar se os itens da escala capturam “espaços irrelevantes” do construto, bem como se poderão vir a causar uma contaminação da escala.

A replicação de escalas a partir de uma perspectiva metodológica comum evidencia as situações em que há diferenças de contexto, possíveis problemas de interpretação ou questões relacionadas com a validade em face dos itens. Em conclusão, a reflexão aqui apresentada ajudará a Academia a refletir de maneira crítica a respeito de procedimentos já institucionalizados.

7 | LIMITAÇÕES DA PESQUISA E SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS

Em relação à escala de Lodahl e Kejner (1965), é importante lembrar que ela é criticada por diversos autores; mesmo assim, ela serviu de base para a escala “adaptada” de Siqueira (2008). Não obstante, o fato da teoria não estar “estabelecida” não permite afirmar se houve “destruição de teoria”, constatação que limita as conclusões do primeiro estudo, em relação à problematização da pesquisa.

Apesar da possibilidade de atender ao quesito da comparação entre a escala original e a escala adaptada, neste estudo não foram coletados dados relativos ao modelo de Siqueira (2008). Por isso, não foi possível estabelecer comparações entre os resultados da escala original e a escala replicada².

2. A este respeito, nota-se que está em curso uma pesquisa de comparação entre a escala original e a escala replicada.

Mesmo assim, a validação empírica da escala original foi plenamente executada; contudo, cabe registrar que os resultados desta pesquisa servirão apenas para a população pesquisada e para a amostra em questão, ou seja, não se pode rejeitar por completo a escala original. Nota-se, ademais, que é possível que as divergências entre as escalas decorram de algum outro problema no sistema de mensuração como, por exemplo, da tradução da escala, da condução da coleta ou de viés de amostra. Seja como for, dentro da especificidade do universo de análise da presente pesquisa, o estudo corrobora os resultados encontrados por Saleh e Hosek (1976) e Reeve e Smith (2001).

Já em relação ao segundo estudo, não foi possível realizar a comparação entre as escalas original de Schwartz (1992) e replicada por Pasquali e Alves (2004), por conta do uso de diferentes técnicas analíticas (i.e., o primeiro autor não utilizou análise fatorial, mas sim escalonamento multidimensional). Portanto, as abordagens do primeiro e do segundo estudo não estão plenamente balanceadas.

A impossibilidade de realizar a comparação dos dados empíricos coletados na escala original de Schwartz (1992) e na escala adaptada limita a exploração do modelo “adaptado” de Pasquali e Alves (2004), e não permite verificar a possibilidade da “destruição de teoria”.

Nota-se que, em diversas escalas de Comportamento organizacional, a dificuldade de analisar a “destruição de teoria” está relacionada com o fato de que há nelas “algum conhecimento” (ver Figura 1). As teorias, de maneira geral, ainda não são “estabelecidas” e se encontram poucos trabalhos empíricos voltados à validação de escalas.

Assim, sugere-se o desenvolvimento de pesquisas voltadas a esta questão, que levem à construção e à consolidação das teorias neste campo de conhecimento.

REFERÊNCIAS

Armstrong, J., & Soelberg, P. (1967). *A Note on the Interpretation of Factor Analysis or Factor Analysis: What good is it?* Working Paper – Alfred P. Sloan School of Management –MIT.

Bido, D. (2014). *Escalas como ferramentas de diagnóstico e gestão: Que peso dar aos dados (análise fatorial exploratória) e que peso dar à teoria e pesquisas anteriores (análise fatorial confirmatória)?* Apresentação oral no Painel Paralelo EPQ (P-EPQ4) - EnANPAD.

Bido, D., Ribeiro, D., & Cohen, E. (2016). *Aplicações da Análise Fatorial Exploratória à pesquisa na área de Produção e Operações: Um estudo em publicações nacionais e internacionais.* Artigo apresentado no XIX Simpósio de Administração da Produção, Logística e Operações Internacionais, EAESP - Fundação Getúlio Vargas.

Borsa, J., Damásio, B., & Bandeira, D. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: Algumas considerações. *Paidéia* (Ribeirão Preto), 22(53), 423-432.

Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement.

Psychological Bulletin. Washington, DC.

Conway, J., & Huffcutt, A. (2003). A review and evaluation of exploratory factor analysis practices in organizational research. *Organizational Research Methods*, 6(2), 147–168.

Costa, F. (2011). *Mensuração e desenvolvimento de escalas: Aplicações em Administração*, Rio de Janeiro, RJ: Editora Ciência Moderna Ltda.

Devellis, R. (2016). *Scale development: Theory and applications (applied social methods)* (4th ed.). Los Angeles: Sage Publications, Inc.

Fabrigar, L., Wegener, D., Maccallum, R., & Strahan, E. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, 4(3), 272.

Finney, S., & Distefano, C. (2006). Non-normal and categorical data in structural equation modeling. In G. R. Hancock, & R. O. Mueller (Eds.). *Structural Equation Modeling: A second course* (p. 269–312). Greenwich: IAP - Information Age Publishing, Inc.

Hair, J., Jr., Black, W., Babin, B., Anderson, R., & Tatham, R. (2009). *Análise multivariada de dados* (6a ed.) Porto Alegre: Bookman.

Hair, J., Jr., Gabriel, M., & Patel, V. (2014). Amos Covariance-based structural equation modeling (CB-SEM): Guidelines on its application as a marketing research tool. *REMark – Revista Brasileira de Marketing*, Edição Especial, 13(2).

Hinkin, T. (1995). A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. *Organizational Research Methods*, 21(5), 967-988.

Hinkin, T., Tracey, J., & Enz, C. (1997). *Scale construction: Developing reliable and valid measurement instruments* [Electronic version]. Retrieved from <http://scholarship.sha.cornell.edu/articles/613>

Hinkin, T. (1998). A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. *Organizational Research Methods*, 1(1), 104-121.

Hunt, S. (1991). *Modern marketing theory: Critical issues in the Philosophy of Marketing Science*. Cincinnati, Ohio: South-Western Publishing Co.

Jöreskog, K. (2007). Factor analysis and its extensions. In R. Cudeck, & R. MacCallum. (Ed.). *Factor Analysis at 100: Historical developments and future directions*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, p. 47-77.

Kline, R. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling* (3th ed.). New York: Guilford Press.

Lodahl, T., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.

Netemeyer, R., Bearden, W., & Sharma, S. (2003). *Scaling procedures: Issues and applications*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Osborne, J. (2014). *Best Practices in Exploratory Factor Analysis*. Louisville, NY: CreateSpace Independent Publishing Platform.

Pasquali, L., & Alves, A. R. (2004). Validação do Portraits Questionnaire de Schwartz para o Brasil. *Avaliação Psicológica*. 3(2), 73-82.

Pasquali, L. (2012). *Análise Fatorial para pesquisadores*. Brasília, DF: LabPAM.

Pett, M., Lackey, N., & Sullivan, J. (2003). *Making sense of factor analysis: The use of factor analysis for instrument development in health care research*. Thousand Oaks: Sage.

R Core Team. (2016). *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. Retrieved from <https://www.R-project.org/>

Reeve, C., & Smith, C. (2001). Refining Lodahl and Kejner's job involvement scale with a Convergent Evidence Approach: Applying Multiple Methods to Multiple Samples. *Organizational Research Methods*, 4(2), 91-111, Sage Publications, Inc.

Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.

Rosseel Y. (2012). Lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1-36. Retrieved from <http://www.jstatsoft.org/v48/i02/>

Saleh, S., & Hosek, J. (1976). Job involvement: Concepts and measurements. *Academy of Management Journal*, 19(2), 213-224.

Schwartz, S. (1992). Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries. In M. Zanna (Ed.). *Advances in experimental social Psychology*, 25, 1-65. New York: Academic Press. Retrieved from [http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6)

Siqueira, M. (2008). *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Mirlene Maria Matias Siqueira (Org.). Porto Alegre: Artmed.

Siqueira, M. (2014). (Ed.). *Novas medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.

Soper, D. S. (2017). *A-priori Sample Size Calculator for Structural Equation Models* [Software]. Recuperado de <http://www.danielsoper.com/statcalc>

Worthington, R., & Whittaker, T. (2006). Scale development research: A content analysis and recommendations for best practices. *The Counseling Psychologist*, 34(6), 806–838.

ANEXO A - ÍNDICES DE AJUSTE DOS MODELOS TESTADOS

Teste	Cálculo da medida	Níveis de ajuste aceitável
Estimativa qui-quadrado de razão da verossimilhança (χ) χ normado	$(N - 1) \cdot \hat{F}$	Quanto menor, melhor $100 \leq N \leq 200$ (Hair et al., 2009)
	Testa a hipótese fundamental do modelo (de mensuração ou estrutural), comparando a matriz de covariâncias da amostra e a reproduzida; não se deseja refutar a hipótese nula de que não existe diferença entre as matrizes	$p > 0,05$
		$\chi^2 / \text{g.l.} \leq 3$ (Hair et al., 2009)
Raiz do resíduo quadrático médio padronizado (SRMR)	$q = \text{número de variáveis na análise}$ $SRMR = \left[\frac{2}{q(q+1)} \sum_{i=1}^q \sum_{j=1}^i \left(\frac{s_{ij} - \hat{\sigma}_{ij}}{s_{ii} \cdot s_{jj}} \right)^2 \right]^{1/2}$	SRMR < 0,10 é considerado aceitável SRMR < 0,05 é um bom modelo (Kline, 2010)
Índice de qualidade de ajuste (GFI)	$GFI = 1 - \frac{F_{ML}}{F_0} = 1 - \frac{\text{tr} \left[\left(\hat{\Sigma}^{-1} \cdot S - I \right)^2 \right]}{\text{tr} \left[\left(\hat{\Sigma}^{-1} \cdot S \right)^2 \right]}$	Quanto maior, melhor GFI > 0,9 = bom ajuste (Kline, 2010)
Raiz do erro quadrático médio de aproximação (RMSEA)	$RMSEA = \sqrt{\frac{\max(\chi_M^2 - df_M, 0)}{df_M \cdot (N - 1)}}$	RMSEA < 0,05 Bom ajuste [entre 0,05 e 0,08] Adequado > 0,08 Mediocre ≥ 0,1 Pobre (problemas) Limite superior do Intervalo de Confiança ≤ 0,08
Índice de ajuste comparado (CFI)	$CFI = 1 - \frac{\max(\chi_M^2 - df_M, 0)}{\max(\chi_{nulo}^2 - df_{nulo}, 0)}$	CFI ≥ 0,9

PERSPECTIVA NEURO-IS: ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA DA ADOÇÃO DE NEUROCIÊNCIAS EM ESTUDOS DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO NO PERÍODO DE 2010 A 2016

Data de aceite: 20/02/2020

Data de submissão: 28/11/2019

Mauri Leodir Löbler

Universidade Federal de Santa Maria,
Departamento de Ciências Administrativas
Santa Maria – RS
<http://lattes.cnpq.br/7320669188854401>

Rafaela Dutra Tagliapietra

Universidade Federal de Santa Maria,
Departamento de Ciências Administrativas
Santa Maria – RS
<http://lattes.cnpq.br/3280584440669454>

Eliete dos Reis Lehnhart

Universidade Federal de Santa Maria,
Departamento de Ciências Administrativas
Santa Maria – RS
<http://lattes.cnpq.br/4996862852253906>

Carolina Schneider Bender

Universidade Federal de Santa Maria, Programa
de Pós-Graduação em Administração
Santa Maria – RS
<http://lattes.cnpq.br/8391997046867504>

RESUMO: Visando contribuir com a ampliação do conhecimento em SI, a presente pesquisa buscou verificar como as temáticas Neurociências e Sistemas de Informação se

relacionam sob o prisma dos periódicos da área de SI. Para tanto, procedeu-se uma análise bibliométrica das publicações internacionais que utilizaram a perspectiva Neuro-IS indexadas à base de dados *Web of Science*, no período de 2010 a 2016, buscando descrever, em especial, as abordagens e os aspectos metodológicos utilizados pelas publicações, bem como apontar as possíveis contribuições na adoção de tal perspectiva aos estudos da área de SI. A partir de critérios para a seleção dos estudos, foram encontrados 50 artigos que demonstraram potencial para análise. Diante dos dados coletados, concluiu-se que a adoção da perspectiva Neuro-IS, em pesquisas acadêmicas de âmbito internacional, encontra-se em crescimento, tanto em periódicos relevantes na área de SI, quanto em eventos anuais específicos para desenvolvimento e discussão dessa perspectiva.

PALAVRAS-CHAVE: Sistemas de Informação; Análise Bibliométrica; Perspectiva Neuro-IS.

NEURO-IS PERSPECTIVE: BIBLIOMETRIC
ANALYSIS OF NEUROSCIENCE ADOPTION
IN INFORMATION SYSTEMS STUDIES

ABSTRACT: This research aimed to verify how the themes Neuroscience and Information Systems are related from the perspective of IS journals. A bibliometric analysis of the international publications using the Neuro-IS perspective indexed to the Web of Science database from 2010 to 2016 was conducted seeking to describe the approaches and methodological aspects used by the publications, as well as to point out the possible contributions in the adoption of this perspective. We selected 50 articles that demonstrated potential for analysis. It was concluded that the adoption of the Neuro-IS perspective in international academic research is growing in relevant IS journals and in specific annual events for the development and discussion of this perspective.

KEYWORDS: Information systems; Bibliometric analysis; Neuro-IS perspective.

1 | INTRODUÇÃO

A partir da crescente utilização dos conceitos, métodos e técnicas advindas do campo da Neurociências por parte de estudiosos da área de Sistemas de Informação (SI) na academia, convencionou-se adotar o termo Neuro-IS para denominar tal abordagem de pesquisa (DIMOKA; PAVLOU; DAVIS, 2011; RIEDL; DAVIS; HEVNER, 2014; BUETTNER, 2015; VELHO et al., 2016). De acordo com Riedl, Davis e Hevner (2014), espera-se que, por meio da mensuração direta e objetiva da atividade cerebral subjacente a vários processos cognitivos, emocionais e sociais (DIMOKA; PAVLOU; DAVIS, 2011), a abordagem contribua para o desenvolvimento de novas teorias em SI.

Tendo em vista a recente utilização dessa nova abordagem pelos pesquisadores da área de SI, torna-se imprescindível compreender e atender ao rigor metodológico de estudos com emprego de técnicas de Neurociências. Devido a sua complexidade, instrumentos que medem estados e processos psicofisiológicos vêm acompanhados de múltiplos desafios metodológicos, desde seu planejamento até sua aplicação e análise. O presente trabalho tem por objetivo verificar como as temáticas Neurociências e Sistemas de Informação se relacionam sob o prisma dos periódicos da área de SI.

2 | SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

Dentro do campo de estudos da Administração, a subárea de Sistemas de Informação (SI), consiste na gestão de processos e sistemas que criam, adquirem, organizam, armazenam e distribuem informações aos agentes organizacionais (MITHAS et al., 2011). Nesse sentido, a origem dos estudos em SI se dá nos anos

1960, a partir de conceitos oriundos das áreas de estudo ciência da computação, operações, contabilidade e estudos organizacionais advindo das ciências administrativas (BRYANT et al., 2013; ZHANG, 2015).

3 | NEUROCIÊNCIAS

O campo da Neurociência pode ser entendido como a área que se detém a investigar o sistema nervoso, contemplando o estudo de sua estrutura, desenvolvimento, funcionamento, evolução, relação entre o comportamento e a mente, além de explorar suas alterações (VELHO et al., 2016). Tal investigação também envolve o estudo das reações do cérebro ao deparar-se com imagens e símbolos, isto é, a percepção dos indivíduos que, por sua vez, impacta a mente e a tomada de decisões das pessoas.

Segundo Gazzaniga e Heatherton (2007), a tomada de decisão é uma temática pertencente ao nível de análise do sistema cerebral determinado perceptivo e cognitivo, possibilitando aos pesquisadores da área adotar conceitos, técnicas e ferramentas das Neurociências visando a complementar seus estudos.

3.1 Perspectiva neuro-IS

A partir da combinação dos conceitos de Neurociência e de SI, surge uma nova lente de pesquisa ou subcampo da área de SI. No Brasil, raríssimos são os estudos desenvolvidos com o aporte de conceitos, abordagens e técnicas provenientes da Neurociência e suas subáreas.

Diferentemente do panorama nacional, recentemente, no exterior, percebeu-se a vasta contribuição que as abordagens e as técnicas de Neurociências podem oferecer à área de SI (BROCKE; RIEDL; LÉGER, 2013). Em um campo de estudos no qual prevalecem dados provenientes de *surveys*, experimentos de campo e de laboratório, entrevistas, fontes secundárias e modelos de simulação, à medida que os equipamentos e as técnicas de Neurociências ficam mais precisas e acessíveis, a utilização de dados coletados por esses meios vai se tornando importante complemento aos dados coletados por métodos tradicionais, especialmente em processos mentais que os indivíduos têm dificuldade de autorrelatar (SOUSA et al., 2013; VELHO et al., 2016).

Destaca-se que as Neurociências possuem uma diversidade de técnicas e de métricas que possibilitam o entendimento do funcionamento do cérebro. O Quadro 1 detalha algumas características das métricas mais utilizadas.

Técnica	Medida Física	Aplicação	Resolução Temporal
Frequência Cardíaca	Pressão Arterial	Batimentos cardíacos	Frações de segundos
Resposta Galvânica da Pele (GSR)	Resistência Elétrica da pele	Excitação do sistema nervoso autônomo	Frações de segundos
Eye tracking	Posicionamento da Fóvea	Atenção visual	Frações de segundos
Imageamento por Ressonância Magnética funcional (fMRI)	Nível de oxigenação do cérebro	Atividade metabólica	Segundos
Eletroencefalo-grama (EEG)	Ondas Elétricas	Atividade Cortical	Milisegundos

Quadro 1 – Métricas Neuro-IS

Fonte: Almeida e Arruda (2014).

Tendo em vista que a mensuração de aspectos fisiológicos é um complemento importante para as técnicas de medição tradicionais na pesquisa de SI, faz-se necessário atentar ao rigor metodológico de estudos com emprego dessas técnicas. Após terem se deparado com o crescente interesse dos pesquisadores de SI por técnicas de Neurociência, revisores e editores de revistas internacionais relacionadas à temática elencaram seis fatores e discussões sobre os desafios decorrentes da utilização da perspectiva Neuro-IS: confiabilidade, validade, sensibilidade, diagnóstico, objetividade e instabilidade (RIEDL; DAVIS; HEVNER, 2014).

4 | PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

De forma a atender ao objetivo fixado, foram localizados 50 estudos indexados à base *Web of Science*, no período de 2010 a 2016, nos quais realizou-se um estudo bibliométrico. O procedimento de seleção dos artigos teve como critérios contemplar a combinação das palavras-chave “*NeuroIS*” e “*Information Systems*”, ter sido publicado em um periódico de Sistemas de Informação, bem como ter aplicado alguma das métricas da abordagem Neuro-IS no estudo, no caso de estudos empíricos, ou ter trazido discussões de aspectos metodológicos acerca da abordagem Neuro-IS na publicação, no caso de estudos bibliométricos em estudos na área de SI.

Destaca-se que 10 estudos foram descartados da análise, pois não foi possível analisá-los de acordo com os demais apenas pelo resumo exposto da base de dados, restando 40 publicações para análise. Após esse corte, o conjunto de artigos foi classificado conforme: (1) abordagem da publicação, contemplando ano, *journal* e tema dos estudos e (2) aspectos metodológicos da publicação, contemplando

natureza, tipo, delineamento e métricas Neuro-IS.

5 | ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os aspectos analisados acerca das publicações que compuseram este estudo bibliométrico serão apresentados em duas subseções: a primeira referindo-se especificamente, à abordagem das publicações (ano, *journal* e tema fixados para o estudo) e aos aspectos metodológicos empregados nas publicações (natureza, tipo, delineamento e métricas de neurociências aplicadas).

5.1 Abordagem das publicações

Ao analisar as publicações acerca das temáticas dos estudos analisados, pode-se observar uma predominância de “*Discussões Metodológicas*”, que correspondem a 35% dos estudos entre 2010 e 2016, sendo que 50% dos trabalhos na forma de discussões metodológicas foram publicados no ano de 2015. A segunda temática mais publicada no período é relativa à “*Interação Humano-Computador*”, com um percentual de 27,5, sendo que nesta temática o ano de 2014 apresentou o maior número de publicações, correspondendo a 54,5% dos estudos.

As temáticas relativas a “*Compras online*” e ao “*Layout/Design de aplicativos*” apresentam baixo número de pesquisas, representando respectivamente 2,5% e 5% dos estudos no período analisado. Dessa forma, pode ser uma temática de estudo a ser mais explorada na área de SI sob a perspectiva Neuro-IS. Destaca-se ainda que o período entre 2014 a 2016 apresenta 80% das publicações, isto é, a maior concentração de estudo. Dessa forma, pode-se inferir que há um crescente interesse nas temáticas ligadas a adoção da abordagem Neuro-IS na área de SI nos últimos anos. Os dados são apresentados no Quadro 2.

Temática	Nº artigos	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Segurança da Informação	7	4	2	1	0	0	0	0
Tomada de Decisão	5	2	1	1	1	0	0	0
Interação Humano-Computador	11	1	2	6	0	1	1	0
Discussão Metodológica	14	0	7	3	0	2	1	1
Compras <i>online</i>	1	0	0	0	0	0	0	1
<i>Layout/Design</i> de aplicativos	2	0	2	0	0	0	0	0
Total: 40		7	14	11	1	3	2	2

Quadro 2 – Temática das Publicações

Fonte: Dados da pesquisa.

Para fins de melhor visualização, os dados relativos aos meios de publicação

são apresentados por temáticas, conforme Figura 1. Os 40 artigos analisados foram publicados em treze meios diferentes, entre eventos e periódicos. Destacam-se com maior número de publicações o periódico *Journal of Management Information Systems* (27,5%) e o *Information Systems and Neuroscience: Gmunden Retreat on Neuro-IS* (20%), sendo esse uma publicação realizada a partir de uma conferência anual que discute avanços, projetos de pesquisa e caminhos para o desenvolvimento de Neuro-IS (NEUROIS, 2017).

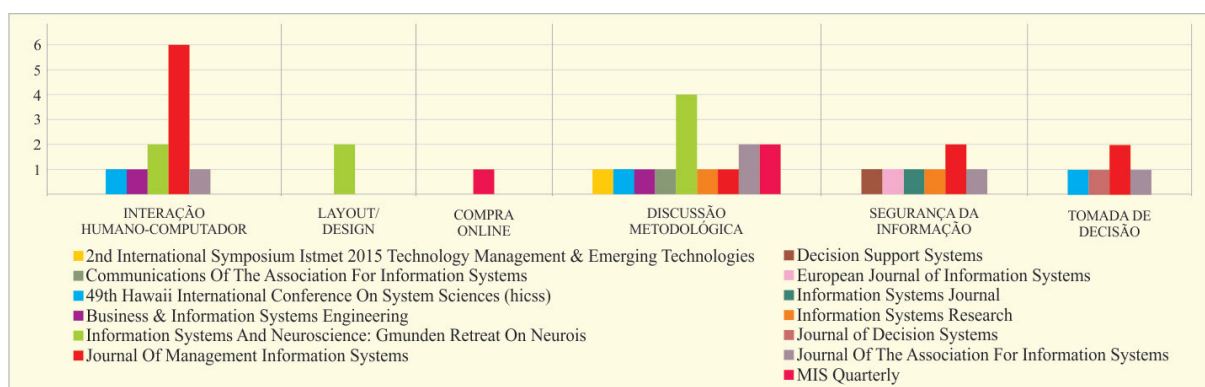


Figura 1 – Local das Publicações

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação às temáticas, as publicações do *Journal of Management Information Systems* são relacionadas majoritariamente, com 54,5% dos artigos analisados deste *Journal*, à “Interação Humano-computador”, enquanto as “Discussões Metodológicas” concentram 50% das publicações relativas ao *Information Systems and Neuroscience: Gmunden Retreat on Neuro-IS*. As discussões metodológicas objetivam a revisão de literatura, exploração de área de pesquisa para aplicação de métodos, esclarecer papel e contribuições das temáticas, delinear diretrizes entre outros. Ainda se destaca com 12,5% o *Journal of the Association for Information Systems* e a *49th Hawaii International Conferecen on System Sciences* com 7,5%.

Analisando-se a difusão das temáticas por meio de publicação, sobressaem-se os periódicos *Journal of Management Information System* e *Journal of the Association for Information Systems*, que publicaram quatro temáticas diferentes cada um, sendo elas “Interação Humano-computador”, “Discussão Metodológica”, “Segurança da Informação” e “Tomada de Decisão”.

5.2 Aspectos metodológicos das publicações

Em relação à natureza e ao tipo de estudo, percebe-se que há uma pequena predominância de estudos de natureza apenas quantitativa e tipo explicativo, representando 30% do total. As triangulações, ou seja, métodos que usam a

combinação de natureza qualitativa e quantitativa representam 25%, sendo que destes 90% são explicativos, representando 22,5% dos 40 estudos analisados na presente pesquisa. Os estudos explicativos são aqueles que mais se aprofundam no conhecimento da realidade, sendo que esse tipo de estudo utiliza quase que exclusivamente do método experimental (GIL, 2010).

Conforme o Quadro 3, 25% dos estudos compreendidos entre os anos de 2010 e 2016 apresentam-se como qualitativos descritivos de delineamento bibliométrico, classificado por Gil (2010) como o delineamento que se refere ao desenvolvimento da pesquisa, a partir dos procedimentos de coleta de dados, a partir de pesquisas bibliográfica e documental. Tal achado corrobora o relatado por Sousa et al. (2013), os quais constataram que a adoção de técnicas advindas das Neurociências exige capacidade de planejamento, desenvolvimento e operacionalização da perspectiva Neuro-IS por parte do pesquisador, em especial, por dois aspectos: a dificuldade na condução das técnicas, exigindo grupos transdisciplinares de pesquisa com formações distintas e os altos custos de aquisição dos equipamentos para as instituições e grupos de pesquisas que pretendem iniciar esse tipo de investigação.

Natureza e Tipo	Delineamento	Nº artigos	Nº artigos
Quantitativa-Explicativa	Experimento	11	12
	Classificação não declarada	1	
Qualitativa-Quantitativa Explicativa	Experimento	9	9
Qualitativa-Quantitativa Descritiva	Experimento	1	1
Qualitativa Descritiva	Bibliométrico	10	10
Classificação não declarada	Experimento	5	8
	Classificação não declarada	3	
Total		40	40

Quadro 3 – Natureza, Tipo e Delineamento das Publicações

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação ao delineamento da pesquisa os estudos que se caracterizam como experimentos em laboratório compreenderam a grande maioria (65%). Cabe destacar que alguns dos estudos que objetivaram discutir aspectos metodológicos da perspectiva Neuro-IS utilizaram delineamento experimental juntamente com análise bibliométrica, a fim de complementar pontos específicos das discussões. Esse resultado confirma a coerência dos estudos desenvolvidos, posto que os pesquisadores só consigam adotar a perspectiva Neuro-IS a partir da realização e análise de experimentos.

Ademais, quanto a esse delineamento, verifica-se a predominância de experimentos executados em ambiente de laboratório, fato que pode ser visualizado

como uma oportunidade para estudos futuros. Assim, a partir da abordagem Neuro-IS, estudos futuros podem analisar os fenômenos nos ambientes reais onde se constituem, semelhante ao proposto para a compreensão dos aspectos que motivam o cérebro humano a perceber determinados esforços publicitários e o retorno gerado para as empresas (NEIVA, 2012a), a contribuição das análises propiciadas pelas Neurociências no que tange ao planejamento, ao desenvolvimento e à avaliação de *layouts* de embalagens (NEIVA, 2012b) e a relação entre processo de decisão de compra e a distribuição de produtos em supermercado (CLEMENT, 2007).

Além disso, uma quantidade significativa (20%) dos estudos não declarou classificação em relação à natureza e ao tipo, porém, 62,5% delineiam-se como experimentais, enquanto 37,5% dos artigos não classificados quanto à natureza e ao tipo também não apresentam classificação quanto ao delineamento.

Ao analisarem-se as métricas, focando-se especificamente nas relativas à Neuro-IS (ALMEIDA; ARRUDA, 2014), conforme Figura 2, atenta-se à utilização das métricas de *Eye tracking*, seja somente por meio desta técnica ou conjuntamente com outras (*Eye tracking+*), que totalizam 17,5% das publicações e Eletroencefalograma (EGG), também isolada ou conjuntamente com outras métricas (EGG+), com o percentual de 27,5.

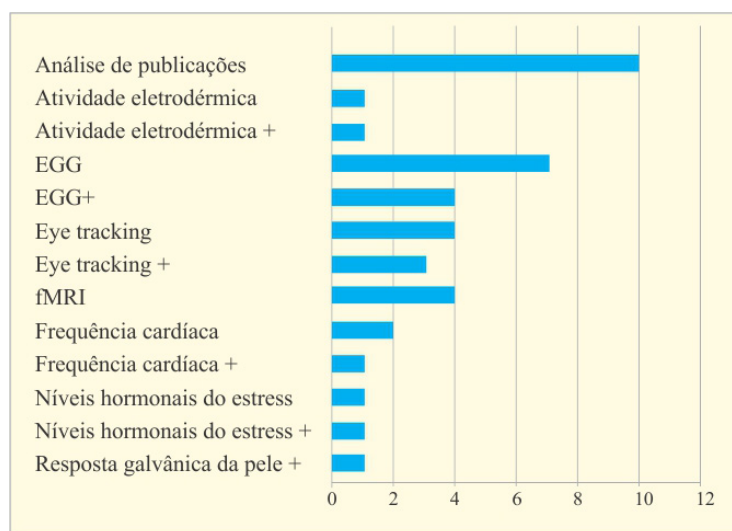


Figura 2 – Métricas Neuro-IS das Publicações

Fonte: Dados da pesquisa.

Das publicações que utilizaram como métrica o *Eye tracking*, destacam-se, por exemplo, a observação da ocorrência da habituação no cérebro e comportamentalmente em resposta a avisos de segurança (ANDERSON et al, 2016), onde foi utilizada uma medida de envolvimento baseado em memória (EMM) e a possibilidade de utilização da variabilidade do diâmetro pupilar como preditor do comportamento do usuário na utilização de SI (BUETTNER et al, 2015), onde os

autores defendem que seu método não invasivo e sem contato pode ser aplicado com eficiência de custo em pesquisas e descobertas práticas, sem distúrbios aos participantes ou usuários. Conforme apresentado, questões relativas à intrusividade são constantemente tratadas como desafios da utilização da perspectiva Neuro-IS (RIEDL; DAVIS; HEVNER, 2014).

Em relação à utilização de métricas de EEG, dos estudos analisados observa-se, por exemplo, a mensuração de estados neuropsicológicos enquanto os indivíduos trabalhavam em tarefas instrumentais e hedônicas, visando a verificação dos fatores implícitos no comportamento de aceitação de tecnologia a partir dos construtos de facilidade de uso e utilidade percebida (DE GUINEA; TITAH; LEGER, 2014).

Destacam-se ainda na análise dois estudos que utilizaram a combinação de *Eye tracking* com EEG, que correspondem a somente 5% das publicações, porém utilizam-se da combinação das métricas mais utilizadas. Um estudo, realizado em 2015, publicado no relatório *Information System and Neuroscience: Gmunden Retreat on Neuro-IS*, tem como temática o “*Layout/Design de aplicativos*” e objetivava a análise das atividades realizadas em dispositivos móveis e outro artigo, publicado no periódico *Journal of the Association for Information Systems*, no ano de 2014, que sincroniza a utilização das métricas citadas capturando precisamente os passos da atividade neural dos indivíduos pesquisados no exato momento em que eles recebem o estímulo, neste caso notificações, iniciam o processo cognitivo e atendem ao evento, e retornam para suas tarefas anteriores (LEGER et al, 2014).

Além disso, as análises de publicações correspondem a 25% dos estudos, em sua grande parte objetivando discutir oportunidades para a área de Neuro-IS, revisões de literatura, metodologias e diretrizes de pesquisa e aplicação de neurociência em estudos de SI. Ademais, das métricas apresentadas por Almeida e Arruda (2014) apresentam apenas 2,5% das publicações cada: atividade eletrodérmica, níveis hormonais do estresse, e as combinações de outras métricas com resposta galvânica da pele, atividade eletrodérmica e níveis hormonais do estresse. Nesse sentido, conforme afirmam Hubert e Kenning (2008) e Rouillet e Droulers (2010), a partir do levantamento realizado destaca-se que a perspectiva Neuro-IS pode ser considerada um importante complemento aos métodos tradicionais aplicados aos estudos em SI, fornecendo uma nova lente de pesquisa que visa aprofundar as investigações e contribuir para o desenvolvimento de novas teorias acerca de seus objetos de estudo (RIEDL; DAVIS; HEVNER, 2014).

6 | CONCLUSÃO

Analisar como os estudos estão sendo desenvolvidos em determinada área do conhecimento é interesse de diversas publicações, em diferentes períodos de tempo (LÖBLER et al., 2015). Dessa forma, o desenvolvimento de estudos bibliométricos é de fundamental importância, pois auxilia na construção de um panorama geral da área de conhecimento e na análise qualitativa e quantitativa de aspectos específicos acerca de um conjunto de estudos selecionados (COSTA, 2010). Assim, objetivando contribuir com a área de SI, o presente estudo empreendeu análise bibliométrica das publicações propostas, no período de 2010 a 2016, com o intuito de verificar como as temáticas Neurociências e Sistemas de Informação se relacionam sob o prisma dos periódicos da área de SI, investigando especialmente a abordagem e os aspectos metodológicos empregados. A Figura 3 resume os aspectos investigados.

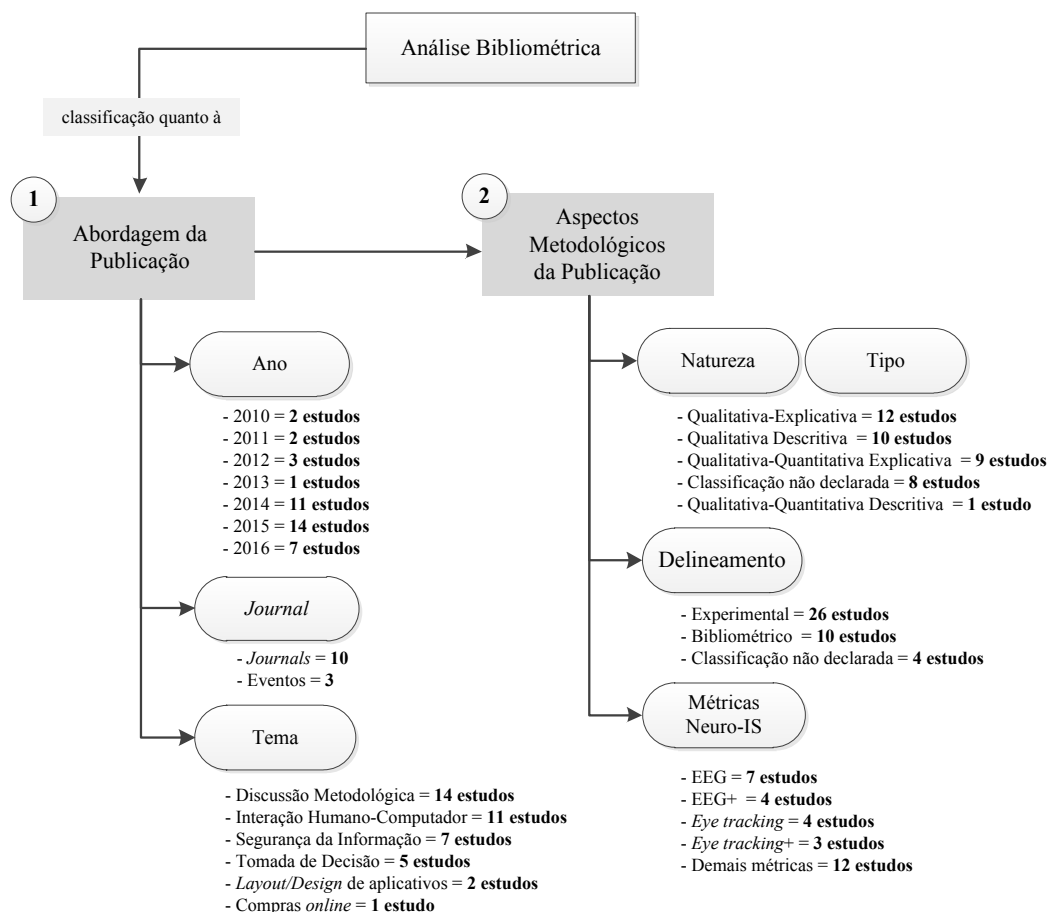


Figura 3 - Resumo da Análise Bibliométrica

Fonte: Dados da pesquisa.

No que diz respeito à abordagem das publicações, em especial, a sua periodicidade, de acordo com o levantamento realizado, o período que apresentou maior concentração de estudos foi entre 2014 a 2016, representando 80% do conjunto de publicações analisadas. Nesse sentido, constatou-se que, embora ainda

seja uma perspectiva em introdução na área de SI, a adoção da abordagem Neuro-IS encontra-se em ascensão. Tal inferência pode ser sustentada pelas conferências periódicas que vem sendo desenvolvidas em âmbito internacional, como é o caso da *Information Systems and Neuroscience: Gmunden Retreat on Neuro-IS*, que possui edições anuais e por edições especiais em *journals* de expressão na área de SI, como é o caso da edição de 2014 do *Journal of Management Information System*, específica sobre Neuro-IS, intitulada “*Neuroscience in Information Systems Research*”.

As temáticas discutidas pelas publicações investigadas foram agrupadas, de acordo com a semelhança dos estudos, em seis assuntos: “*Discussão Metodológica*”, “*Interação Humano-Computador*”, “*Segurança da Informação*”, “*Tomada de Decisão*”, “*Compras Online*” e “*Layout/Design de Aplicativos*”. Dentre as temáticas analisadas, verificou-se a predominância de estudos que visaram a discutir os aspectos metodológicos inerentes a adoção da perspectiva Neuro-IS, representando 35% das publicações. Na sequência, a segunda temática mais publicada no período é relativa à “*Interação Humano-Computador*”, apresentando 27,5% do total dos estudos analisados. Além disso, destacam-se os assuntos de menor expressividade neste levantamento, “*Compras Online*” e “*Layout/Design de Aplicativos*”, que representaram 7,5% dos estudos analisados, indicando oportunidades para estudos futuros sob a perspectiva Neuro-IS na área de SI.

Quanto aos aspectos metodológicos das publicações foram analisados a Natureza, o Tipo, o Delineamento e as Métricas Neuro-IS. O levantamento apontou que a maioria dos estudos adotou natureza e tipo quantitativo explicativo e qualitativo descritivo, representando 30% e 25% dos estudos analisados, respectivamente. Devido a essas características, as publicações de maior expressividade apresentaram delineamentos experimental e bibliométrico, além de algumas das publicações terem adotado ambos os métodos para direcionar seus estudos e complementar pontos específicos de discussão. Por fim, as métricas Neuro-IS mais utilizadas pelas publicações foram investigadas. Assim, verificou-se que o EEG (27,5%) e o *Eye tracking* (17,5%) foram as técnicas mais adotadas pelos estudos, aplicadas tanto isoladamente quanto com a combinação de outras técnicas de coletas de dados como, questionário, entrevista e observação.

Por fim, ressalta-se que a perspectiva Neuro-IS é compreendida enquanto um complemento aos estudos em SI, isto é, avança os métodos tradicionais, especialmente em processos mentais que os indivíduos têm dificuldade de autorrelatar (SOUSA et al., 2013; VELHO et al., 2016). Assim, sugere-se que estudos futuros direcionem esforços para aplicar as ferramentas advindas das Neurociências com o intuito de investigar fenômenos anteriormente estudados na área de SI sob outra perspectiva, buscando explorar, descrever ou explicar os

demais aspectos que permeiam tal objeto de estudo. Ademais, destaca-se como limitações deste estudo a situação de introdução que a abordagem Neuro-IS se encontra atualmente, impactando diretamente no pequeno número de artigos que discutem a temática e, menor ainda, que aplicam as técnicas.

REFERENCIAS

- ALMEIDA, C. F. C. de; ARRUDA, D. M. O de. Neuromarketing e a neurociência do comportamento do consumidor: o futuro por meio da convergência de conhecimentos. **Ciências & Cognição**, v. 19, n. 2, p. 278-297, 2014. Disponível em: < encurtador.com.br/emrWM>. Acesso em: 10 jan. 2017.
- ANDERSON, B. B. et al. Your memory is working against you: How eye tracking and memory explain habituation to security warnings. **Decision Support Systems**, v. 92, p. 3–13. 2016.
- BROCKE, J.; RIEDL, R.; LÉGER, P. M. Application strategies for neuroscience in information systems design science research. **Journal of Computer Information Systems**, v. 53, n. 3, 2013. Disponível em: < encurtador.com.br/IFHIX>. Acesso em: 15 jan. 2017.
- BRYANT, A. et al. Information systems history: what is history? what is IS history? what IS history?... and why even bother with history? **Journal of Information Technology**, v. 28, n. 1, p. 1–17. 2013.
- BUETTNER, R., et al. Towards ex ante prediction of user performance: a novel NeuroIS methodology based on real-time measurement of mental effort. **49th Hawaii International Conference**, 2015. IEEE, p. 533-542., 2015.
- CLEMENT, J. Visual influence on in-store buying decisions: an eye-track experiment on the visual influence of packaging design. **Journal of Marketing Management**, v. 23, n 9-10, p. 917-928, 2007.
- COSTA, H. G. Modelo para Webibliomining: proposta e caso de aplicação. **Revista da FAE**, v.13, p. 115-125. 2010.
- DE GUINEA, A. O.; TITAH, R.; LÉGER, P.. Explicit and implicit antecedents of users' behavioral beliefs in information systems: A neuropsychological investigation. **Journal of Management Information Systems**, v. 30, n. 4, p. 179-210, 2014.
- DIMOKA, A.; PAVLOU, P. A.; DAVIS, F. D. NeuroIS: The Potential of Cognitive Neuroscience for Information Systems Research. **Information Systems Research**, v. 22, n. 4, p. 687-702, 2011. Disponível em: < encurtador.com.br/jpF07>. Acesso em: 23 ago. 2016.
- GAZZANIGA, M. S.; HEATHERTON, T. F. **Ciência psicológica: mente, cérebro e comportamento**. Artmed, 2. imp. rev., 2007.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- HUBERT, M.; KENNING, P. A current overview of consumer neuroscience. **Journal of Consumer Behavior**, v. 7, n. 4-5, p. 272-292. 2008. Disponível em: < encurtador.com.br/ghHN3 >. Acesso em: 15 jan. 2017.
- LÉGER, P.-M. et al. Precision is in the Eye of the Beholder: Application of Eye Fixation-Related Potentials to Information Systems Research. **Journal of the Association for Information Systems**, Special Issue on Methods, Tools, and Measurement in Neuro-IS Research, 2014. Disponível em: < encurtador.com.br/bdsM2>. Acesso em: 10 jan. 2017.
- LENT, R. **Neurociência da Mente e do Comportamento**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2008.

LÖBLER et al. Administração da Informação: Análise Bibliométrica das Estratégias Metodológicas Utilizadas nos Estudos entre 2007 e 2014. **Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração – EnANPAD**, 40., 2015, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2015.

MITHAS, S.; RAMASUBBU, N.; SAMBAMURTHY, V. How Information Management Capability Influences Firm Performance. **MIS Quarterly**, v.35, n.1, p. 237-256, March, 2011.

NEIVA, L. A. do. O neuromarketing e a comunicação visual. **Universitas: Arquitetura e Comunicação Social**, v. 9, n. 2, p. 25-36, jul./dez. 2012a. Disponível em: < encurtador.com.br/jsBT9>. Acesso em: 15 jan. 2017.

NEIVA, L. A. do. **Uma análise da contribuição do estudo de neuromarketing para a comunicação visual das embalagens**. 2012. 86 p. Monografia (Bacharelado em Publicidade e Propaganda)– Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas, Brasília, 2012b.

NEUROIS. Home. Disponível em: <http://neurois.org/>. Acesso em: 24 de abril. 2017.

RIEDL, R.; DAVIS, F. D.; HEVNER, A. R. Towards a NeuroIS Research Methodology: Intensifying the Discussion on Methods, Tools, and Measurement. **Journal of the Association for Information Systems**, v. 15, special issue, p. 1-35, 2014. Disponível em: < encurtador.com.br/mvDN8>. Acesso em: 23 out. 2016.

ROULLET, B.; DROULERS, O. **Neuromarketing**: Le marketing revisité par les neurosciences du consommateur. Paris: Dunod. 2010.

SOUSA, C. V. et al. O que é possível perceber além do declarado? A utilização do Neuromarketing como estratégia de pesquisa em marketing **Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração – EnANPAD** 37., 2013. Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2013.

TREINTA, F. T. et al. Metodologia de pesquisa bibliográfica com a utilização de método multicritério de apoio à decisão. **Prod.**, São Paulo, v. 24, n. 3. 2014.

VELHO, A. M. et al. S-Commerce: um estudo na perspectiva da NeuroIS. **Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração – EnANPAD**, 40., 2016, Rio de Janeiro. Anais... Costa do Saúpe: ANPAD, 2016.

ZHANG, P. The IS History Initiative: Looking Forward by Looking Back. **Communications of the Association for Information Systems**, v. 36, n. 24, p. 477-514. 2015.

RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS NA FORMAÇÃO INICIAL DE PROFESSORES: UM OLHAR PARA OS CURSOS DE PEDAGOGIA DE MATO GROSSO DO SUL

Data de aceite: 20/02/2020

Jakellinny Gonçalves de Souza Rizzo

Professora Mestre UEMS. Membro do Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Relações Étnico-Raciais e Formação de Professores (GEPRAFE).

E-mail: jake.librasufgd@gmail.com

Eugenia Portela de Siqueira Marques

Professora Doutora Adjunta UFGD. Líder do GEPRAFE. E-mail. eumar13@terra.com.br

RESUMO: o currículo escolar brasileiro historicamente refletiram nos saberes eurocêntricos produzidos pelo colonizador, inferiorizando os saberes dos povos afro-brasileiros e africanos. O Movimento Negro Brasileiro através de reivindicações lutou por políticas educacionais que pudessem superar a desigualdade racial e o racismo. A Lei nº 10.693/03 que alterou o artigo 1º da LDBEN/1996, com o artigo 26-A, tornando obrigatório o estudo da História e Cultura Afro-Brasileira no ensino fundamental e médio públicos e privados, é reflexo dessa luta. Com isso a formação inicial de professores foi questionada, no sentido de efetivar as orientações previstas nas Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais (ERER) que regulamentaram a Lei. Esse trabalho teve

como objetivo geral analisar a formação inicial de professores para a ERER nos cursos de Pedagogia em seis instituições de Mato Grosso do Sul, entre elas estaduais, federais e privadas. Buscou analisar a carga horária, ementas, referências bibliográficas e a formação do professor que ministra a disciplina relacionadas a ERER. Os resultados apontaram avanços significativos na formação inicial de professores para as relações étnico-raciais, pois todos os cursos oferecem disciplinas relacionadas à temática, intencionando potencializar os futuros professores para educarem na perspectiva da educação antirracista e democrática.

PALAVRAS-CHAVE: Formação de Professores. Relações Étnico-Raciais. DCNERER

ABSTRACT: The Brazilian school curriculum historically reflected in the Eurocentric knowledge produced by the colonizer, inferiorizing the knowledge of Afro-Brazilian and African peoples. The Brazilian Black Movement through claims fought for educational policies that could overcome racial inequality and racism. Law No. 10,693 / 03 that amended article 1 of LDBEN / 1996, with article 26-A, making the study of Afro-Brazilian History and Culture compulsory in public and private elementary and high school, is a reflection of this struggle. Thus, the initial

teacher education was questioned, in order to implement the guidelines provided in the National Curriculum Guidelines for the Education of Ethnic-Racial Relations (ERER) that regulated the Law. ERER in Pedagogy courses at six institutions in Mato Grosso do Sul, including state, federal and private. It sought to analyze the workload, menus, bibliographic references and the formation of the teacher who teaches the discipline related to ERER. The results showed significant advances in the initial formation of teachers for ethnic-racial relations, as all courses offer subjects related to the theme, intending to empower future teachers to educate in the perspective of anti-racist and democratic education.

KEYWORDS: Teacher Training. Ethnic-Racial Relations. DCNERER

1 | INTRODUÇÃO

O Movimento Negro do Brasil historicamente denunciou a desigualdade racial e a lógica eurocêntrica dos currículos escolares, e a Educação para as Relações Étnico-Raciais (ERER) é fruto dessas lutas e reivindicações.

A Lei 10.639/03 que alterou a Lei 9.394/96 - Diretrizes e Bases da Educação - LDBEN/1996 em seu artigo 1º, com o artigo 26-A, tornando obrigatório o estudo da História e Cultura Afro-Brasileira no ensino fundamental e ensino médio públicos e privados, possibilitou caminhos para um novo olhar para a história e cultura Africana e Afro-Brasileira.

Logo no ano seguinte, foram aprovados pelo Conselho Nacional de Educação o Parecer CNE/CP 03/2004 e a Resolução CNE/CP 01/2004, quais instituem e regulamentam as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana.

Art. 1º A presente Resolução institui Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana, a serem observadas pelas Instituições de ensino, que atuam nos níveis e modalidades da Educação Brasileira e, **em especial, por Instituições que desenvolvem programas de formação inicial e continuada de professores.**

§ 1º As Instituições de Ensino Superior incluirão nos conteúdos de disciplinas e atividades curriculares dos cursos que ministram, **a Educação das Relações Étnico-Raciais**, bem como o tratamento de questões e temáticas que dizem respeito aos afrodescendentes, nos termos explicitados no Parecer CNE/CP 3/2004. (BRASIL, 2004, p. 1, grifo nosso).

Com isso a formação inicial de professores vem ganhando destaque, pois os professores são os mediadores do saber e dos discursos antirracistas, são através deles que podemos romper com a visão estereotipada, contribuir assim para a descolonização dos currículos monoculturais/eurocêntricos, ainda com o silenciamento e subalternização da cultura negra.

Descolonizar os currículos é mais um desafio para a educação escolar. Muito já denunciámos sobre a rigidez das grades curriculares, o empobrecimento do carácter conteudista dos currículos, a necessidade de diálogo entre escola, currículo e realidade social, a necessidade de formar professores e professoras reflexivos e sobre as culturas negadas e silenciadas nos currículos (GOMES, 2012, p. 102).

Dessa maneira questionamos e problematizamos a formação inicial de professores, as lacunas que possivelmente possam existir essa formação, resultado do eurocentrismo, o que vem se tornando um desafio para as práticas pedagógicas na educação básica.

Para isso é preciso que a formação inicial dos professores proporcione aos futuros docentes uma “compreensão das conexões entre as culturas, das relações de poder envolvidas na hierarquização das diferentes manifestações culturais, assim como das diversas leituras que fazem quando distintos olhares são privilegiados” (MOREIRA e CANDAU, 2005, p. 162).

A perspectiva de formação inicial adotada por Gomes (2012) nos mostra para o fato de que as mudanças conceituais, epistemológicas e estruturais, que são necessárias para a descolonização do currículo, não devem ser confundidas com a inserção de apenas uma disciplina na matriz curricular. Ou seja, é preciso mais que apenas incluir disciplinas sobre a EREER, é preciso que aconteça uma transversalidade dentro do currículo dos cursos de formação inicial de professores.

Esse artigo sustenta-se nas discussões do Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Relações Étnico-Raciais e Formação de Professores (GEPRAFE), é resultado de uma pesquisa de mestrado, que objetivou analisar a formação inicial de professores para a EREER nos cursos de Pedagogia em seis instituições de Mato Grosso do Sul, entre elas estaduais, federais e privadas. Para isso, foram elencadas a Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), a Universidade Católica Dom Bosco (UCDB), a Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), o Centro Universitário da Grande Dourados (UNIGRAN) e a Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS), unidades de Dourados e Paranaíba.

Os objetivos específicos consistem em: a) as disciplinas que contemplam o ensino sobre a história e cultura afro-brasileira e africana para a EREER; b) a carga horária das disciplinas; c) os conteúdos disponibilizados nas ementas; d) a bibliografia básica e complementar das disciplinas; e) as disciplinas eletivas e as obrigatórias.

Trata-se de uma pesquisa documental, com abordagem qualitativa, qual se apoiou em três procedimentos metodológicos: 1) Levantamento bibliográfico; 2) análise documental e 3) análise e discussão dos dados coletados.

Por meio dessa pesquisa mostramos o quanto é pertinente e importante os estudos e pesquisas direcionadas a obrigatoriedade do ensino da história e da

cultura africana e afro-brasileira, na perspectiva de valorizar e reconstruir tais temas na formação inicial de professores, para que na educação básica eles possam ser capazes de construir uma sociedade democrática, valorizando as diferenças raciais, por meio da Educação das Relações Étnico-Raciais.

2 | METODOLOGIA

O estudo trata-se de uma pesquisa com abordagem qualitativa, Lakatos e Marconi (2009) explicam que a abordagem qualitativa vem a ser uma pesquisa que tem como princípio analisar e interpretar aspectos mais profundamente, descrevendo a complexidade do comportamento humano e ainda fornecendo análises mais detalhadas sobre as investigações, atitudes e tendências de comportamento. Para respaldar nossas ações para com a pesquisa elegemos como procedimentos metodológicos o levantamento bibliográfico e a análise documental.

Inicialmente foi realizado um levantamento bibliográfico, através de pesquisa em livros, teses, dissertações, nos portais de periódicos da CAPES/MEC, *SciELO*, e no Grupo de Trabalho (GT) 21 da ANPEd, intitulado Educação e Relações Étnico-Raciais. Realizamos ainda um levantamento das legislações vigentes que discorrem sobre o ensino da história e da cultura Africana e Afro-Brasileira.

Posteriormente, foi realizado o levantamento dos PPC's, dos cursos de licenciatura em Pedagogia da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), a Universidade Católica Dom Bosco (UCDB), a Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), o Centro Universitário da Grande Dourados (UNIGRAN) e a Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS), unidades de Dourados e Paranaíba. Assim tivemos o total de seis cursos, dentre eles instituições particulares, federais e estaduais.

Primeiramente buscamos esses projetos nos *sites* das instituições, selecionamos os que estavam disponíveis em sua versão vigentes, as instituições que não disponibilizavam o projeto no *site* solicitamos para os coordenadores dos cursos via *e-mail*. Para Cellard (2008, p. 295), “[...] o documento escrito constitui uma fonte extremamente preciosa para todo pesquisador nas ciências sociais.” Ainda via *e-mail* solicitamos informações a respeito da formação do professor que ministra a disciplina para a EREER, que não estavam contidas nos PPC's.

Após coletar todos os PPC's realizamos a análise desses documentos, identificando as informações para atender aos objetivos da pesquisa, identificando as a) as disciplinas que contemplam o ensino sobre a história e cultura afro-brasileira e africana para a EREER; b) a carga horária das disciplinas; c) os conteúdos disponibilizados nas ementas; d) a bibliografia básica e complementar das disciplinas; e) as disciplinas eletivas e as obrigatórias.

Para selecionar as disciplinas previamente elencamos palavras-chave que deveriam conter no título ou na ementa entre elas: Relações Étnico-Raciais, Negritude, Diversidade Étnico-Racial, Racismo, Cultura, Raça, Cultura Negra, África e Preconceito Racial.

3 | RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesse tópico apresentaremos os resultados e discussões acerca dos dados coletados. Assim expomos no quadro abaixo as disciplinas que foram selecionadas seguindo os critérios de seleção:

IES	Projeto Pedagógico	Disciplina	C. H.	O/E
UFGD	2017	Tópicos em Cultura e Diversidade Étnico-Raciais	72	O
UFGD	2017	Interculturalidade e Relação Étnico-Racial	72	E
UFMS Campo Grande	2014	Relações Étnico-Raciais	68	O
UEMS Paranaíba	2013	Educação e Diversidade: raça/etnia e gênero	102	O
UEMS Dourados	2013	Currículo, Cultura e Diversidade	102	O
UNIGRAN Dourados	2017	Relações Étnico-Raciais na Educação e Educação Indígena	80	O
UNIGRAN Dourados	2017	Prática Pedagógica em Educação Indígena	80	O
UCDB	2017	Diversidade e Inclusão: história e cultura afro-brasileira	40	O

Quadro 1. Disciplinas que abordam o ensino de história e cultura afro-brasileira e africana para a EREER.

Legenda: C.H. = Carga Horária O = Obrigatória E = Eletiva. Fonte: Organizado pela autora com base nos Projetos Pedagógicos dos cursos das IES.

A ementa da disciplina Tópicos em Cultura e Diversidade Étnico-Racial da UFGD se dispõe a discutir sobre “Cultura, diversidade, pluralismo, identidade e reconhecimento. Introdução à História e cultura africana e afro-brasileira. Cultura, artes e linguagens africanas e afro-brasileiras. Cultura, artes e linguagens indígenas” (UFGD, 2017, p. 38).

Segundo o PPC do curso de Pedagogia da UFGD (2017) disciplina Interculturalidade e Relações Étnico-Raciais discute os seguintes tópicos: Teorias Raciais; Interculturalidade, Diversidade de Saberes e Descolonização dos Saberes; História e Cultura Afro-Brasileira em Mato Grosso do Sul; História e Cultura Indígena em Mato Grosso do Sul; Colonialidade e Relações de Poder nas Relações

Étnico-Raciais; O Fenômeno do Preconceito Étnico-Racial na Sociedade Brasileira; Políticas Afirmativas e a Sociedade Brasileira.

Na UFMS a ementa da disciplina Relações Étnico-Raciais trabalha com conceitos como Etnia e etnicidade. História e cultura afro-brasileira; História e cultura indígena. História e cultura da formação do povo brasileiro (Projeto Pedagógico de Curso, UFMS, 2014).

A disciplina Educação e Diversidade: raça/etnia e gênero segundo o PPC do curso de Pedagogia (2013) da UEMS Paranaíba têm como proposta discutir sobre a História e cultura afro-brasileira e africana, no curso de formação de professores. Conceitos de raças e etnias. Reflexões acerca das relações raciais no mundo. Razões históricas, econômicas e culturais e as práticas de discriminação racial. A organização e a dinâmica da escola diferenciada. As ações afirmativas em educação e gênero.

A ementa da disciplina Currículo, Cultura e Diversidade, se propõe a abordar temas referentes as Teorias do currículo na visão tradicional, crítica e pós-crítica. Os aspectos preponderantes da construção e organização curricular a partir das relações estabelecidas entre conhecimento, poder, raça, etnia, cultura, preconceito, discriminação, racismo e diversidade. Orientações e ações para a educação das relações étnico-raciais a partir da Lei n. 10.639/03 e 11.645/08 (Projeto Pedagógico do Curso, UEMS Dourados, 2013).

Segundo o Projeto Pedagógico do Curso (2017) da UNIGRAN a disciplina Relações Étnico-Raciais na Educação aborda debates referentes ao Racismo, Pluralidade Cultural, Lei 10639/2003 e Lei 11645/2008. O professor e a diversidade cultural e racial, Procedência do Racismo, Os parâmetros curriculares, Políticas afirmativas, a representação do índio e do negro nos livros didáticos, História da África e história dos povos indígenas, sugestões de atividades para trabalhar a diversidade.

Por fim, a disciplina Prática Pedagógica em Educação Indígena, são questão de debate a Educação escolar indígena no Brasil: histórico e legislação. Fundamentos da Educação Escolar Indígena. O índio e o conhecimento: tradicional e escolar. O ensino diferenciado. A realidade da educação escolar indígena no contexto regional e local. (Idem).

Outro aspecto que destacamos é a carga horária que é disponibilizada para as disciplinas, “quando analisamos o total da carga horária destinada para EREER, identificamos se as mesmas se encontram de maneira centrais, semiperiféricas ou periférica” (DIALLO, 2017, p. 116).

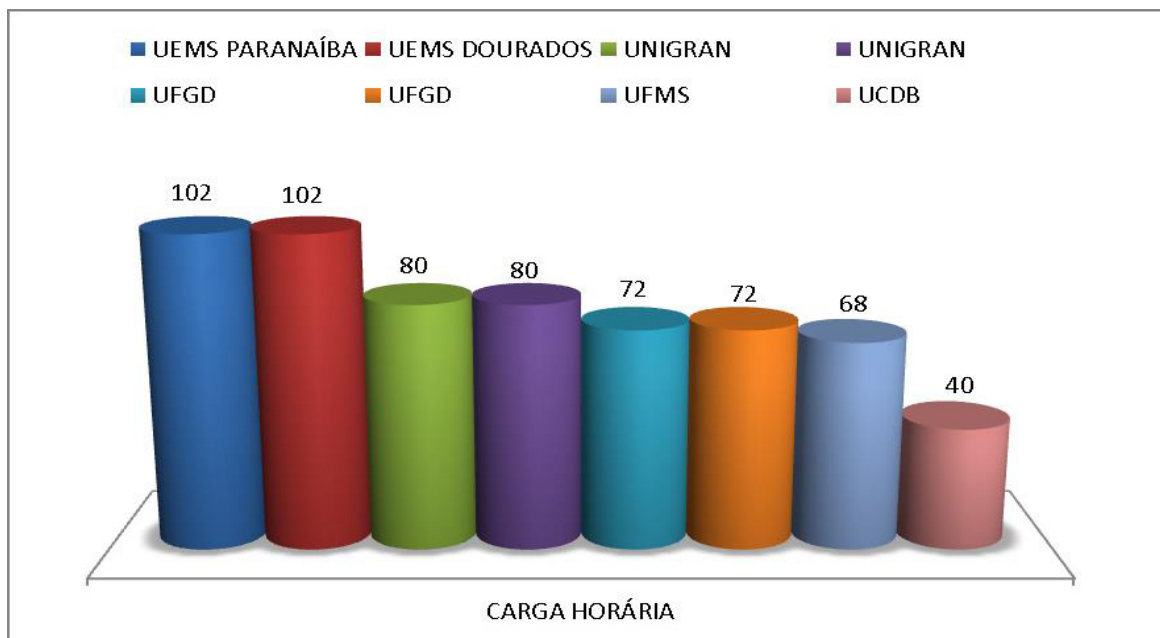


Gráfico 1. Carga horária das disciplinas por instituição.

Fonte: Dados sistematizados a partir dos PPC das respectivas IES: UFGD (2017), UFMS (2014), UEMS – Paranaíba (2013), UEMS – Dourados (2013), UNIGRAN (2017) e UCDB (2017). Elaborado pela autora.

Gomes (2011) considera uma “situação de desequilíbrio” as discussões sobre as questões étnico-raciais na formação inicial de professores. Observa que essas questões podem ser secundarizadas quando não ocupam lugar relevante nos currículos e, por isso, são secundarizadas, mesmo quando os projetos pedagógicos das licenciaturas são reformulados.

Prosseguindo com as análises, averiguamos o percentual da carga horária da disciplina com relação ao total do curso, e podemos notar a invisibilidade do ensino da história e da cultura Africana e Afro-Brasileira.

Instituição	Disciplina	Carga horária total do curso	Carga horária da disciplina	Porcentagem
UFGD	Tópicos em Cultura e Diversidade	3918	72	1,8 %
UFMS	Relações Étnico-Raciais	3.230	68	2,1%
UEMS Paranaíba	Educação e Diversidade: raça/etnia e gênero	3.219	102	3,1%
UEMS Dourados	Currículo, Cultura e Diversidade	3.838	102	2,6 %
UNIGRAN	Relações Étnico-Raciais na Educação e Educação Indígena	3.200	80	2,5%
UNIGRAN	Prática Pedagógica em Educação Indígena	3.200	80	2,5%
UCBD	Diversidade e Inclusão: história e cultura afro-brasileira	3.620	40	1,1%

Quadro 2. Disciplinas obrigatórias com a carga horária total por curso.

Fonte: Dados sistematizados a partir dos PPC das respectivas IES: UFGD (2017), UFMS (2014), UEMS – Paranaíba (2013), UEMS – Dourados (2013), UNIGRAN (2017) e UCDB (2017). Elaborado pela autora.

A partir desses dados evidenciamos que mesmo com os avanços das políticas educacionais para a EREER, as disciplinas possuem uma carga horária evidentemente insuficiente para abordar uma temática tão importante como essa.

A esse respeito Silva e Ferreira (2006, p. 2) expõem:

[...] no tocante à formação inicial realizada pelos cursos de Pedagogia e demais licenciaturas, porém, desde a promulgação da Lei em 2003, pouco tem sido feito para sua operacionalização. O que se percebe é certo descaso das instituições na construção de um projeto político-pedagógico com o objetivo de instrumentalizar os futuros educadores para a inclusão da história e cultura do negro no currículo da escola, através de um processo de mobilização, de modo a redimensionar as ações educativas em relação a conteúdos, metodologias, recursos didáticos e práticas avaliativas que valorizem e difundam os conhecimentos oriundos da matriz negro-africana e, principalmente, ao tratamento adequado das questões raciais em sala de aula.

Isso nos mostra que ainda que esteja presente nos currículos para atender as leis, não implica necessariamente na execução total das orientações nelas previstas, implicando na efetivação parcial. Teóricos da área do currículo o delineiam como um campo de lutas, com contradições e conflitos.

Com relação a formação dos professores que ministram as disciplinas relacionadas a EREER, nos deparamos com professores especializados na área e com professores que não tem como objeto de pesquisa as relações étnico-raciais.

Abaixo apresentaremos a formação acadêmica dos professores de cada disciplina selecionada:

INSTITUIÇÃO	DISCIPLINA	FORMAÇÃO ACADÊMICA DO PROFESSOR
UFGD	Tópicos em Cultura e Diversidade Étnico-Racial,	Rotação de professores semestralmente, ministrada por professores substitutos, concedidos da Faculdade de Ciências Humanas
UFGD	Interculturalidade e Relações Étnico-Raciais	Pedagoga, possui mestrado, doutorado e pós-doutorado em Educação. Atualmente é chefe do Núcleo de Estudos Afro-Brasileiro (NEAB) da UFGD, líder do Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Educação, Relações Étnico-Raciais e Formação de Professores (GEPRAFE). É coordenadora do GT 21 ANPED – Educação e Relações Étnico-Raciais. Realiza pesquisa na área da educação para as relações étnico-raciais, atua na graduação e pós-graduação.
UFMS	Relações Étnico-Raciais	licenciado e bacharelado em História, com mestrado e doutorado em História Social. Possui experiência na área de história e cultura brasileira, com ênfase em cultura e identidade negra, atuando principalmente nos temas relacionados ao catolicismo negro e identidade, educação quilombola e relações étnico-raciais. Atualmente desenvolve pesquisa sobre a ação de igrejas evangélicas em comunidades quilombolas de Mato Grosso do Sul, educação étnico-racial e educação quilombola.

UEMS PARANAÍBA	Educação e Diversidade: raça/ etnia e gênero	Professora graduada em Pedagogia, possui especialização em Neuropedagogia, mestre em Educação. Atua na área de formação continuada para técnicos no âmbito da assistência social, principalmente nos temas de educação em direitos humanos, políticas educacionais, educação não formal, estratégias e processos metodológicos e instrumentais, exclusão, marginalização, diversidade e gênero
UEMS DOURADOS	Currículo, Cultura e Diversidade	É professora adjunta, atuante nos cursos de graduação e pós-graduação. Na educação superior, atua na área dos estudos étnico-raciais, destacando como principais temas: o acesso e permanência de negros e indígenas, ações afirmativas, diversidade e inclusão. É líder do Grupo de Estudos e Pesquisas em Educação, Gênero, Raça e Etnia (GEPEGRE) - CNPq/UEMS e coordenadora do Centro de Estudos, Pesquisa e Extensão em Educação, Gênero, Raça e Etnia (CEPEGRE) da UEMS.
UCDB	Diversidade e Inclusão: história e cultura afro- brasileira	Graduada, mestre e doutora em História e colaboradora no Núcleo de Estudos e Pesquisas das Populações Indígenas (NEPPI) da UCDB. Também coordena o Centro de Documentação Indígena Teko Arandu (CEDOC) do NEPPI, atua junto aos Grupos de Pesquisa CNPq: Etnologia e História Indígena e Laboratório de História Indígena. Sua principal área de atuação é com os temas relacionados à história indígena, indigenismo e Terena.
UNIGRAN	Relações Étnico-Raciais na Educação	Ela é pedagoga, doutora e mestre em Educação, aposentada da UFMS. Tutora em cursos de educação à distância e professora pesquisadora da FUNDECT-MS na área de formação docente e alfabetização de adultos. Ainda é secretária executiva da OMEP/Brasil – Organização Mundial de Educação Pré-Escolar/BR/MS.
UNIGRAN	Prática Pedagógica em Educação Indígena	professor pedagogo, com especialização em Metodologia do Ensino Superior. Atualmente é professor contratado na IES, ainda atua com estatutário da Escola Municipal Ramão Martins. Tem experiência profissional na área da educação com ênfase em ensino-aprendizagem.

Quadro 3. Formação do professor que ministra a disciplina para a EREER

Fonte: Sistematizado pela autora

Podemos notar que algumas disciplinas contam com professores que não pesquisam na área das relações étnico-raciais, acreditamos que a ausência da formação específica pode interferir significativamente na formação do professor, e conseqüentemente na EREER na educação básica.

4 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nessa pesquisa estudamos a formação inicial de professores na perspectiva da Educação das Relações Étnico-Raciais, em seis instituições de ensino superior de Mato Grosso do Sul, UFGD, UFMS, UEMS (Dourados e Paranaíba), UCDB e UNIGRAN.

Buscamos analisar como a formação inicial de professores vem contribuindo para outras “formas de olhar” para a diversidade étnico-racial, presente na escola. Identificamos que as lutas do Movimento Negro Brasileiro resultaram em legislações antirracistas que contribuem para as relações étnico-raciais, para a promoção da igualdade racial, como a Lei 10.639/03, o Parecer 03/2004, a Resolução CNP/CP 01/2004, quais visam romper com a visão homogeneizada que legitimaram a lógica do colonizador.

Outra questão que identificamos é a carga horária das disciplinas que se encontra na periferia dos currículos, ainda se comparada com a carga horária total do curso reflete a invisibilidade da temática no curso de pedagogia.

Observamos que a disciplina Tópicos em Cultura e Diversidade Étnico-Racial da UFGD, com 72 horas representa um percentual de apenas 1,8 %, Relações Étnico-Raciais da UFMS com 68 horas possui 2,1%, Educação e Diversidade: raça/etnia e gênero da UEMS, *campus* de Paranaíba, com 102 horas tem 3,1%, Currículo, Cultura e Diversidade da UEMS, *campus* de Dourados, com 102 horas atinge 2,6 %, Relações Étnico-Raciais na Educação da UNIGRAN, com 80 horas alcança 2,5%, Prática Pedagógica em Educação Indígena da UNIGRAN, com 80 horas concentra 2,5 % e, por fim, a disciplina Diversidade e Inclusão: História e Cultura Afro-brasileira da UCDB, com 40 horas totaliza 1,1%.

Embora que baixa evidenciamos que o processo de implementação DCNERER nos cursos de Pedagogia de MS está materializado. Identificamos ainda que as ementas das disciplinas contemplam temas significativos para a o ensino de história e à cultura afro-brasileira e africana para a ERER.

Salientamos que as instituições enfrentam vários desafios para formar para a ERER, pois não acontece uma transversalidade da temática no currículo. Ao analisarmos a formação do professor que ministra a disciplina notamos que a disciplina sobre as relações étnico-raciais não tem garantida professores que tenham formação específica.

Por fim, consideramos que os cursos de Pedagogia vêm avançando para atender as normatizações educacionais, com isso contribuindo para a formação inicial de professores na perspectiva da ERER, contudo esses avanços estão apenas se iniciando, precisamos avançar ainda mais para então pensar na descolonização curricular possibilitando para o fortalecimento identitário da população da negra,

desconstruindo os estereótipos por meio de uma educação antirracista.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei 10.639/2003, de 9 de janeiro de 2003. Altera a Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília.

_____. Conselho Nacional de Educação (CNE). Resolução do Conselho Nacional de Educação - Câmara Plena (CNE/CP) nº 01, de 17 de junho de 2004. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana. **Diário Oficial da União**, Brasília, 22 de junho de 2004, Seção 1, p. 11.

Centro Universitário da Grande Dourados (UNIGRAN). **Projeto político pedagógico**, Dourados, 2017.

CELLARD, André. A análise documental. In: POUPART, Jean et al. **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis, Vozes, 2008.

Conselho Nacional de Educação. Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana. MEC, 2005.

DIALLO, Cintia Santos. **História da África e Cultura Afro-brasileira no Ensino Superior Público: análise sobre currículos e disciplinas dos cursos de licenciatura em História em Mato Grosso do Sul (2003-2016)**. Tese Doutorado em História. UFGD, 2017.

GOMES, Nilma Lino. **Relações Étnico-raciais, educação e descolonização dos currículos. Currículo sem Fronteiras**, v.12, n.1, pp. 98-109, jan./abr. 2012.

_____. Diversidade étnico-racial, inclusão e equidade na educação brasileira: desafios, políticas e práticas. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, Recife, v. 27, n. 1, p. 109-121, jan./abr., 2011.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MOREIRA, Antônio Flávio Barbosa. CANDAU, Vera Maria. **Educação escolar e culturas (s): construindo caminhos**. In: **Educação como exercício de diversidade**. – Brasília: UNESCO, MEC, ANPEd, 2005, p. 36 – 54.

SILVA, Nilce da; FERREIRA, Cléa Maria da Silva. Vendidos. In: Seminário Internacional de Educação Integral, 2., 2006, São Paulo. **Anais...** São Paulo: Fundação SM, 2006.

Universidade Católica Dom Bosco (UCDB). **Projeto político pedagógico**, Campo Grande, 2017.

Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS). **Projeto Pedagógico de Pedagogia – Licenciatura**. Unidade Universitária de Dourados (MS), 2013.

Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS). **Projeto Político Pedagógico do Curso de Pedagogia**, Paranaíba (MS), 2013.

Universidade Federal da Grande Dourados(UFGD). Faculdade de Educação. **Projeto Pedagógico do Curso de Pedagogia – licenciatura**, Dourados (MS), 2017.

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). **Projeto político pedagógico**, Campo Grande, 2014.

SOBRE A ORGANIZADORA

Luciana Pavowski Franco Silvestre: Possui graduação em serviço social pela Universidade Estadual de Ponta Grossa (2003), mestrado em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa (2013) e doutorado em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa (2018). Atualmente é professora do curso de serviço do Centro Universitário Santa Amélia e assistente social do Centro de Socioeducação de Ponta Grossa, atuando principalmente nos seguintes temas: criança e adolescente, assistência social, políticas públicas, cidadania e família.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Ajuste de Avaliação Patrimonial 124, 125, 126, 128, 130, 132, 133, 138, 139
Alfabetização financeira 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 58
Análise Bibliométrica 346, 352, 355, 358
Análise dos Componentes Principais 259, 261, 262, 304, 319, 320
Análise fatorial confirmatória 259, 265, 323, 325, 326, 327, 342
Aprendizagem Gerencial 100, 103, 104, 106, 115, 119, 120

B

Biblioteconomia 271, 279, 288

C

Capacitação Gerencial 100, 102, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121
Capital intelectual 146, 153, 204, 205, 206, 207, 210, 211, 212, 216, 217, 268
Capitalismo 15, 17, 18, 21, 22, 32, 34, 35, 196
Compartilhamento do conhecimento 250, 251, 252, 253, 254, 256, 257, 258, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267
Competencias 290, 292, 296, 299, 300, 301, 302, 303
Competências Gerenciais 100, 102, 103, 106, 108, 109, 113, 116, 118, 121, 123
Competitividade 3, 5, 68, 70, 72, 76, 77, 80, 84, 85, 193, 196, 197, 198, 200, 201
Comunicação mercadológica 193, 197, 198, 201, 202
Conhecimento 15, 16, 20, 40, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 50, 54, 59, 60, 62, 64, 65, 72, 80, 83, 84, 86, 97, 103, 104, 106, 109, 114, 115, 118, 119, 142, 144, 145, 146, 150, 152, 153, 183, 185, 204, 205, 206, 207, 209, 211, 212, 213, 217, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 272, 276, 291, 314, 323, 324, 326, 327, 328, 329, 333, 341, 342, 346, 352, 355, 364
Conservadorismo 184, 218, 223, 226, 227, 230, 232, 237, 338
Construção de teoria 323
Contabilidade 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 58, 176, 204, 206, 221, 225, 226, 232, 233, 234, 236, 237, 238, 304, 306, 314, 319, 320, 324, 348
Cultura organizacional 68, 69, 70, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 106, 112, 113, 116, 194

D

Descontrole financeiro 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66
Desenvolvimento Gerencial 100, 111, 116, 117, 119
Dimensões de análise 177, 178, 188

E

Educação Corporativa 142, 143, 146, 147, 150, 152, 153

Efeito Heterogeneidade 155, 162, 169, 171, 172, 174, 175

Efeito Manada 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 168, 169, 171, 172, 173, 174, 176

Ensino 26, 27, 28, 35, 38, 57, 59, 63, 89, 90, 96, 97, 100, 106, 115, 121, 123, 142, 151, 259, 266, 269, 272, 274, 279, 280, 281, 282, 283, 287, 288, 289, 305, 309, 310, 311, 321, 322, 324, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 367, 368, 369

Era Moderna 15, 18, 21

Escalas de mensuração 323, 324, 325, 327, 329, 332, 341

Estado 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 32, 35, 36, 37, 38, 46, 48, 52, 59, 88, 89, 101, 107, 163, 164, 198, 204, 255, 269, 273, 274, 279, 288, 295, 296, 302, 321, 330, 337

F

Fatores de Decisão 304, 306, 319, 320

Filtro de Kalman 155, 163, 164, 168, 171

Finanças 17, 37, 38, 42, 43, 44, 46, 53, 60, 61, 62, 64, 65, 66, 128, 140, 155, 156, 176, 233, 234, 238, 306

G

Gestão 17, 19, 42, 45, 50, 52, 59, 68, 69, 70, 71, 72, 80, 81, 82, 83, 84, 86, 100, 101, 102, 103, 108, 109, 110, 111, 112, 114, 115, 116, 117, 118, 120, 121, 122, 123, 142, 144, 145, 146, 150, 151, 153, 156, 160, 176, 178, 179, 181, 190, 193, 194, 197, 198, 199, 200, 201, 204, 212, 213, 217, 220, 229, 230, 232, 234, 237, 252, 253, 254, 269, 273, 277, 279, 288, 291, 321, 342, 344, 347

Gestão estratégica de inovação 68

Globalização 2, 35, 85, 107, 193, 194, 195, 196, 200, 202, 203

Graduação 37, 39, 52, 59, 102, 110, 118, 140, 177, 204, 233, 234, 259, 272, 279, 281, 304, 305, 306, 309, 311, 312, 319, 320, 321, 324, 346, 358, 366, 367, 370

H

História 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 25, 26, 27, 31, 34, 37, 38, 115, 144, 151, 180, 194, 204, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 366, 367, 368, 369

I

Índice 4, 19, 77, 125, 126, 127, 128, 133, 157, 163, 164, 165, 166, 167, 175, 196, 209, 210, 218, 220, 221, 231, 238, 243, 260, 261, 262, 263, 334

Innovación 290, 291, 292, 294, 295, 302, 303

Inovação tecnológica 68, 69, 71, 72, 74, 86

Instituições Federais de Ensino Superior 100

L

Liderança 68, 72, 82, 83, 84, 86, 106, 113, 114, 115, 142, 143, 147

M

Métodos quantitativos 63, 323

N

Negócios 16, 18, 19, 21, 22, 25, 26, 27, 31, 32, 33, 35, 74, 76, 78, 79, 86, 122, 146, 187, 190, 193, 196, 197, 200, 201, 209, 213, 277, 288

P

P/B 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 139

Perspectiva Neuro-IS 346, 349, 350, 352, 354, 356

Pierre Bourdieu 239, 240, 242, 243, 244, 246, 247, 248, 249

Planejamento de Carreira 304, 305, 306, 309, 310, 311, 312, 314, 320, 321, 322

Price-to-book 124, 125

Processo decisório estratégico 177, 178, 184, 186, 188, 189

Provisões para Contingências 124, 125, 126, 128, 130, 132, 133, 135, 136, 137, 138, 139

Q

Qualidade da auditoria 218, 219, 220, 221, 225, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 237

Qualidade da informação contábil 218, 220, 230, 232, 237

R

Responsabilidade Sócio Ambiental 143

Revista Brasileira de Ciências Sociais 239, 242

S

Sistema 15, 19, 21, 22, 24, 25, 27, 30, 33, 35, 37, 83, 94, 105, 108, 128, 146, 165, 179, 180, 183, 185, 186, 187, 196, 197, 199, 205, 208, 209, 210, 213, 219, 267, 272, 274, 276, 279, 289, 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 302, 342, 348, 349

Sistemas de Informação 22, 209, 213, 276, 346, 347, 349, 355

T

Teoria 37, 66, 70, 94, 122, 135, 139, 155, 156, 160, 175, 179, 180, 181, 192, 199, 224, 236, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 246, 247, 248, 249, 252, 254, 255, 256, 259, 314, 315, 319, 320, 323, 324, 325, 326, 327, 329, 334, 335, 336, 337, 340, 341, 342

Terceira linguagem 193, 197, 198

Trabajo en Equipo 290, 293, 294, 295, 296, 297, 300, 301, 302

Transculturalidade 193, 202

U

Universidad 269, 290, 291, 292, 293, 294, 297, 299, 300, 302, 303

V

Validação de escalas 323, 325, 328, 329, 337, 340, 341, 342

Variáveis demográficas 40

Variáveis socioeconômicas 39, 40, 41, 46, 51, 53

 **Atena**
Editora

2 0 2 0