

2018

**5^a JORNADA
CIENTÍFICA**

FaSF

PESQUISA
CIENTÍFICA:
CAMINHOS
POSSÍVEIS.

CADERNO DE RESUMOS

Coordenação Geral do Evento

Prof. Me. Marcus Vinícius Barbosa

Organizadores

Prof. Dr. Sady Monteiro Jr.

Prof. Me. Marcus Vinícius Barbosa

Prof. Me. Felipe da Silva Triani

Prof. Me. Edneusa Lima Silva

Prof. Me Regina Coeli da Silveira

Prof. Me. Paloma de Lavor Lopres

Prof. Me. Renan Gomes de Moura

Expediente

Mantenedora / Representante Legal

Prof. Lygia de Campos Telles

Corpo Diretivo

Diretor Geral

Prof. Claudio Alvares Menchise

Diretora Acadêmica

Prof^a Denise Campos Telles Menchise

Vice – Diretor

Prof. Dalton da Silva e Souza

Núcleo de Planejamento, Desenvolvimento e Pesquisa Institucional

Prof. Dalton da Silva e Souza

NAPP (Núcleo de Apoio Psicopedagógico)

Prof. Me. Regina Coeli da Silveira

Secretário Geral

Prof. Dalton da Silva e Souza

Coordenadorias

Coordenação Operacional dos Cursos de Graduação

Prof. Me. Edegar Dornas

Curso Superior de Bacharelado em Administração

Prof. Me. Marcus Vinícius Barbosa

Curso Superior de Bacharelado em Engenharia Eletrônica

Prof Esp. Carlos Henrique Gonçalves Campbell

Curso Superior de Bacharelado em Psicologia

Prof Me. Edneusa Lima Silva

Curso Superior de Tecnologia em Logística

Prof. Me. Adival de Sousa Monteiro

Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Prof. Me. Sheila Maria de Souza Santos

V Jornada Científica da FaSF

Entre 05 e 06 de novembro de 2018.

Coordenação Geral do Evento

Prof. Me. Marcus Vinícius Barbosa

Comissão Organizadora

Prof. Dr. Sady Monteiro Jr.

Prof. Me. Marcus Vinícius Barbosa

Prof. Me. Felipe da Silva Triani

Prof. Me. Edneusa Lima Silva

Prof. Me Regina Coeli da Silveira

Prof. Me. Paloma de Lavor Lopres

Prof. Me. Renan Gomes de Moura

Comissão Científica

Prof. Me. Adival de Sousa Monteiro

Prof. Me. Aline Reis

Prof. Me. Ana Claudia Tavares da Silva Manhães

Prof. Me. Edegar Dornas

Prof. Me. Edneusa Lima Silva

Prof. Me. Eliane Maria Brandão Nogueira

Prof. Me. Gabriel Luis da Conceição

Prof. Me. Giovana Azevedo Pampanelli Lucas

Prof. Me. João Antonio Lopes

Prof. Me. Juliana Fernandes de Souza Ribeiro

Prof. Esp. Macsuel Miranda de Oliveira

Prof. Me. Mônica Cândido Lugão

Prof. Me. Paloma de Lavor Lopes

Prof. Esp. Rafaela dos Santos de Souza

Prof. Me. Regina Coeli da Silveira

Prof. Dr. Rodrigo Cesar Carvalho Freitas

Prof. Dr. Sady Monteiro Junior

Prof. Me. Sheila Maria de Souza Santos

Prof. Esp. Waldemar Vicente Junior

Ressalva: Os textos apresentados são de criação original dos autores, que responderão individualmente por seus conteúdos ou por eventuais impugnações de direito por parte de terceiros.

O ATENDIMENTO AO SUJEITO SURDO: INDAGAÇÕES NECESSÁRIAS

Carolline Nunes Lopes¹
carolopes.psicologia@gmail.com

¹Aluno do curso de graduação de Pedagogia UNIRIO

Introdução

O SUS é uma grande conquista da população Brasileira. O Brasil é um dos poucos países do mundo com onde toda a população pode contar com uma assistência a saúde integral independente de qualquer fator.

Mas será que é independente de qualquer fator mesmo? O presente artigo tem por objetivo problematizar o atendimento da pessoa com deficiência total ou considerável auditiva, aqueles que iremos chamar de surdo. Será que nos profissionais da saúde estamos preparados para o atendimento dessa população e assim atender o princípio da universalidade do SUS?

A LIBRAS é uma língua nova e oficial de nosso país, nasceu oficialmente em 2005, depois disso um dos grandes avanços foi Lei que obrigou a inserção dela no currículo de cursos superiores. Mas será que tem sido o suficiente?

Para tentar responder tais questões nasceu esse artigo, com o objetivo de fazermos refletir sobre este. A partir de uma revisão bibliográfica exploratória sobre o tema, por se tratar de um tema ainda pouco discutido buscamos de forma qualitativa aqueles que melhor dissertam sobre o tema e demonstram a realidade atual.

Desenvolvimento

A Universalidade, integralidade e equidade são princípios que regem o Sistema único de saúde (BRASIL, 1990). Esses princípios garantem o acesso a uma saúde de qualidade a todo o cidadão brasileiro.

A comunicação e o acolhimento são pilares para a qualidade do atendimento em saúde, como dito: “Para o profissional de saúde uma efetiva comunicação com seus clientes propicia um atendimento de qualidade” (SANTOS 2004).

O acolhimento compreendido como “ferramentas adequadas de comunicação e postura ética de escuta qualificada” (TEDESCO& JUNGES, 2013).

CECÍLIO (*apud* CHAVEIRO et.al, 2010) fala que uma pessoa quando procura os serviços de saúde, traz “uma cesta de necessidades de saúde cabe à equipe ter sensibilidade e preparo para decodificar e saber atender da melhor forma possível”.

Essa exposição nos traz a reflexão sobre o atendimento a pessoas surdas. Como tem sido a comunicação e o acolhimento com essa população?

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2000 revelam que existem, no Brasil, 24,5 milhões de pessoas com deficiência, correspondendo a 14,5% da população. Destas, 16,7% apresentam deficiência auditiva, ou seja, são 5.735.099 de pessoas surdas (CHAVEIRO ET al, 2010).

A Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) é a primeira língua dos surdos e pela qual eles se comunicam. Essa teve sua origem na Língua de Sinais francesa, e foi reconhecida como meio legal de comunicação e expressão da comunidade surda pela Lei federal n. 10.436/2002, a qual foi regulamentada pelo Decreto n. 5.626, de 22 de dezembro de 2005(CHAVEIRO ET. al, 2010). A Língua de Sinais é um dos elementos marcantes da cultura dos surdos, transmite crenças e valores específicos, sendo uma das principais características da identidade de um povo surdo. (SANTOS, 2004)

Ao fazermos uma revisão da literatura, muita pesquisa mostra a grande necessidade dos surdos por informação em saúde e melhor comunicação, haja vista que muitos profissionais de saúde não sabem libras.

“a educação em saúde exerce um papel fundamental na construção da autonomia de cada pessoa, preparando-as para se defender e fazer escolhas conscientes no que diz respeito ao seu modo de viver. Porque educar para a Saúde não significa o ensino de conteúdos de higiene pessoal e geral, mas também a adoção de posturas e comportamentos que levam o indivíduo e a comunidade a valorizar modelos adequados de qualidade de vida (...)”. (CHAVEIRO ET. al, 2010).

Essa mesma pesquisa mostrou que os surdos desconhecem informações sobre doenças amplamente divulgadas pelo Ministério da Saúde e que o relacionamento do surdo com o profissional de saúde fica extremamente comprometido, pois, eles não conseguem interagir “criar um elo” devido à dificuldade de comunicar-se, sendo uma relação difícil tanto para o surdo como para o profissional que, na maioria das vezes, não estão preparados para atender esta clientela. (CHAVEIRO ET. al, 2010)

A pesquisa de Tedesco e Jungnes mostrou que os pacientes surdos buscam o sistema de saúde com menos frequência que os pacientes ouvintes, referindo, como principais dificuldades, o medo, a desconfiança e a frustração. (2013)

Segundo os mesmos, é comum a população surda ter menos instrução que a população em geral. Eles citam-se como propostas, um intérprete em LIBRAS ou profissionais que saibam se comunicar nesta língua, no entanto outro estudo mostra que a presença de um intérprete, nem sempre é favorável:

“Imagina-se que a presença do intérprete de LS nos serviços de saúde solucionaria todos os problemas de comunicação entre a pessoa surda e o profissional de saúde. Entretanto, verificar que nem sempre é assim que ocorre. A atuação do intérprete pode melhorar, mas não é decisiva para um atendimento de qualidade, como colocou um sujeito da pesquisa: O paciente pode se sentir constrangido com mais outra pessoa na sala. O ideal seria que não houvesse necessidade do intérprete, mas é melhor ter o intérprete e resolver a situação do que não ter.”(CHAVEIRO ET. al, 2010)

Esses estudos concluíram que a língua de sinais é uma ferramenta decisiva na elaboração das formações discursivas dos surdos e a compreensão do seu discurso pelos profissionais da área de saúde propicia um melhor entendimento da constituição da identidade dos surdos, dos sinais e sintomas por eles apresentados, pontos fundamentais para uma melhor qualidade dos serviços prestados. (SANTOS, 2004)

Sendo assim pertinente considerar que o profissional de saúde precisa ser capaz de adequar os programas de saúde às necessidades específicas dos diferentes grupos sociais. Sendo importante observar as condições de vida do cliente, neste caso o surdo, a sua cultura e o meio social no qual ele está inserido, os seus valores, as suas crenças, estimulando a sua potencialidade. (CHAVEIRO ET. al, 2010)

Mediante a isso, fica evidente a necessidade da formação de profissionais de saúde em libras e a criação de informativos adaptados ao contexto do surdo. Seja através das tecnologias ou de outras metodologias a informação e o acolhimento precisam ser o objetivo maior do atendimento a essa população.

Conclusão

Portanto, hoje o surdo necessita de maior atenção ao adentrar o Sistema Único de Saúde (SUS), para conseguirmos um atendimento universal e integral precisamos de profissionais mais capacitados para o atendimento em LIBRAS. A educação em saúde será imprescindível para atingirmos a equidade.

Assim os governantes e responsáveis precisam criar novas formas para capacitar o profissional de saúde e estimular cada vez mais pesquisas sobre o tema. A pesquisa não poderá acabar por aqui.

Referência

BRASIL. Lei 8080/1990. Brasília: Senado Federal; 1990

SANTOS, Érika Machado; **SHIRATORI,** Kaige - As necessidades de saúde no mundo do silêncio: um diálogo com os surdos. Revista Eletrônica de Enfermagem, v. 06, n. 01, 2004. Disponível em <http://www.revistas.ufg.br/index.php/fen>

TEDESCO, Janaina dos Reis; **JUNGES** José Roque. Desafios da prática do acolhimento de surdos na atenção primária. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 29, n. 8, p. 1685-1689, 2013

CHAVEIRO, N. **PORTO,** Celmo Celeno; **BARBOSA,** Maria Alves.. Atendimento à pessoa surda que utiliza a Língua de Sinais, na perspectiva dos profissionais da saúde. Cogitare Enferm., v.15, n.4, p.639-45, 2010.

CAPTAÇÃO DE RECEITAS NO VAREJO FARMACEUTICO: DIAGNÓSTICO E DESENHO DE UM PROGRAMA DE TREINAMENTO PARA BALCONISTA DE FARMÁCIA

Cláudia de Souza Xavier¹
claudia_pinheiral@hotmail.com
Luana Cristina de Paula Gomes da Silva¹
luanaraul88@gmail.com
Priscila Maria Monteiro¹
priscilamonteirovrr@gmail.com
Raianne Souza Gomes¹
raianne.rt@hotmail.com
Thainá Silva Mota¹
roselene.dair@outlook.com
Thalia Irene Nogueira da Silva¹
thalianogueira17@hotmail.com
Sheila Maria de Souza Santos²
ssantos.grh@gmail.com

¹Aluna do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FaSF-Faculdade Sul Fluminense
²Professora do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FaSF-Faculdade Sul Fluminense

Introdução

Tem sido recorrente a divulgação nas mídias impressas e televisionadas, casos de óbitos relacionados com a automedicação e a venda de medicamentos errados ou de medicamentos à base de substâncias controladas sem prescrição médica. Trata-se de um problema de cuidado com a saúde pública, que órgãos competentes, como a Agência Nacional de Vigilância Sanitária vêm tentando solucionar. Entretanto, não obstante a publicação de resoluções que dispõe sobre boas práticas farmacêuticas para o controle sanitário do funcionamento, da dispensação e da comercialização de produtos e da prestação de serviços farmacêuticos em farmácias e drogarias, o problema parece estar além dos preceitos regulatórios.

A má interpretação de receitas e leitura errada das mesmas, por exemplo, pode estar relacionada à caligrafia médica, mas, também pode relacionar-se com a falta de conhecimento por parte dos balconistas no que diz respeito aos aspectos farmacológicos dos medicamentos e de boas práticas farmacêuticas. Outra questão que se levanta, diz respeito a falta de cuidado com processos e procedimentos para a venda de medicamentos a base de substâncias controladas que podem ocasionar a venda indiscriminada dos mesmos, fazendo com que a empresa corra riscos de ser autuada

pelos órgãos competentes de fiscalização e até mesmo, ser passível de ações judiciais por imprudência, imperícia e negligência de seus funcionários.

Desta forma é possível supor que a má caligrafia médica na prescrição do medicamento ocasiona perda de tempo no atendimento ao cliente, assim como, a má caligrafia médica na prescrição do medicamento pode acarretar o fornecimento incorreto da medicação, trazendo problemas para o funcionário e empresa e, ocasionar riscos para a saúde e vida do consumidor.

Assim, o presente estudo se justifica por sua importância e relevância no contexto organizacional uma vez que o treinamento e desenvolvimento de pessoas é um dos processos mais importantes dentro do sistema de administração de recursos humanos por estar relacionado ao desenvolvimento de competências (CHIAVENATO 2009), fato relevante, considerando-se que as pessoas constituem o diferencial competitivo das organizações.

Tendo em vista a necessidade se pensar sobre a conscientização da alta administração das organizações no sentido de que as pessoas são o seu ativo mais importante e, que são elas que inovam, criam e movimentam o negócio da empresa e, que o desenvolvimento de competências está diretamente relacionado a obtenção de melhores resultados e ao diferencial competitivo das organizações, pretendeu-se à partir dos resultados obtidos nesta pesquisa, responder a seguinte pergunta de pesquisa: *como realizar um treinamento para balconista de farmácia objetivando melhorar a interpretação de receitas e a venda correta de medicamento?*. Assim o objetivo final desta pesquisa foi elaborar um desenho de programa de treinamento para captação de receitas em farmácias e drogarias.

Materiais e Métodos

Trata-se de um Estudo de Caso, de natureza qualitativa, de caráter exploratório e descritivo. O estudo foi realizado em uma empresa do ramo de varejo farmacêutico, localizada na cidade de Volta Redonda atuante no mercado desde 1974. A missão da empresa é promover qualidade em atendimento com muito carinho e profissionalismo a toda uma comunidade que junto caminha com nosso desenvolvimento. A visão da empresa consiste em ser reconhecida como a melhor marca de farmácias da região, oferecendo produtos e serviços farmacêuticos de alta qualidade aos clientes e seus valores estão alicerçados na ética em proporcionar melhor preço com mais qualidade em

todos os produtos que chegam até seus clientes. A empresa conta com sessenta filiais, e um número aproximado de mil funcionários.

Primeiramente realizou-se Revisão de Literatura para ampliar conhecimentos sobre o tema e temática e levantar a situação problema. Dados primários foram coletados por observação participante aproveitando-se de que uma das autoras é gestora da empresa sob pesquisa. Dados secundários foram coletados em legislações e órgão regulador em saúde e vigilância sanitária. Os dados coletados foram tratados por análise de conteúdo, criando-se categorias de análise com base nas literaturas pesquisadas. À partir dos resultados obtidos, elaborou-se um quadro com os principais problemas evidenciados, correlacionando-os aos preceitos legislativos. Por fim, um segundo quadro foi elaborado indicando o desenho de um programa de treinamento para correção dos problemas encontrados.

Análise e discussão dos resultados

Após tratados os dados e, para dar suporte ao objetivo deste estudo elaborou-se o Quadro 1 que demonstra os principais problemas evidenciados na empresa e sua correlação com a legislação pertinente.

Quadro 1 – Principais Resultados da Pesquisa

| Problemas evidenciados | Correlação com os preceitos legislativos |
|--|---|
| Receitas ilegíveis | RDC 44: Parágrafo único. O prescriptor deve ser contatado para esclarecer eventuais problemas ou dúvidas detectadas no momento da avaliação da receita. Art. 45. Não podem ser dispensados medicamentos cujas receitas estiverem ilegíveis ou que possam induzir a erro ou confusão. |
| Má interpretação e Avaliação do Receituário | RDC 44: Art. 46. No momento da dispensação dos medicamentos deve ser feita a inspeção visual para verificar, no mínimo, a identificação do medicamento, o prazo de validade e a integridade da embalagem. |
| Medicamento liberado na forma farmacêutica errada ou outra droga | RDC 44: Art. 46. No momento da dispensação dos medicamentos deve ser feita a inspeção visual para verificar, no mínimo, a identificação do medicamento, o prazo de validade e a integridade da embalagem. |
| Dose maior ou menor que a necessária (Risco de toxicidade/Subdose) | RDC 44: Art. 75. Os medicamentos para os quais é exigida a prescrição médica devem ser administrados mediante apresentação de receita e após sua avaliação pelo farmacêutico. |
| Falta de sigilo sobre as informações | RDC 417:Art. 3º- A dimensão ética da profissão farmacêutica é determinada, em todos os seus atos, pelo benefício ao ser humano, à coletividade e ao meio ambiente, sem qualquer discriminação. Art. 4º - Os farmacêuticos respondem pelos atos que praticarem ou pelos que autorizarem no exercício da profissão. |

| | |
|-----------------------|---|
| Falta de conhecimento | RDC 44: Art. 28. Devem ser mantidos registros de cursos e treinamentos dos funcionários contendo, no mínimo, as seguintes informações: I - descrição das atividades de capacitação realizadas; II - data da realização e carga horária; III - conteúdo ministrado; IV - trabalhadores treinados e suas respectivas assinaturas; V - identificação e assinatura do profissional, equipe ou empresa que executou o curso ou treinamento; e VI - resultado da avaliação. |
|-----------------------|---|

Fonte: Elaboração própria das autoras.

Os achados neste estudo apontaram *gap's* de competências que necessitam ser considerados importantes na elaboração do desenho de um programa de treinamento. O quadro 2 sugere um desenho de um programa de treinamento para correção dos problemas encontrados.

Quadro 2 – Desenho do Programa de Treinamento

| | |
|--|---|
| What? O que será feito? | Etapa 1- Planejar a aplicação dos treinamentos técnicos e de desenvolvimento pessoal com foco nas informações obtidas pela observação local. Etapa 2- Colocar em prática a metodologia escolhida para treinar os funcionários, levando em consideração perfil da organização em estudo, a metodologia mais adequada para um treinamento técnico será presencial. Etapa 3- Realizar os procedimentos para desenvolver conhecimento, habilidades e atitudes dos funcionários. Isso será feito por meio de dinâmicas de grupos, apostilas, exemplos reais de receituários. Etapa 4- Analisar e avaliar os resultados obtidos no processo de Treinamento e Desenvolvimento dos colaboradores de forma a identificar se de fato os balconistas passaram a ter maior conhecimento dos receituários e se houve alteração positiva em seus comportamentos, principalmente se os erros de má interpretação de receitas foram reduzidos. Isso deverá ser feito por meio da análise dos relatórios gerenciais e farmacêuticos já existentes na organização. |
| Who? Quem fará? | As dinâmicas, apostilas e exemplos de receituários serão elaborados e aplicados pelo próprio setor de RH da empresa que é constituído por profissionais da área e farmacêuticos, sendo todo conteúdo de sua responsabilidade e embasado nas necessidades de aprendizagem dos colaboradores. |
| Where? Onde será feito? | As palestras e dinâmicas serão realizados no auditório da matriz da empresa, localizada na cidade de Volta Redonda, facilitando a interação dos balconistas de todas as filiais. |
| Why? Por que será feito? | Para diminuir os altos níveis de erros de interpretação e avaliação de receitas que geram transtornos para a organização e reclamações de clientes. |
| How? Como será feito? | Os balconistas devem ser direcionados para o auditório de treinamento da empresa a fim de realizar um teste para aferir conhecimentos técnicos adquiridos. Tendo um desempenho satisfatório o balconista volta às suas atividades e continuará o treinamento na próxima semana, caso contrário, deverá ser realizado novos testes quantas vezes forem necessárias, até que o resultado esperado seja atingido. |
| How Much? Quanto irá custar? | Estima-se um custo aproximado de R\$4.648,00 para as ações de treinamento e desenvolvimento dos balconistas de todas as 60 filiais da empresa. Entende-se que o investimento na implementação do programa de treinamento apresenta custo <i>versus</i> benefício satisfatório, uma vez que o resultado esperado pelo treinamento é diminuir o número de reclamações de clientes e possíveis ações judiciais. |

Fonte: Elaboração própria das autoras, 2018.

Considerações finais

Os achados deste estudo confirmam as suposições iniciais no sentido de que a falta de conhecimento por parte dos balconistas de farmácia, aliada à má caligrafia médica constitui um problema que precisa ser sanado para evitar a dispensação de medicamentos de forma indevida e errônea, podendo inclusive colocar em risco a vida do consumidor.

Foi possível verificar que os problemas encontrados podem ser solucionados se observados os preceitos legislativos aplicáveis à espécie, cabendo a empresa priorizar a capacitação de seus funcionários de forma contínua.

Seria interessante que novas pesquisas fossem realizadas em outras empresas do ramo farmacêutico de varejo, utilizando-se outras fontes e métodos de coleta de dados para confirmar ou não os achados desta pesquisa.

Referências

BRASIL, AGÊNCIA NACIONAL DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA. Resolução da Diretoria Colegiada. **RDC nº 44**, de 17 de agosto de 2009.

BRASIL, CONSELHO FEDERAL DE FARMÁCIA. Resolução da Diretoria Colegiada. **RDC Nº 417**, de 29 de setembro de 2004.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 9º ed.2009.

ADMINISTRAÇÃO DENTRO DOS SALÕES DE BELEZA

Giselle Da Silva Vieira¹

gisellevieira2013@bol.com.br

Laísa Aparecida de Carvalho¹

laisa.mineli@hotmail.com

Luana Natália Borges¹

luananathalia31@gmail.com

¹ Discentes do Curso de Administração da FaSF

Introdução

Muito se tem discutido, recentemente a administração dentro dos salões de beleza busca identificar os aspectos que precisam melhorar visando sempre o bem estar do cliente, entender porque serviços de qualidade estão escassos no mercado e os mesmos cobram preços exorbitantes para serem realizá-los e também compreender porque o Brasil é um dos países mais desfavoráveis para abertura de um novo negócio.

Atualmente observa-se que a administração é extremamente importante para qualquer estabelecimento, pois aumenta as chances de crescimento e visa melhorar todos os ambientes, e os profissionais ali inseridos, e nos salões não poderia ser diferente. Em consequência disso nota-se que mesmo com o avanço da tecnologia os profissionais da área da beleza, continuam trabalhando como autônomos, e isso precisa ser mudado, pois os profissionais precisam de uma segurança caso se acidente ou precise se aposentar.

Outra preocupação constante que atrapalha muito os salões é a falta de uma pessoa para resolver o administrativo, recepção entre outros serviços básicos que são feitos pelo próprio profissional, assim atrasando seu serviço e até mesmo levando o estabelecimento a falência, o que é muito comum neste ramo. Dessa forma a falta de profissionais qualificados também atrapalha muito no crescimento dos salões, e os que se qualificam precisam ir para outros estados em busca de novidades, com isso acabam cobrando mais caro pelos seus serviços, o que causa uma desigualdade no valor cobrado entre profissionais até do mesmo estabelecimento, outro ponto que precisa ser melhorado é criar atendimentos mais rápidos e padronizados visando sempre agradar o cliente.

Materiais e métodos

O projeto foi desenvolvido com uma abordagem dissertativa associada a pesquisa bibliográfica como: artigos, teses e dissertações e eletronicamente a Internet, através de pesquisas quantitativas observando os índices de países empreendedores no mundo e juntamente com uma pesquisa de campo mensurando o quão é importante as práticas administrativas dentro das empresas.

Resultados

Atualmente, o cenário financeiro apresenta-se desfavorável nos últimos anos, no entanto um mercado que cada vez mais cresce no Brasil são os salões de beleza. Segundo o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), o número de salões praticamente quadruplicou no país. Em 2012 era 155 mil e, hoje somam mais de 600 mil. Com isso, o Brasil ocupa o terceiro lugar no mercado global de beleza, ficando atrás apenas da China e dos Estados Unidos. A previsão de faturamento do setor para 2017 foi de R\$127,2 bilhões.

Os números confirmam que o ramo da beleza está em um bom momento. De acordo com estudo realizado pela empresa AVEC, maior plataforma de tecnologia e gestão para o mercado de estabelecimentos de beleza do país, os mineiros aparecem em segundo lugar nos que mais gastam com idas aos salões de beleza, sendo uma média de R\$90,00 por visita, perdendo apenas para os paulistas, cujo gasto médio chega a R\$97,00. O estudo também revelou que no quesito quantidade, os mineiros estão em primeiro lugar com quase nove visitas por semestre.

Ainda segundo a AVEC, os serviços mais procurados são os cortes, manicure, pedicure e design de sobrancelhas. Sobre a forma de pagamento mais utilizada pelos clientes, o cartão de crédito é o principal com 40% da preferência, seguido pelo cartão de débito, usado por 31% dos entrevistados. O pagamento em dinheiro é utilizado por 24% das pessoas. Outras formas de pagamento representam 5%.

Discussões

O Brasil tem um potencial enorme para se tornar o país que mais empreende no mundo, mais com a situação atual de falta de planejamento tem atrapalhado o aumento da expectativa de vida das micro e pequenas empresas, consequentemente, o Plano de

Negócio é muito importante dentro de uma empresa, pois nele são vistas particularidades que antes não foram encontradas através das operações de vendas por exemplo.

Visto que o setor de serviços é caracterizado por atividades bastante heterogêneas, a eficiência operacional e a satisfação do cliente deve ser a meta na prestação de serviços, e em salões de beleza não pode ser diferente. O mercado da beleza oferece excelentes oportunidades, e mesmo em tempos de crise se mantém aquecidos ao se comparar com as outras áreas. Para crescer no setor da beleza é necessário ser criativo, com ideias que atendam a necessidade do público alvo, um exemplo seriam pacotes promocionais que tenham serviços específicos.

Os cabeleireiros são uma das profissões mais antigas da humanidade o Egito se tornou o berço de um dos símbolos capilares, mais foi na Grécia antiga que surgiu um lugar especializado para realizar o serviço. As inovações tecnológicas, quando aplicadas na gestão estratégica de empresas têm como função aprimorar resultados e, consequentemente contribuem para o crescimento e fortalecimento do negócio

Os salões são um dos poucos negócios que não aderiram á tecnologia, o autor explica a importância do mesmo para os negócios. Percebe-se que as implantações de tecnologias no processo administrativo promovem melhorias significativas no resultado da gestão.

Conclusão

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou uma análise de como a administração nos salões de beleza é importante, ter um modelo de gestão é imprescindível, a falta de planejamento é um grande problema enfrentado atualmente nesse ramo. Tem grande relevância no meio acadêmico pelo motivo de estar presente no processo administrativo, que é muito estudado e na prática contribui para implementar o potencial dos empreendedores. E tem como finalidade proporcionar uma sustentação metódica para se estabelecer a melhor direção para o negócio, buscar a qualificação dos profissionais e implementação de novas ideias. Espera-se que em pesquisas futuras, os objetivos citados sejam alcançados e que as implantações de tecnologias promovam melhorias significativas no resultado final.

Referências

AMARO, Daniel. **Mercado de Salões de Beleza e Cosméticos Está Em Crescimento.**

Disponível em: <http://edicaodobrasil.com.br/2017/07/21/mercado-de-saloes-de-beleza-e-cosmeticos-esta-em-crescimento/>. Acesso em: 25/10/2018

CHINSKI, Claudenir. **Plano De Negócios – Salão De Beleza.** Disponível em: http://www.vanzolini.org.br/download/TCC_trabalho3_CLAUDENIR.pdf. Acesso em 14/06/2018

GONTIJO, Thaisa Laudielly Matos; RODRIGUES, Fábio; LIMA, Joselice Ferreira. **Sistema Para Gerenciamento De Salão De Beleza.** Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/47220558.pdf>. Acesso em 28/06/2018

MARTINS, Cristina; VENÂNCIO, Daniella Macedo; FIATES, Darlan José; ERDMANN, Roff Hermann. **Gestão De Serviços Em Salões De Beleza: Do Diagnóstico À Melhoria De Qualidade.** Disponível em: <http://www.revista.feb.unesp.br/index.php/gepros/article/viewFile/1047/590>. Acesso em 21/06/2018

A FUNÇÃO DO MONITORAMENTO E CONTROLE NA GESTÃO DE PROJETOS: BENEFÍCIOS E ALCANCES

Lucas Martins de Castro¹
lucascastrogalo@gmail.com

Natan Valva Figueiredo¹
natanvalva@hotmail.com

Roberta Silva¹
robh24@hotmail.com

Suellen Cristiny de Mello Pinho¹
suellen_piinho@hotmail.com

Talita Araújo Cardozo¹
talitaacardozo@gmail.com

Marcus Vinícius Barbosa²
marcus.barbosa1979@gmail.com

Regina Coeli da Silveira²
profregina_coeli@yahoo.com.br

¹Aluno do Curso de Administração – FaSF,

²Docente/pesquisador do Curso de Administração – FaSF

Introdução

Todo planejamento necessita, para que surjam efeitos positivos da atividade de monitoramento e controle. Envolve 11 processos de nova áreas de conhecimento do Guia PMBOK (Carvalho, 2015). Compreendido como uma das atividades uma das etapas mais importantes, visto que com um monitoramento efetivo torna-se possível identificar os gaps da linha de base do projeto e desenvolver planos e ações corretivas para propor mudanças correspondentes, que permitirá ao gestor atuar de maneira eficiente para que não haja interrupções ou desvio no andamento do projeto controlando assim as ações.

Os requisitos pré-determinados na atividade de planejamento permitirão na execução compreender a efetividade do planejamento inicial. A partir do processo de execução será possível checar os pontos críticos da atividade controle da atividade de projeto. A possível falta de controle da atividade ou a falta de instrumentos de monitoramento da atividade podem acarretar severos prejuízos à organização e consequentemente prejuízos financeiros.

Ao estabelecer a sistemática de controle pode-se designar ao gerente do projeto a responsabilidades de monitorar as atividades críticas e as quase críticas acompanhado

para que as mesmas sejam executadas no tempo e período pré designado garantindo as condições básicas de sua execução , será responsabilidade do especialista do projeto por informar ao gestor em reuniões de acompanhamento o andamento das atividades e será responsabilidade do gestor do projeto realizar auditorias periódicas no local de andamento do projeto, acompanhar as atividades não críticas com o objetivo de verificar se as informações relatadas no relatório de acompanhamento estão coerentes com a realidade do projeto.

Assim, ao longo da disciplina de gestão de projetos, cabe ao gestor, atual discente e futuro gestor de atividades, conhecer algumas ferramentas para desenvolvimento da atividade. Desse modo, cabe questionar: na prática, que tipos de ferramentas permitem a melhoria dos controles das atividades de gestão de projetos?

A partir de tal atividade, o presente material tem por propósito, a partir de desenvolvimento de atividade em sala, apresentar algumas ações e ferramentas desenvolvidas pelos alunos da disciplina de Gestão de Projetos, bem como servir de elemento balizador para que ações desenvolvidas dentro do ambiente de aprendizagem sejam devidamente repensadas e adaptadas para implantação dentro do campo de atuação do profissional de administração.

Cabe ressaltar que as experiências obtidas com o desenvolvimento da atividade são de suma importância para validar os conhecimentos apreendidos pelos conteúdos ministrados em sala de aula. Ademais, denota que tal atividade de proposta integradora, permitirá o aluno a compreender a interdependência existente entre várias disciplinas ofertadas pelo Curso de Administração da FaSF.

Materiais e métodos

Inicialmente, a proposta metodológica do material de pauta por uma breve revisão bibliográfica acerca dos conceitos de Gestão de Projetos e todos os processos iniciais que envolvem o desenvolvimento da atividade. Tal ação, pautada por Gil (2007) a pesquisa bibliográfica possui caráter exploratório e permite maior assimilação com o problema, refletindo a compreensão de visões e percepções ante o entendimento e enfrentamento de visões de autores, que leva o pesquisador à reflexão. Por outro lado e como ciência social aplicada, a atividade parte busca apresentar os ganhos de conhecimentos obtidos a partir de uma situação-problema trazida para o ambiente de aprendizagem, que permitirá ao aluno desenvolver propor soluções inovadoras para uma prática, que além de apresentar conhecimentos, traz uma proposta integradora entre os

discentes e outras disciplinas desenvolvidas, atividades essas que poderão ser apresentadas, posteriormente dentro do ambiente empresarial. Tal atividade remonta o pensamento de Alyrio (2009, p. 121), ao destacar que “Na Administração pública ou de empresas (também uma prática), a pesquisa deve ser norteadora para situações de trabalho, buscando melhorar a organização da empresa, superar conflitos entre os trabalhadores, priorizar a satisfação da sociedade etc.

Resultados

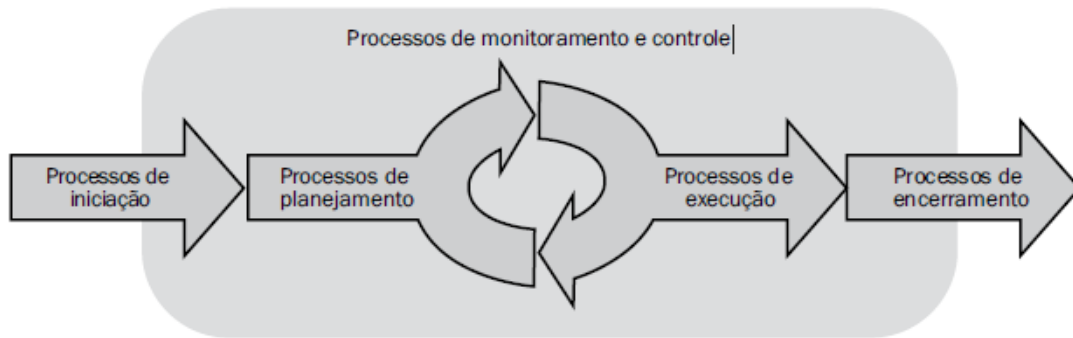
Os resultados do obtidos do trabalho foram extraídos do Estudo “Volkswagen do México: Produção de Peças para o Automóvel JETTA”, onde foram observados alguns pontos referentes a atividade, quais sejam: A Volkswagen México Componentes (VW México) ganhou uma licitação para produzir vários componentes, incluindo os eixos dianteiros e montagem dos módulos laterais. A equipe da fábrica VW México tinha 21 meses e um orçamento de US\$ 3,3 milhões (EUA) para projetar e instalar a linha de montagem e começar a produção em massa de peças. Com um orçamento limitado, o espaço para erros de execução do projeto seria considerado uma perda para a atividade. Apoiado por um escritório de projetos, que cuidava do orçamento global do projeto e com participação de áreas técnicas, como planejamento e finanças, conseguiram desenvolver a Estrutura Analítica do Projeto que permitiu elaborar um roteiro detalhado para cada atividade do projeto.

Após desenhada as informações, a atividade, sob a supervisão do gerente de projetos, buscou alinhar a comunicação do projeto para que todas as equipes fossem informadas constantemente, sendo as comunicações devidamente socializadas em reunião, envolvendo quando necessário, departamentos da fábrica. Soma-se a isso a visita de fornecedores para desenvolver alternativas a cada problema ou gargalo que ocorrida no processo de produção. As atividades que atrasaram contaram com ideias criativas do grupo para contornar possíveis atrasos, como por exemplo treinamentos durante o tempo que não havia material para produção, sendo a equipe de projetos a responsável pelo monitoramento das atividades, garantindo não apenas a qualidade do processo, mas também cumprindo o orçamento do projeto. Quando as empresas trabalham com monitoramento de projeto elas conseguem alcançar as metas estipuladas.

Discussão

A atividade de monitoramento e controle, integra a parte vital do projeto e faz a intersecção entre o planejamento e a execução, conforme apontado na Figura 1:

Figura 01 – Processos de Monitoramento e Controle



Fonte: PMI, 2012.

Debruçado sobre o orçamento, a atividade de projetos discutida no tópico “resultados”, aponta que o projeto só foi possível o cumprimento das metas de orçamento propostas ao projeto, estas consideradas como sendo uma restrição ao projeto, por meio da atividade de monitoramento constante por parte do escritório de projetos desenvolvidos para esse fim. Decerto, a atividade permitiu apontar a relevância do desenvolvimento da atividade de gestão de projetos no Curso de Administração.

Conclusões

Em virtude dos dados e argumentos apresentados no presente trabalho é possível salientar que, para que um projeto siga de acordo com o que foi descrito no escopo seguindo as premissas para alcançar o objetivo com sucesso, há algumas ferramentas que podem ser usadas como suporte do monitoramento de projeto. A usada neste projeto é o guia PMBOK, que permite o efetivo acompanhamento e padronização das atividades inerentes ao projeto como um todo. Com a utilização do guia foi possível, inclusive, aprender durante o desenvolvimento do projeto. Por exemplo: um atraso gerado em uma das atividades iniciais serviu como oportunidade de melhoria para se evitar que o mesmo erro se repetisse nas demais etapas. Também pode ser citado o gerenciamento do tempo de reposição criando intervalos utilizados para treinar as

equipes garantindo não somente a qualidade do processo como também cumprimento do prazo e orçamento do projeto.

Sendo assim o guia PMBOK foi, de fato, um diferencial para a qualidade e bons resultados de todo o projeto.

Referências

ALYRIO, Rovigati Danilo. **Métodos e técnicas de pesquisa em administração**. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. Atlas: São Paulo, 2007.

Project Management Institute. Guia PMBOK: Um Guia do Conhecimento em Gerenciamento de Projetos (Versão em Português). 5º Ed. Pennsylvania: PMI, 2012.

_____. Volkswagen do México: Produção de Peças para o Automóvel JETTA.

Disponível em <http://www.pmi.org/BusinessSolutions/OPM3-Case-StudyLibrary.aspx>.

Acesso em 17/10/2018.

TRÁFICO DE INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS NO FILME WALL STREET: O DINHEIRO NUNCA DORME

Ana Clara Francisco Hipolito¹

anaclara.ac2013@gmail.com

Tayra Cristina de Paiva Pimentel¹

taayrapimentel@gmail.com

Wanessa Cristina Carvalho de Oliveira¹

Wanessaoliveira.adm@hotmail.com

Natália de Queiroz Alves¹

naatalia.queiroz@hotmail.com

Vitor Lucas Matos Siqueira¹

Vitorfjh@hotmail.com

Alexandra Bezerril Garcia¹

alebgarcia81@yahoo.com

Paloma de Lavor Lopes²

palomalavor@gmail.com

¹ Aluno do Curso de Administração – UGB/VR,

² Docente/pesquisador do Curso de Administração – UGB/VR e FaSF

Introdução

O Mercado de Capitais é influenciado por um constante fluxo de informações, que em razão da globalização dos mercados assume dimensões internacionais. Essas informações são essenciais na medida em que influenciam as decisões das empresas, dos investidores e dos reguladores. E apesar da economia de mercado se caracterizar pela ampla liberdade concedida aos agentes envolvidos nas disputas econômicas, é fundamental a interferência estatal de forma a regular esse mercado. Sabe-se que as informações são necessárias para o processo decisório e, portanto, questiona-se: como o tráfico de informações pode prejudicar os investidores?

O objetivo geral deste estudo é verificar como a utilização de informações privilegiadas pode lesar o investidor.

Como metodologia, utilizou-se tanto a pesquisa bibliográfica quanto um estudo de caso do filme Wall Street: O dinheiro não dorme.

Materiais e métodos

O estudo de caso foi escolhido como metodologia e, a escolha do filme deu-se pelo fato do mesmo apresentar diversos aspectos de tráfico de informações.

O filme começa com Gordon Gekko (Michael Douglas) deixando a prisão, após cumprir pena por fraudes financeiras. Impossibilitado de operar no mercado financeiro, ele dedica seu tempo a realizar palestras e a escrever um livro, onde critica o comportamento de risco dos mercados. Um dia, após uma das palestras, ele é abordado por Jacob Moore (ShiaLaBeouf), um operador idealista do mercado de Wall Street. Ele vive com Winnie (Carey Mulligan), filha de Gekko que não fala mais com ele, e usa esta proximidade para conseguir sua atenção. Jacob quer conselhos sobre como agir com Bretton James (James Brolin), um grande investidor que fez com que seu mentor, Lewis Zabel (Frank Langella), tivesse que vender sua tradicional empresa por uma ninharia. Gekko decide ajudá-lo, pedindo em troca que Jacob o ajude a se reaproximar de Winnie.

Resultados e discussão

O filme começa com Gordon Gekko saindo da prisão, porém não há ninguém esperando por ele, que acaba tendo que pegar um taxi para ir para casa, irônico com a pessoa que roubou mais dinheiro do que todos os presos juntos, acaba precisando pegar um taxi. Uma cena rápida, a que mostra que apesar de ter família ninguém o esperava.

No filme é citada a ganancia como principal fator, que faria e já estava fazendo com que o mercado de títulos hipotecários de imóveis disparasse e as consequências que isso traria para os EUA, a bolha imobiliária.

As cenas mãe de Jacob, uma corretora de imóveis, mostra como estava desvalorizando os imóveis e estava perdendo muito dinheiro com a crise de 2008. No entanto essa crise é sentida até hoje em todos os países.

As Funções de um controller, que de forma um pouco destorcida, é interpretada pelo personagem Jacob, como por exemplo quando ele, em meio a reunião com os chineses, entra com uma ideia inovadora tendo assim visão proativa e preocupada com o futuro, elaborando rapidamente um relatório e aconselhando seus clientes em potencial.

Vemos o personagem Jacob fazer uso de todo o processo de percepção, coleta de dados, organização dos dados, processamento, comunicação, e utilização dos dados para

dar seguimento a sua vingança. De acordo com Tung, “Controller é o executivo financeiro de uma grande ou média empresa que combina as responsabilidades por contabilidade, auditoria, orçamento, planejamento de lucros, relatórios de desempenho, controle de impostos e outras atividades da empresa” (1993, p.41).

Importante ressaltar como era a desigual a informação, o poder que duas ou mais pessoas possuem quando resolvem jogar juntas, no mesmo time. A informação privilegiada faz com que tudo vá a seu favor, pessoas pagam e bem por essas informações e conseguem fazer muito dinheiro através delas no mundo financeiro.

Informações asseguradas e validadas são vitais para o bom funcionamento das atividades da empresa, sejam elas operacionais, administrativas ou estratégicas. A qualidade de dados é importante em diversos cenários e pode ser definitiva para o sucesso do negócio. (GOMES, 2010)

REFERÊNCIAS

CREPALDI, Silvio Aparecido; CREPALDI, Guilherme Simões. **Contabilidade Gerencial**, teoria e pratica 7.ed. São Paulo: Atlas, 2014.

GOMES, Rodrigo. **A importância da informação**. 2010. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/producao-academica/a-importancia-da-informacao/2820/>. Acesso em: 29 out 2018.

OLIVEIRA, Luís Martins de; PEREZ JR., José Hernandez; SILVA, Carlos Alberto dos Santos. **Controladoria Estratégica**. Textos e Casos Práticos com Solução. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

TUNG, Nguyen H. **Controladoria financeira das empresas**. 6° ed. São Paulo. Edusp, 1993.

CONTROLADORIA ESTRATÉGICA NO FILME “A GRANDE APOSTA”

Ana Carolina Marques de França¹

carolina.marques.franca@gmail.com

Carina da Silva Batista Avellar¹

carina_avellar@icloud.com

Tamirys Soares Carreira da Silva do Carmo¹

miris_ta@yahoo.com.br

Valmira Cristina da Costa¹

valmira.adm@hotmail.com

Ligia Barbosa Neves¹

ligia.b.adm@gmail.com

Mariana Moreira do Amaral¹

marianamoreira@gmail.com

Paloma de Lavor Lopes²

palomalavor@gmail.com

¹ Aluno do Curso de Administração – UGB/VR, ² Docente/pesquisador do Curso de Administração – UGB/VR

Introdução

A essência e função da controladoria estratégica estão ligadas na capacidade de organizar e reportar dados importantes na tomada de decisão. É preciso que alguém seja capaz de informar os dados, acompanhar os números, os desempenhos e exercer força e influência sobre os gestores.

“A verdade é como a poesia, e a maioria das pessoas odeiam poesia.” A frase que aparece no meio do filme, retrata como a sociedade pode ser influenciável e a vantagem competitiva é quem possui mais informação, e não só isso, mas saber processar a informação e torná-la a seu favor.

Sabe-se que as a controladoria estratégica viabiliza uma tomada de decisão eficaz e, portanto, questiona-se: como a controladoria estratégica se apresenta nos filmes?

O objetivo geral deste estudo é verificar como a controladoria estratégica se apresenta no filme “A grande aposta”. Como metodologia, utilizou-se tanto a pesquisa bibliográfica quanto um estudo de caso do filme supracitado.

Materiais e métodos

O estudo de caso foi escolhido como metodologia e, a escolha do filme deu-se pelo fato do mesmo apresentar diversos aspectos de controladoria estratégica.

O filme foi baseado em fatos reais e no livro de Michael Lewis, venceu o Oscar 2016 de melhor roteiro adaptado e indicado a diversas outras categorias.

Resultados

O filme A Grande Aposta tem como plano de fundo a complexa crise imobiliária ocorrida nos Estados Unidos em 2008 que ocasionou a falência de um dos bancos de investimento mais famosos, o Lehman Brothers e as bolsas de todo mundo despencaram. Sendo um cenário caótico, tomado por incertezas e instabilidades foi considerada a pior crise da era moderna, sendo o maior desastre financeiro do país em décadas, comparado inclusive com a grande depressão de 1930.

Segundo Wacker (2008) tradicionalmente, o mercado de hipotecas residenciais nos Estados Unidos era dominado pelo segmento prime, que conta com regras relativamente rígidas de avaliação de crédito e limites do valor a ser financiado. No entanto, existem ainda outras duas categorias de crédito: a alta – classificação anterior entre a prime ou primeira linha – e o subprime – também conhecido como terceira linha, essas classificações são baseadas na proporção do pagamento inicial e na qualidade de crédito, de modo que financiamentos considerados prime são aqueles cujo valor é reduzido quando comparado ao preço do imóvel, sendo concedidos a mutuários com um bom histórico de crédito e renda suficiente para pagar as prestações do financiamento.

A história se inicia em 2005, apresentando ao público o primeiro investidor: Michael Burry. Um gestor de fundos, proprietário de uma empresa de médio porte, totalmente excêntrico e recluso, porém, bastante observador e ótimo com números.

Burly baseou-se em fatos históricos que foi a crise da década de 30 para obter indicativos e observar seu cenário naquele momento. Como na controladoria onde o responsável tem que exercer a função de perito, assim ele fez, buscando evidências entre o presente e o passado e encontrou uma analisando os imóveis, os donos e seus respectivos empregos, os empréstimos e os números: havia o maior índice de fraude desde a década de 30. Através dessa informação coletada, Burly teve a capacidade de traduzir desempenhos passados e presentes para prever um problema que iria surgir no sistema econômico americano, já que os títulos hipotecários estavam cheios de empréstimos de alto risco denominados “subprime” com taxas variáveis e se essas taxas continuassem em 2007, as mesmas não seriam honradas, diferentemente do que os bancos e a mídia os vendiam, camuflando os altos níveis de inadimplência. Sendo o pioneiro na descoberta da chamada bolha imobiliária americana, Burly decide investir muito do dinheiro do seu fundo de investimento (contrariando, inclusive, a maioria de seus investidores) na maior aposta que já havia feito: que o sistema imobiliário americano era uma bomba relógio que explodiria a qualquer momento. Inicialmente, Burly foi aos bancos com a seguinte proposta: operar vendido no mercado imobiliário, ou seja, apostar contra. Dessa forma, ele comprou títulos dos bancos com um valor investido de \$ 1,3 Bi e um sistema de bônus a cada vez que o título valorizasse (Michael chegou a pagar de \$ 80 a \$90 milhões em bônus aos bancos), porém com a ressalva de que se o título não fosse honrado, o banco teria a obrigação de lhe pagar, ou seja, um seguro contra “calote”.

As ações de Burly são muito semelhantes à controladoria estratégica, já que através de seus conhecimentos históricos e da monitoração do mercado imobiliário viu uma oportunidade de negócio e não a deixou escapar. Nesse caso, a única diferença seria que Burly não se importou que seus investidores não estivessem satisfeitos e apostou no negócio mesmo assim, em contrapartida, controladoria estratégica preocupa-se desde os investidores a clientes, funcionários e sociedade em geral.

Padoveze (2012) define a Controladoria Estratégica como aquela que abastece os responsáveis pelo Planejamento Estratégico da companhia com informações financeiras e não financeiras, para apoiar o processo de análise, planejamento, implementação e controle da estratégia empresarial.

Após ver os títulos e como eles realmente podiam dar certo, entra uma das peças chaves da trama: Jared Venett, que por trabalhar no setor bancário sabia das manobras que o banco fazia e começou a oferecer o investimento a seus clientes. Por engano, um

de seus ajudantes liga para Mark Baum, dono de uma corretora extremamente desconfiado e estressado, mestre em descobrir e anunciar falcatruas utiliza a sua equipe para descobrir se a bolha imobiliária realmente existia ou se era um golpe de Venett. Em uma visita na tentativa de encontrar ao menos uma pessoa em uma pequena cidade que estivesse com a sua hipoteca atrasada há mais de 90 dias, Baum e sua equipe descobrem inúmeras irregularidades e fraudes que eram utilizadas para se burlar o sistema de empréstimos imobiliários, evidências essas que o levaram a crer que investir em títulos era o melhor negócio a ser feito.

REFERÊNCIAS

OLIVEIRA, Luís Martins de; PEREZ JR., José Hernandez; SILVA, Carlos Alberto dos Santos. **Controladoria Estratégica**. Textos e Casos Práticos com Solução. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

PADOVEZE, Clóvis Luís; **Controladoria Estratégica e Operacional**. São Paulo: Editora Atlas 2012.

WACKER, Thomas. **Entenda o subprime**. São Paulo: UBS Wealth Management Research, 2008.

CONTROLE INTERNO NA SÉRIE SUITS

Carolina Chagas Carvalho Costa¹

carolinachagas.carvalho@hotmail.com

Diego Augusto Reis Barros¹

diego.reis.br@hotmail.com

Jéssica de Oliveira Dornas¹

dornasjessica@hotmail.com

Matheus José Moreira¹

lendow1@hotmail.com

Rodolfo Vinícius de Souza Cunha¹

rodolfo.viniciusdesouza@gmail.com

Samuel Tavares Krebsky Cardoso¹

samuelgigaster@gmail.com

Paloma de Lavor Lopes²

palomalavor@gmail.com

¹ Aluno do Curso de Administração – UGB/VR

² Docente/pesquisador do Curso de Administração – UGB/VR e FaSF

Introdução

A controladoria tem como função controlar as atividades de uma organização, sendo estruturada para atender necessidade e, também, servir como ferramenta para monitoramento, que se faz cada vez mais necessário devido à exigência do cumprimento das metas estabelecidas.

Sabe-se que o controle interno é ferramenta da controladoria estratégica e, portanto, questiona-se: como o controle interno pode contribuir na eficácia do controle?

Essa pesquisa tem como hipótese que a utilização dos controles internos pode sim contribuir na eficácia do controle estratégico de uma organização, viabilizando uma tomada de decisão mais eficaz.

O objetivo geral deste estudo é verificar como o controle interno, ferramenta da controladoria estratégica, pode contribuir na eficácia do processo decisório dentro da

organização. Como metodologia, utilizou-se tanto a pesquisa bibliográfica quanto um estudo de caso da série Suits.

Materiais e métodos

A série estreou em 23 de junho de 2011, no canal USA Network, onde é exibida atualmente. Suits se passa em um escritório de advocacia fictício (Pearson &Hardman) na cidade de Nova Iorque. A série foca nos personagens Mike Ross, interpretado por Patrick J. Adams, que inicialmente trabalha como associado legal para Harvey Specter, interpretado por Gabriel Macht. A série apresenta diversos conflitos pessoais dos personagens, mas também apresenta problemas enfrentados pelas organizações as quais os advogados são responsáveis legais. Vale ressaltar que a maioria dos casos defendidos pelos mesmos referem-se ao direito empresarial e, por isso, a controladoria fica evidenciada.

Resultados

Ao analisar a série, na segunda temporada, identificamos a chegada do ex-sócio Daniel Hardman, que deixou a empresa por desviar dinheiro e ter atitudes desonestas com a organização. Com o falecimento da esposa ele volta a integrar a equipe do escritório de advocacia sempre criando casos e fazendo de tudo para que possa assumir a liderança novamente, passando sempre por cima de tudo e todos para se manter no controle.

Segundo Franco e Marra (2001, p.267), controles internos são: (...) todos os instrumentos da organização destinados à vigilância, fiscalização e verificação administrativa, que permitem prever, observar, dirigir ou governar os acontecimentos que se verificam dentro da empresa e que produzem reflexos em seu patrimônio.

A partir do 4 episódio, um grande problema de controle interno, no qual Donna (a secretária) recebe um memorando da empresa fabricante do carro cuja defesa foi feita pela Pearson &Hardman. Com isso notamos que o escritório precisava de um controller para auxiliar e implementar um padrão de recebimento de documentos e verificar a veracidade dos mesmos recebidos. Para Peters (2007, p.3), o controller deve estar sempre ocupado em sistematicamente comparar, discutir e informar aos gestores as

melhores maneiras de condução dos negócios para a consecução dos objetivos da entidade dentro de uma gestão consistente de riscos.

Donna (a secretária) encontra o memorando, após logo período procurando em sala de arquivos, em que consta seu carimbo de recebimento. A empresa Pearson &Hardman, é acusada de omitir provas durante um processo. A sócia Jessica Hardman pede ao advogado Harvey Specter assinar um documento que nunca tinha recebido o memorando, o que poderia levar o advogado a ser denunciado por perjúrio.

Com os fatos ocorridos, a sócia diretora Jéssica, toma uma decisão que julga de extrema importância para organização, a demissão da secretária, o que nos mostra que os problemas devem ser corrigidos, e nem sempre conseguimos corrigir sem que ocorra a demissão.

Toda organização sofre com o fato acontecido, e o quanto isso impacta na produção dos demais funcionários, para empresa um erro pode ser muito mais prejudicial, levando em conta o aspecto psicológico, financeiro e produtivo.

No decorrer da série, é lembrado todo o caso de em que Daniel Hardman roubou a empresa, mostrando a facilidade em desviar o dinheiro da organização, nos sendo claro a falta de controle no setor financeiro que impacta diretamente na empresa.

Harvey Specter descobre que o memorando foi uma fraude, que nunca existiu, sendo plantado pôr o mesmo sócio que roubou a empresa anteriormente na busca pelo enfraquecimento de Jessica e Harvey perante os outros sócios. Com isso identificamos também o quanto a busca pelo poder da direção da empresa, pode afetar na tomada de decisões sendo assim, a equipe deve estar o tempo todo trabalhando em prol de um único objetivo, o crescimento da empresa, desde o entregador de correspondências até o diretor geral, corrigido falhas, identificando erros, e no fim buscando resultados positivos.

REFERÊNCIAS

CREPALDI, Silvio Aparecido; CREPALDI, Guilherme Simões. **Contabilidade Gerencial**, teoria e pratica 7.ed. São Paulo: Atlas, 2014

FRANCO, Hilário; MARRA, Ernesto. **Auditoria contábil**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

OLIVEIRA, Luís Martins de; PEREZ JR., José Hernandez; SILVA, Carlos Alberto dos Santos. **Controladoria Estratégica**. Textos e Casos Práticos com Solução. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

PETERS, Marcos R. S. **Implantando e Gerenciando a Lei SarbanesOxley**. Governança Corporativa Agregando Valor aos Negócios. São Paulo: Atlas, 2007.

UTILIZAÇÃO DA ESTATÍSTICA DESCRITIVA PARA ANÁLISE DAS CONSEQUÊNCIAS DA CRISE DA ZONA DO EURO.

Nilo Antonio de Souza Sampaio¹

nilo.samp@terra.com.br

Bernardo Bastos da Fonseca²

bernardobastosf@gmail.com

1 Professor Adjunto da UERJ-FAT, AEDB, FaSF

2 Professor Adjunto da UERJ-FAT

Introdução

A globalização foi um processo que de acordo com muitos historiadores teve início a partir dos séculos XV e XVI. Este processo estabeleceu a integração econômica e social entre países no mundo todo. Devido a saturação de seus mercados internos, diversas empresas multinacionais buscaram encontrar novos mercados consumidores. Não apenas isso, a globalização fez com que as empresas buscassem o avanço tecnológico para conseguir realizar processos produtivos mais baratos e a interligação mais rápida e eficiente entre contatos comerciais e financeiros. Em um mundo globalizado e com tecnologias cada vez mais avançadas, a busca pela melhoria contínua nos processos produtivos tornou-se indispensável para que as empresas se mantenham competitiva no mercado, agregando valor aos produtos ofertados, com qualidade assegurada, segurança para quem produz e quem compra, a fim de satisfazer e superar as expectativas dos clientes.

O ano de 2011 foi marcado pela crise econômica na União Europeia (UE), que se espalhou por todo o mundo, derrubando índices das bolsas de valores e criando um clima de pessimismo na esfera econômica mundial. Mas afinal, o que aconteceu?

Segundo o Portal Eurostat em 2008, os Estados Unidos presenciaram o estouro da bolha imobiliária, terremoto que atingiu duramente a maior economia do planeta e gerou ondas de impacto em dezenas de outros países. Dois anos mais tarde, a crise atingiu a União Europeia, que se acreditava ser o mais sólido bloco econômico do mundo. Na raiz da crise europeia, está a enorme dívida pública, ocasionada por gastos excessivos, com despesas maiores do que as receitas e sem o devido lastro de reservas. O problema foi, em suma, fiscal. Países financeiramente mais frágeis, como Grécia e Portugal, ou economias até então consideradas mais fortes, como Itália e Espanha,

vinham, há anos, gastando mais do que conseguiam arrecadar. Assim, o Estado passou a financiar os custos por meio de empréstimos. A principal causa, portanto, foi o endividamento público elevado, mas o outro ponto que direcionou os países pertencentes à UE à crise, foi a falta de coordenação política para buscar resolver os problemas de dívidas públicas das nações do bloco. Porém, para enfrentar a crise algumas medidas foram tomadas, como a implementação de um pacote econômico anticrise, que foi lançado em 27/10/2011. O FMI (Fundo Monetário Internacional), juntamente com o Banco Central Europeu aumentaram suas participações nas nações que passam pela crise. Países como a Grécia, receberam ajuda financeira. Também foi definido um Pacto Fiscal, que foi ratificado em 2012, com o intuito de garantir o equilíbrio das contas públicas das nações da UE e criou um sistema para punir os países que desrespeitarem o mesmo. O Reino Unido, por sua vez, não aceitou o pacto, o que trouxe aumento na crise política do país. Estas ações estão sendo lideradas pela França e Alemanha.

Materiais e métodos

2.1. Amostragem utilizada

Para análise dos dados da crise europeia foram utilizados os micro dados da pesquisa realizada pela European Statistics (EUROSTAT, 2014), que é o serviço de estatística da União Europeia, situado em Luxemburgo, sua tarefa é a de prover a União Europeia com as estatísticas a nível europeu que permitam comparações entre países e regiões.

2.2. Variáveis de Estudo

As variáveis do estudo foram classificadas em 4 grupos distintos: (1) Crescimento do Produto Interno Bruto; (2) Dívida Pública; (3) Taxa de desemprego; (4) Taxa de suicídio.

Resultados e discussão

Três Variáveis de estudo foram definidas: Crescimento Anual do Produto Interno Bruto, Dívida Pública e Taxa de Desemprego. Segundo a Tabela 1 na seção 3.3, para a variável de estudo (1) pode-se construir uma Tabela 1 determinando a média relativa do crescimento do PIB referentes aos anos de 1999 até 2012, a partir da equação

apresentada na seção 3.1, e também uma Tabela 6 para o desvio-padrão usando a equação descrita na seção 3.2.

Tabela 1 – Média do Crescimento do PIB/País

| Países | Média |
|---------------|--------------|
| Alemanha | 1,4% |
| Espanha | 2,1% |
| França | 1,4% |
| Grécia | 1,0% |
| Irlanda | 3,5% |
| Itália | 0,5% |
| Portugal | 0,7% |
| Reino Unido | 2,0% |

Fonte: Autoria própria

Para a variável de estudo (2) e de posse da Tabela 2, podem-se montar duas novas tabelas com as respectivas médias e desvios-padrão, no período de 1999 até 2012, de cada país. Novamente utilizando as equações nas seções 3.1 e 3.2, temos:

Tabela 2–Média Aritmética da Dívida Pública/País

| Países | Média |
|---------------|--------------|
| Alemanha | 66,5% |
| Espanha | 53,25% |
| França | 64,55% |
| Grécia | 104,9% |
| Irlanda | 35,15% |
| Itália | 107,25% |
| Portugal | 68,05% |
| Reino Unido | 43,3% |

Fonte: Autoria própria

Novamente, para a variável de estudo(3), com base na Tabela 3 e das equações nas seções 3.1 e 3.2, calcula-se a média aritmética e o desvio-padrão, respectivos aos anos de 1999 até 2013.

Tabela 3 – Média da Taxa de Desemprego

| Países | Média |
|---------------|--------------|
| Alemanha | 8,19% |
| Espanha | 14,78% |
| França | 9,18% |
| Grécia | 12,57% |
| Irlanda | 7,63% |
| Itália | 8,86% |
| Portugal | 8,33% |
| Reino Unido | 6,04% |

Fonte: Autoria própria

Conclusões

A Europa, sempre lembrada como uma região de altíssimo desenvolvimento econômico e bem-estar social, agora tem sua imagem associada a turbulências de mercado. Apesar de ter um órgão responsável pela política monetária, o Banco Central Europeu (BCE), que estabelece metas de inflação e controla a emissão de euros, a União Europeia não dispõe de uma instituição única que monitora e regula os gastos públicos dos 16 países membros.

Dessa maneira, demora a descobrir os desleixos governamentais e, quando isso acontece, inexistem mecanismos austeros de punição. Uma constatação dos europeus é de que a recuperação ainda levará anos para desfazer a crise social criada no bloco nos últimos cinco anos. As atuais taxas de desemprego deverão continuar elevadas e apenas em 2015 é que ela começaria a reduzir, para atingir 11,8% da população. Tomando como exemplo o caso da Grécia, que por análise dos dados apresentados neste artigo, foi um dos países mais afetados pela crise, sua reclusão financeira continuará. Mas será mais leve que nos últimos anos segundo a Comissão Europeia. Apesar dos números apontando para uma retomada do crescimento, o bloco admite que a recuperação será gradual e lenta. Um dos problemas é que a certa estabilização dos mercados financeiros e as taxas de juros não se traduziram ainda em ganhos para a economia real.

Referências

FARIAS, A. M. L. Fundamentos de Estatística Aplicada. Módulo I: Estatística Descritiva. [S. l. : s. n.].

FERREIRA, Pedro Lopes. Apostila de Estatística Descritiva e Inferencial. Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra, 2005.

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

<http://www.senado.gov.br/noticias/Jornal/emdiscussao/contas-publicas/mundo/causas-da-crise-na-europa-o-problema-fiscal-enorme-divida-publica-consequencias-reservas-baixas-o-aumento-das-taxas-de-desemprego-divida-publica-em-relacao-ao-pib.aspx>.

A UTILIZAÇÃO DAS FERRAMENTAS DA QUALIDADE PARA A MELHORIA DO PROCESSO DE MONTAGEM DA ÁRVORE DE TRANSMISSÃO DE UM VEÍCULO 6X4

Nilo Antonio de Souza Sampaio¹

nilo.samp@terra.com.br

Bernardo Bastos da Fonseca²

bernardobastosf@gmail.com

1 Professor Adjunto da UERJ-FAT, AEDB, FaSF

2 Professor Adjunto da UERJ-FAT

Introdução

A globalização foi um processo que de acordo com muitos historiadores teve início a partir dos séculos XV e XVI. Este processo estabeleceu a integração econômica e social entre países no mundo todo. Devido a saturação de seus mercados internos, diversas empresas multinacionais buscaram encontrar novos mercados consumidores. Não apenas isso, a globalização fez com que as empresas buscassem o avanço tecnológico para conseguir realizar processos produtivos mais baratos e a interligação mais rápida e eficiente entre contatos comerciais e financeiros.

Em um mundo globalizado e com tecnologias cada vez mais avançadas, a busca pela melhoria contínua nos processos produtivos tornou-se indispensável para que as empresas se mantenham competitiva no mercado, agregando valor aos produtos ofertados, com qualidade assegurada, segurança para quem produz e quem compra, a fim de satisfazer e superar as expectativas dos clientes.

A melhoria contínua dos processos produtivos é a busca pela redução de custos com desperdícios gerados por um processo produtivo ineficaz e que gera falhas de qualidade, ocasionando retrabalhos e desperdício de tempo, além disso, é a busca pela satisfação do cliente, seja este interno ou externo. Num momento crítico na economia nacional, a melhoria dos processos manufatureiros podem ser uma das únicas soluções para manter os preços dos produtos compatíveis com o bolso do consumidor já que não está tão visível uma recuperação em curto prazo. Eliminar as falhas decorrentes da produção, eventuais retrabalhos e problemas no campo, passa a ficar cada vez mais em evidência e as empresas estão buscando isso.

Para que as empresas consigam alcançar essa melhoria em seus processos produtivos, existem diversas ferramentas da gestão da qualidade que possibilitam chegar a

resultados surpreendentes e deixar o processo mais enxuto, identificando esses desperdícios e eliminando-os entregando para o cliente final um produto que atenda e supere suas expectativas tanto de utilização quanto de segurança e conforto.

Materiais e métodos

Este Resumo apresentará uma abordagem de estudo de caso, com base de métodos e dados de natureza qualitativa, que Segundo GODOY(1995b; 58), “Visa ao exame detalhado de um ambiente, de um sujeito ou situação particular. Dedicados aqueles que procuram saber como e porque certos fenômenos acontecem ou dos que se dedicam a analisar eventos sobre os quais a possibilidade de controle é reduzida ou quando os fenômenos analisados são atuais e só fazem sentido dentro de um contexto específico”.

A partir do uso de ferramentas e sua utilização prática, que são hoje os melhores instrumentos utilizados para analisar a operação, identificar os problemas que ali ocorrem e então poder solucioná-los de forma rápida e eficaz.

De acordo com AILDEFONSO (2006; 1),

As ferramentas existem para, se utilizadas adequadamente, ajudar a resolver problemas e/ou aumentar a eficácia dos processos. Essas ferramentas nos ajudam a visualizar um processo, detectar problemas, descobrir suas causas e determinar soluções, fornecendo também um modo de avaliar as mudanças propostas.

Resultados e discussão

1.1 Planilha de controle de falhas

O primeiro passo deste estudo, foi a estratificação das ocorrências, a partir da planilha de controle de falhas que é utilizada na inspeção final do processo do devido posto de montagem, que fora fornecida pela empresa referente ao ano de 2014, para que possa se ter conhecimento das reais falhas deste processo específico. De posse desses dados e aproveitando a análise previamente realizada pela empresa sobre os tipos de falhas (falha operacional/quebra de qualidade/problemas de montagem), foi criado outro filtro selecionando apenas falhas geradas pela Produção, ou seja, operacionais, que ajudou enormemente a levantar e corrigir estes defeitos no processo.

1.2 Diagrama de Pareto

Teve seu princípio sugerido por Joseph M. Juran, que deu o nome em homenagem ao grande economista italiano Vilfredo Pareto.

Trata-se de um gráfico de frequência ordenado por causas e tem como função priorizar as principais causas que afetam o processo e acarretam em perdas de produção e prejuízos a empresa. Sendo assim o estudo passa a ser feito em cima das ocorrências mais relevantes, podendo então ser elaborada uma solução eficaz para as mesmas.

Uma linha exponencial demonstra de forma acumulada a porcentagem de cada tipo de falha operacional em que elas ocorrem para proporcionar uma experiência de forma bem clara e objetiva, deixando bem claro que aproximadamente 80 % das falhas estão divididas em 3 principais ocorrências: solto, torque baixo e torque alto, mostrando que estas requerem prioridade nas análises e tomada de ações.

Segue o respectivo Gráfico de Pareto na figura -1.

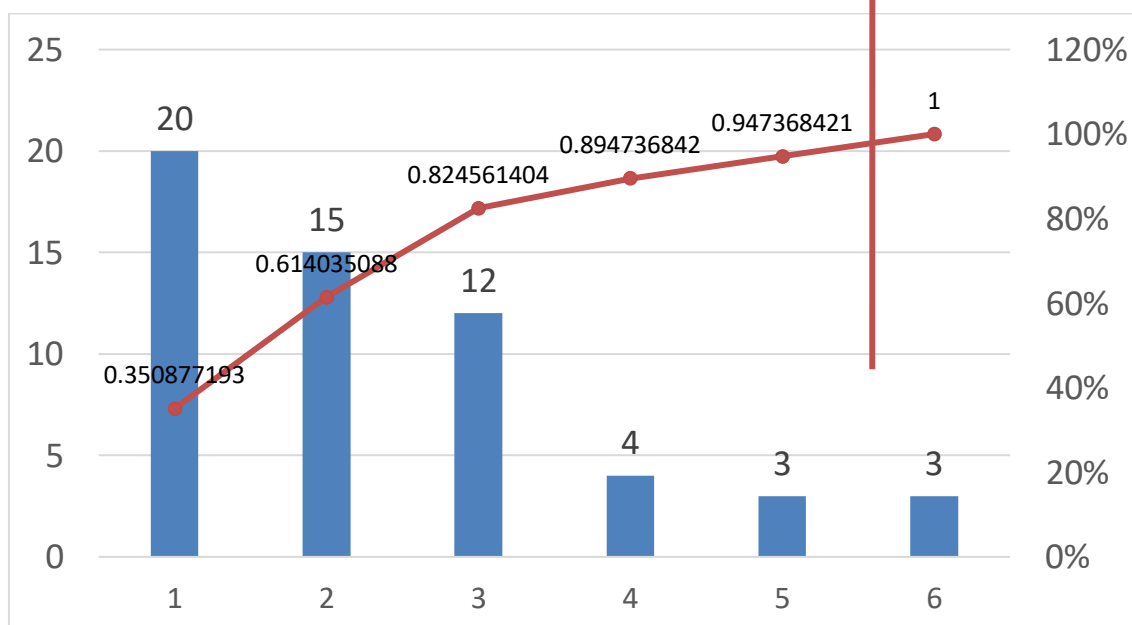


Figura 1 – Gráfico de Pareto das Falhas Operacionais do Subsistema Árvore de Transmissão

Conclusões

Sendo este um Resumo Expandido, se torna impossível relatar o uso de outras ferramentas (Diagrama de causa e efeito (Ishikawa) e FMEA - Análise de Modos de Falhas e de Efeitos) que ajudaram a resolver totalmente os problemas de melhoria do processo de montagem da árvore de transmissão de um veículo 6x4. De forma geral, conseguiu-se a conexão de diferentes ferramentas da qualidade, que ao juntá-las, uma completava a outra e trazia a informação necessária para que fosse possível utilizar a ferramenta seguinte. O resultado foi extremamente significativo para melhoria do processo produtivo da árvore de transmissão.

Referências

AILDEFONSO, E.C. **Ferramentas da Qualidade**. Espírito Santo: Centro Federal de Educação Tecnológica, 2006. Disponível em: <ftp://ftp.cefetes.br/cursos/CodigosLinguagens/EAILDEFONSO/FERRAMENTAS%20da%20QUALIDADE%20I.pdf>. Acesso em: 09/05/2015.

GODOY, A.L. **Ferramentas da Qualidade**. CEDET - Centro de Desenvolvimento Profissional e Tecnológico., 2009. Editora Livraria. Disponível em: <http://www.cedet.com.br/index.php/?Tutoriais/Gestao-da-Qualidade/ferramentas-da-qualidade.html>. Acesso em: 12/05/2015.

LUDOTERAPIA E INCLUSÃO ESCOLAR: A NEUROPSICOPEDAGOGIA COMO PONTE ENTRE DIFERENTES SUJEITOS

Vandressa Cristina de Jesus da Silva ¹

vandressacristina@gmail.com

¹Psicóloga Clínica

Introdução

Conceitos como singularidade, subjetividade e particularidade são referências para abordar as relações pedagógicas no processo de aquisição do conhecimento na construção da criança no mundo. A temática inclusiva propicia à criança com TEA, diferentes possibilidades de existir no Mundo como sujeito relacional, além disso, pode ser vista como um sujeito integral que aprende de acordo com suas capacidades, levando em conta as suas limitações. Entendida a delimitação do tema, questiona-se a contribuição que a associação entre os conceitos da Neuropsicopedagogia e da Ludoterapia pode oferecer a criança com TEA que apresenta comprometimento significativo na aprendizagem durante os anos escolares.

Materiais e métodos

A metodologia de pesquisa referente ao presente artigo é a pesquisa de revisão bibliográfica que tem por objetivo analisar investigações já publicadas em base de periódicos CAPES e plataforma Scielo, livros clássicos e atualizados, artigos, revistas e releitura de estudo de casos. Esse artigo aborda a teoria da Neuropsicopedagogia como uma linha de trabalho para os psicólogos. O presente estudo tem por finalidade utilizar algumas referências para mostrar essa prática com a finalidade de melhorar o desenvolvimento das crianças com Necessidades Educacionais Especiais no contexto escolar, sendo o TEA aprofundado nesse artigo.

Resultados

A união dessas duas áreas trás à prática clínica, benefícios significativos, pois essas abordagens complementam-se entre si, enquanto a Neuropsicopedagogia estuda o funcionamento do cérebro humano e o seu processo de aprendizagem, a Ludoterapia se refere ao ato do brincar como sendo uma fonte que transforma a aquisição de conhecimento em aprendizado significativo.

Entendida a delimitação do tema, esse material oferece a contribuição da Ludoterapia enquanto princípio básico para compreender o benefício que a

Neuropsicopedagogia pode oferecer enquanto ferramenta no processo de aquisição do conhecimento de crianças com TEA. Com sua construção interativa, através da Ludoterapia é possível estabelecer o contato da criança com o objeto desconhecido, mediando a relação da criança com diferentes conceitos escolares.

Discussão

O presente estudo visa oferecer material para futuras pesquisas que possam surgir a cerca deste tema, colaborando para esclarecer aos profissionais das áreas afins sobre a importância dos Neuropsicopedagogos trabalharem com o lúdico para o desenvolvimento de crianças com TEA. Tem o intuito também de gerar reflexões sobre a abordagem da Ludoterapia como arcabouço teórico unida à Neuropsicopedagogia a fim de contribuir no processo de inclusão escolar para crianças com TEA produzirem conhecimentos significativos.

A Neuropsicopedagogia surgiu no Brasil em 2008 com a intenção de unir Neurociências aplicada à educação, Psicologia e Pedagogia. O estudo dessa ciência tem intensificado pesquisas sobre o processo do desenvolvimento cognitivo humano. Ao atuar nessa especialidade estuda-se o funcionamento do cérebro do sujeito de maneira individualizada, respeitando suas limitações, para que assim a aprendizagem ocorre de maneira prazerosa e tranquila. Esse profissional pode atuar na área clínica ou na área institucional sendo um dos elementos mais importantes para desenvolver e estimular novas "sinapses", para um verdadeiro processo de ensino aprendizagem (CÂMARA MUNICIPAL DE CASCAVEL, 2016).

Ludoterapia é o nome científico da Terapia através do brincar. Dentro do trabalho com a essa modalidade, utilizam-se os brinquedos para que as crianças aprendam de acordo com o seu centro de interesse. É impossível comparar a lógica de uma criança com a lógica de um adulto, pois a forma como o pensamento se dá para cada um é distinta (PIAGET, 1896-1980). Essa é a explicação teórica que fundamenta a intervenção lúdica durante o trabalho neuropsicopedagógico, pois dessa forma o profissional irá embarcar na lógica da criança e usará dela para atingir os objetivos propostos, sendo a aquisição de conhecimento o principal deles.

O ato de brincar da criança vem sendo pesquisado cientificamente por ser a forma de ela desenvolver tanto mentalmente como fisicamente, adquirindo conhecimentos diversificados, pois “brincar é o trabalho da criança. Ela o faz para aprender, ganhar experiência, desenvolver-se, exercitar sua criatividade” (LEITE,

2007). Utilizar recursos lúdicos no processo de inclusão escolar favorece para que os conceitos sejam aprendidos significativamente.

Como qualquer pessoa, as crianças com TEA possuem também o seu centro de interesse, no processo de escolarização deve-se usar de dois mecanismos que possibilitam a inclusão propriamente dita com qualidade, são elas: a acessibilidade – funciona como dispositivo agregador para a aquisição de conhecimentos - e a equidade - como mecanismo singular, que respeita a individualidade do aluno. Dessa forma com os jogos, as crianças aprendem de maneira prazerosa, pois segundo Leite (2007) o melhor caminho para chegarmos ao mundo mágico da criança é através da brincadeira.

Conclusões

O presente estudo enfatiza que a articulação entre a Neuropsicopedagogia e a Ludoterapia promove qualidade de ensino para as capacidades cognitivas das crianças com TEA, o qual qualifica o processo de inclusão escolar, deixando claro que a aprendizagem é possível, desde que trabalhando com seriedade e partindo do centro de interesse do aluno.

O estudo mostra ainda que a criança com TEA, não é uma criança doente, e sim uma criança-no-mundo. A Psicologia contribui com a visão do ser humano contextual, que faz parte de um campo e é devidamente afetado por ele, e na Ludoterapia, conseguimos afetar a criança, trazendo ela para a realidade do contexto educacional, permitindo a variável e intervindo no que se diz respeito aos momentos de construção do conhecimento.

Portanto, é evidente que as contribuições da Ludoterapia como recurso facilitador da abordagem Neuropsicopedagógica, facilita o processo de ensino-aprendizagem durante a inclusão da criança com TEA no ambiente escolar.

Referências

AGUIAR, Luciana. **A Gestalt-Terapia com Criança: teoria e prática**. São Paulo: Summus, 2014.

CÂMARA MUNICIPAL DE CASCAVEL. **Cria o Dia do Neuropsicopedagogo no Município de Cascavel**. Projeto de lei nº 70 DE 2016. Disponível em <http://sapl.camaracascavel.pr.gov.br:8080/sapl/sapl_documentos/materia/9957_texto_integral> Acesso em: 20 de setembro de 2018

LIMA, Edna E CRISTINA, Vandressa. **Acompanhamento Terapêutico e Inclusão Educacional: Construindo pontes para o encontro entre o diferente e a diferença.**

Volta Redonda: Revista Valore, p. 462-474, 2018.

LEITE, Eliane Pisani. **Ludoterapia.** 2007. Disponível em <
<http://www.portaldapsique.com.br/Artigos/Ludoterapia.htm>> Acesso em: 20 de
setembro de 2018.

SILVA, F. K. U. Da & BARROSO, A. C. **.A Contribuição da Ludoterapia no Autismo Infantil.** Revista Científica da Faculdade Antonio Meneghetti, V.7, n°. 11, p. 210-214, 2017.

A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO COMO FERRAMENTA DE LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO: UM ESTUDO REALIZADO EM UMA EMPRESA DO RAMO DE SOLUÇÕES E MANUTENÇÃO AUTOMOBILÍSTICA NA CIDADE DE VOLTA REDONDA

Dryele Felício Gomes dos Santos

dryele-felicio@hotmail.com

Ezequias Carvalho da Cruz

ezequiascarvalho2013@gmail.com

Joyce Cezário Pena

joycepena@outlook.com.br

Schayra Borges Morandi

schayrabm@yahoo.com.br

Suliana Regina Chagas

su.liana@hotmail.com

Talita da Silva Santos

talitabebeca.25@gmail.com

Sheila Maria de Souza Santos²

ssantos.grh@gmail.com

Aluna do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FaSF-Faculdade Sul Fluminense

²Professora do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FaSF-Faculdade Sul Fluminense

Introdução

O treinamento é utilizado pelas organizações com a finalidade de capacitar e qualificar seus colaboradores com objetivo de alcançar resultados desejados, constituindo-se em um processo cíclico e contínuo. Para que o treinamento seja eficaz, é necessário realizar o levantamento das necessidades de treinamento (LNT) e, a avaliação do desempenho constitui importante instrumento nesta etapa do processo.

Neste sentido, o Levantamento de Necessidades de Treinamento é o primeiro passo do processo de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas, sendo o referido processo composto por quatro etapas, a saber: diagnóstico, desenho, implementação e avaliação. “Dele partem as demais ações do 'que' e 'como' fazer e, é por seu intermédio que se conhece e ajustam as carências existentes entre o que a empresa necessita e o que os trabalhadores têm a oferecer” (MARRAS, 2009).

Como instrumento de diagnóstico a avaliação de desempenho torna possível levantar *gaps* de competência e identificar funcionários que executam suas tarefas abaixo de um nível satisfatório e esperado pela organização, além disso, através dela é

possível investigar setores da empresa que reclamam por atenção imediata dos responsáveis pelo treinamento (CHIAVENATO, 2009).

O objetivo deste estudo foi demonstrar a importância do levantamento das necessidades de treinamento para as organizações e, apontar que a avaliação de desempenho é uma das ferramentas postas à disposição dos profissionais de recursos humanos para a realização de um programa de treinamento objetivo, coeso e eficaz; fatores importantes para o desenvolvimento e crescimento da organização e sua manutenção competitiva no mercado em que atua.

O interesse por este estudo surgiu à partir da necessidade de realização de um trabalho acadêmico de mapeamento de competências, proposto pela disciplina Recrutamento e Seleção e Avaliação de Potencial no Curso Superior de Gestão de Recursos Humanos da FaSF-Faculdade Sul Fluminense. Posteriormente ao estudo preliminar (mapeamento de competências comportamentais), um segundo estudo foi realizado na mesma empresa, proposto pela disciplina Avaliação de Desempenho, tendo em vista a inquietação das pesquisadoras em encontrar soluções para a organização sob pesquisa.

A empresa sob estudo caracteriza-se como empresa familiar e foi fundada em 1969; possuindo características e complexidades de gestão que são peculiares deste tipo de organização e por conseqüência, influencia significativamente no trabalho do profissional de Recursos Humanos.

Muito se tem discutido sobre a necessidade de se conscientizar a alta administração das empresas familiares no sentido de que as pessoas são o seu maior e mais importante ativo e que, o desenvolvimento de competências está diretamente relacionado ao seu diferencial competitivo.

Sendo o levantamento de necessidades de treinamento fase elementar para que o planejamento e desenho do programa de treinamento seja elaborado de forma coesa aos objetivos organizacionais (CHIAVENATO, 2009), neste estudo pretendeu-se responder a seguinte pergunta de pesquisa: *como a avaliação de desempenho pode ser considerada importante ferramenta no diagnóstico de gaps de competência?* Para tanto, a pesquisa procurou atender o objetivo de elaborar um plano de ação para melhoria dos aspectos evidenciados como vulnerabilidades da organização.

Materiais e Métodos

Trata-se de um Estudo de Caso de natureza qualitativa e caráter descritivo.

Primeiramente realizou-se revisão de literatura para ampliar conhecimentos sobre o tema e temática e levantar a situação problema. Os dados foram coletados por observação, entrevistas informais e tratados por análise de conteúdo. Após, os dados foram sintetizados, elaborando-se um quadro dos aspectos evidenciados na empresa e a sua correlação com a literatura. Por fim, os problemas levantados foram apontados e, um plano de ação foi traçado com sugestões para melhoria.

Análise e Discussão dos Resultados

Durante as visitas realizadas na empresa para aplicação de método e ferramenta de mapeamento de competências comportamentais, as pesquisadoras tiveram a oportunidade de observar a visão tradicional da empresa, que apesar de adotar uma política de treinamento, este é realizado sem o devido levantamento de necessidades de treinamento, tornando o processo pouco eficaz. Nas observações realizadas em visitas posteriores, assim como em conversas informais com o gestor de Recursos Humanos, as pesquisadoras evidenciaram a falta de conhecimento por parte do mesmo sobre métodos e ferramentas utilizadas para diagnósticos de competência.

Os resultados do estudo apontaram que a empresa não possui foco no Levantamento das Necessidades de Treinamento, assim como não utiliza a ferramenta de avaliação de desempenho como forma de diagnosticar *gaps* de competência, sendo a demanda de treinamento considerada apenas quando surge uma necessidade imediata. O quadro 1 demonstra os principais aspectos evidenciados por esta pesquisa.

Quadro 1 – Principais Resultados da Pesquisa

| Categorias de Análise | Aspectos evidenciados como vulnerabilidades | Correlação com a Literatura |
|--|--|---|
| Mapeamento de Competências por Inventário Comportamental (LEME, 2007). | Feita a tabulação dos dados no mapeamento de competências, foi identificado apenas 1 indicador para a competência “foco em treinamento”, sendo a mesma apontada como competência Organizacional. Já com relação ao cargo em si, não houve nenhum indicador da referida competência. Tal fato evidencia vulnerabilidade | De acordo com Marras (2009, p.153) pesquisar as necessidades de treinamento é responsabilidade de todos os setores da empresa e deve ser contínuo. “[...] além de ser um programa contínuo, pesquisar necessidades de treinamento é também uma responsabilidade compartilhada entre a área de T |

| | | |
|-------------------------|---|--|
| Avaliação de Desempenho | no processo de treinamento e desenvolvimento da organização. Em conversa informal com o gestor de RH da empresa, o mesmo afirmou não utilizar a ferramenta de Avaliação de Desempenho por se sentir incapaz de realizar <i>feedback</i> aos colaboradores. | &D e todas as demais da empresa...” Para Dessler (2003, p.172) A avaliação de desempenho é uma das ferramentas mais importantes na área de gestão de pessoas, já que seu objetivo é analisar o desenvolvimento individual ou de um grupo de funcionários. [...] A avaliação de desempenho também presume que os padrões de desempenho foram estabelecidos e que você dará feedback ao funcionário para ajudá-lo a eliminar deficiências de desempenho ou a manter seu bom nível de desempenho”. |
|-------------------------|---|--|

Fonte: Elaboração própria dos autores, 2018.

Os achados apontaram que a empresa sob pesquisa negligencia o processo de treinamento, nomeadamente a etapa de diagnóstico, tornando-o ineficaz em seus resultados. Tal fato encontra-se em consonância ao posicionamento de Marras (2009) quando diz que todos nós somos possuidores de um CHA – conhecimento; habilidade e atitude - que deve estar de acordo com a posição que cada profissional ocupa em sua organização e, com as responsabilidades inerentes ao cargo ocupado. Assim, o treinamento serve como ferramenta para corrigir eventuais diferenças que surgirem em relação ao CHA e o cargo ocupado. Ainda segundo o autor, apesar de sua importância, a avaliação do desempenho é um grande desafio e muitas organizações não fazem uso dela porque preferem fugir dos problemas. Um dos fatores da não aplicação da avaliação de desempenho é a escassez de recursos para a sua implementação, afirma Marras (2009).

No intuito de auxiliar a empresa à realizar melhorias nos aspectos de vulnerabilidade encontrados, elaborou-se uma proposta de plano de ação, conforme demonstrado no quadro 2

Quadro 2 – Proposta de Plano de Ação

| | | |
|---------------------|-------------|---|
| (O que será feito?) | What | Contratar uma consultoria em Recursos Humanos |
| | | |

| | | |
|------------------------|--------------|--|
| (Por que será feito?) | Why | Para melhor assessorar a empresa em prol do crescimento e desenvolvimento dos funcionários, demonstrando inclusive a aplicabilidade da avaliação de desempenho e a sua importância. |
| (Por quem será feito?) | Who | Pela ação conjunto dos Gerentes de Linha, Gestor de RH e consultoria contratada, com apoio da Alta Administração. |
| (Onde será feito?) | Where | <i>In loco</i> |
| (Quando?) | When | Sugere-se realizar a consultoria num período preliminar de seis meses, podendo ser prorrogada de acordo com novas necessidades encontradas. Os treinamentos poderão ocorrer em dia e horário específico a ser indicado pelo gerente de linha responsável pelo setor em treinamento. |
| (Como será feito?) | How | Como estratégia voltada para conscientizar e valorizar o capital humano da organização, assim como, aumentar o conhecimento, desenvolver habilidades e destrezas, o treinamento deverá contemplar métodos e ferramentas específicas que sejam capazes de sanar os <i>gaps</i> de competências (técnicas e comportamentais) diagnosticadas previamente. |

Fonte: Elaboração própria dos autores, 2018.

No caso da empresa sob pesquisa, os resultados também permitem inferir que a complexidade própria do modelo de gestão familiar (MONTEIRO, 2010) interfere significativamente na forma pela qual o profissional de recursos humanos desempenha suas funções.

Considerações Finais

Muito se tem discutido sobre a necessidade de conscientizar a alta administração no sentido de que as pessoas são o seu ativo mais importante, e que o desenvolvimento de competências está diretamente relacionado ao seu diferencial competitivo, sendo o levantamento de necessidades de treinamento fase elementar para que o planejamento do programa de treinamento seja elaborado de forma a alcançar resultados positivos.

Entende-se que o presente estudo contribui para ampliar o conhecimento teórico das disciplinas correlacionadas, uma vez que foi possível vivenciar a sua aplicabilidade em uma realidade organizacional.

Para confirmar ou não a influência do modelo de gestão familiar nos demais sistemas organizacionais, seria interessante realizar na empresa um diagnóstico de cultura organizacional, estudo este que pode ocorrer em oportunidade futura.

Sugere-se que pesquisas futuras sejam realizadas com outras técnicas de coletas e fontes de dados, assim como aplicadas em empresas de vários segmentos e portes no

intuito de ampliar o conhecimento e confirmar/desconfirmar os achados por desta pesquisa.

Referências

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: o capital humano nas organizações**. 9 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

DESSLER, G. **Administração de Recursos Humanos**, 2ª ed. São Paulo: Prentice Hall. 2003.

LEME, R. **Seleção e entrevista por competências: com o inventário comportamental**. São Paulo: Qualytimark, 2007.

MARRAS, J. P. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. 13 ed. São Paulo: Saraiva, 2009

MONTEIRO, A. D. **Cultura Organizacional de Empresas Familiares**. [2010?]. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/11200766-Cultura-organizacional-de-empresas-familiares.html>> Acesso em: 20/08/2018

O PAPEL DOS PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS NA INCLUSÃO DO SURDO NO MERCADO DE TRABALHO

Ana Beatriz Alves Pimentel Pereira

ana.beatrizalvez@hotmail.com

Leandra Gomes Ferreira dos Santos

leiagfs@yahoo.com.br

Patrícia Cristina de Souza

paty-csouza@hotmail.com

Priscila Isabel de Paula Monteiro

priscila.isab.monteiro@gmail.com

Sabrina Pereira Domingos Tenório

binapereira1986@gmail.com

Sulamita Senne de Jesus Generoso

senne25@hotmail.com

Sheila Maria de Souza Santos²

ssantos.grh@gmail.com

Aluna do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FaSF-Faculdade Sul Fluminense

²Professora do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FaSF-Faculdade Sul Fluminense

Introdução

O processo de Inclusão de Pessoas Com Deficiência - PCD tem merecido destaque em estudos de vários países, segmentos sociais, políticos e acadêmicos. Não obstante às várias caracterizações de necessidades especiais apontadas pela literatura e legislações, neste estudo pretendeu-se focar o Surdo e a sua inclusão no mercado de trabalho. O Surdo é o indivíduo que pertence a um grupo de pessoas com língua e cultura própria, tendo a condição de não responder ao som do mesmo modo que uma pessoa ouvinte, utilizando-se da linguagem de LIBRAS como meio de comunicação.

A linguagem de LIBRAS possibilita ao Surdo aprender o mundo, valores, comportamentos e modo de participar da vida, gerando um comportamento comum, compartilhando possíveis participações no contexto de vida, experiências e socialização interativas, compondo um universo denominado Cultura Surda, que segundo Strobel (2008, p.30) representa o modo pelo qual o Surdo entende o mundo, modificando-o no intuito de torná-lo acessível e habitável pelo ajuste de percepções visuais, contribuindo para a definição das identidades surdas.

Constitui senso comum que no Brasil, parece existir uma dificuldade para que o Surdo encontre seu espaço no mercado de trabalho, pois percebe-se que as organizações realizam a sua contratação somente por imposição legal. Desta forma, verifica-se existir uma lacuna entre o modo pela qual a contratação é realizada (apenas para cumprir o

número de cotas legalmente impostas à empresa) e, o sentido maior que é a inclusão do surdo no ambiente de trabalho.

Atualmente, uma parcela da população surda do Brasil exerce alguma atividade laborativa. De acordo com os dados divulgados pelo Ministério do Trabalho em uma pesquisa feita pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2015), 403,2 mil pessoas com deficiência atuam formalmente no mercado de trabalho, correspondendo a um percentual de 0,84%. Esses números apontam um avanço em relação à inclusão do Surdo no mercado de trabalho, mas, ainda apresenta dificuldade no que tange a manutenção desse funcionário nas organizações.

Uma das definições de “inclusão social” apontada na literatura apresenta-se como “o processo mais aperfeiçoado da convivência de alguém, tido como diferente, com os demais membros da sociedade, tidos como supostamente iguais. Neste caso, a sociedade se prepara e se modifica para receber a pessoa portadora de deficiência, em todas as áreas do processo social (educação, saúde, trabalho, assistência social, acessibilidade, lazer, esporte e cultura)” (BRASIL, Projeto de Lei do Senado nº 640, 2007, p.2).

Além do conhecimento da cultura do surdo, é importante que as empresas se preocupem com a forma de comunicação dos mesmos, promovendo sua interação com os demais setores da empresa. Para tanto faz-se necessário: o conhecimento da língua brasileira de sinais – LIBRAS que é a forma de comunicação e expressão, em que o sistema linguístico de natureza visual e motora, com estrutura gramatical própria que constitui um sistema linguístico de transmissão de ideias e fatos oriundos de comunidades de pessoas surdas no Brasil (BRASIL, 2002) e, a presença de um profissional Intérprete de Libras cuja função é interpretar de uma dada língua de sinais para um outro idioma ou, deste outro idioma para uma determina língua de sinais.

Visto que o departamento de Recursos Humanos possui um papel importante frente à conscientização da alta administração e dos gestores quanto a responsabilidade social da empresa, a contratação do profissional Surdo também deve cumprir os mesmos requisitos de qualquer outra contratação. Por isso, antes de contratar o portador de deficiência, o profissional de Recursos Humanos deve fazer uma análise dos perfis dos cargos contidos na organização, seguindo os argumentos de Marras (2011) para quem, cada cargo tem seu perfil profissional e perfil psicológico e, somente depois dessas definições é que poderá enquadrar um PCD na empresa, assim como faria com um profissional que não é Surdo.

O interesse por este estudo surgiu pelo fato da globalização e atualidade do tema, sendo a sua discussão e entendimento relevante no contexto social, legal e humanitário. Justifica-se também por ampliar o conhecimento e compreender o assunto no contexto do profissional de Gestão de Recursos Humanos.

A experiência de uma das autoras como intérprete de Libras instigou este estudo, onde foi percebida a dificuldade dos gestores ao entrevistarem os surdos; verificando-se o desconhecimento destes profissionais no tocante a cultura Surda. Assim, nota-se a urgência de um posicionamento por parte das organizações quanto ao conhecimento da realidade dos surdos, sua aceitação e permanência dos mesmos no mercado de trabalho.

Desta forma, tendo em vista a necessidade se pensar e incluir o Surdo como cidadão pleno no contexto organizacional, a partir dos resultados obtidos neste estudo, pretendeu-se responder a seguinte pergunta de pesquisa: *Como o RH pode auxiliar no processo de contratação de Surdos?* Nesse sentido, o objetivo foi gerar questionamentos e descobrir meios pelos quais o profissional de Recursos Humanos pode auxiliar as organizações na inclusão do Surdo, bem como entender a surdez como outra forma de Cultura, com língua e características próprias; compreender o Surdo como cidadão pleno no contexto social, Legal e humanitário e diagnosticar problemas relativos à inclusão de surdos no mercado de trabalho.

Materiais e métodos

Trata-se de um Estudo de Caso Exploratório, de natureza qualitativa. Primeiramente foi realizada Revisão de Literatura para ampliar conhecimentos sobre o tema e temática. Após optou-se por coletar os dados por observação participante e entrevistas com dois surdos, uma intérprete de Libras e uma profissional que atua em associações cujo objetivo é a inclusão de PCD's. O questionário aplicado aos entrevistados Surdos foi elaborado com 5 questões, bem como o questionário aplicado à profissional. Ambos os questionários tiveram por objetivo conhecer qual a percepção dos entrevistados sobre o processo de inclusão dos Surdos no mercado de trabalho. Os dados foram tratados por análise de conteúdo, elaborando-se categorias de análise à partir das literaturas pesquisada. Após, extraiu-se dos relatos das entrevistas pontos que pudessem explicar o problema e auxiliar no alcance do objetivo final deste estudo. Em seguida, realizou-se a triangulação de métodos e fonte de dados para que os resultados fossem analisados e correlacionados com as literaturas pesquisadas. Por fim, para

auxiliar e direcionar futuras ações no que diz respeito ao processo de inclusão de Surdos no ambiente de trabalho elaborou-se um quadro de sugestões.

Análise e discussão dos resultados

Após tratados os dados, evidenciou-se neste estudo os principais aspectos relacionados à inclusão do surdo no mercado de trabalho, conforme demonstrado no Quadro 1.

Quadro 1 - Principais Resultados da Pesquisa

| CATEGORIAS DE ANÁLISE | ASPECTOS EVIDENVIADOS NA ENTREVISTA COM SURDO 1 | ASPECTOS EVIDENVIADOS NA ENTREVISTA COM SURDO 2 | ASPECTOS EVIDENCIADOS PELA OBSERVAÇÃO PARTICIPANTE | ASPECTOS EVIDENVIADOS NA ENTREVISTA COM PROFISSIONAL DE INCLUSÃO | CORRELAÇÃO COM A LITERATURA |
|---|--|--|---|---|-----------------------------|
| IDENTIDADE SURDA | Identificação do sujeito enquanto Surdo, após contato com a comunidade surda em curso de Libras. | Identificação do sujeito enquanto Surdo, após o primeiro contato com Libras, ainda na educação infantil. | Proporcionar ao Surdo à possibilidade de conhecer sua comunidade para que ele se identifique. | O desconhecimento da família sobre Libras não contribui para que o Surdo desenvolva sua identidade. | Strobel (2008) |
| DIFICULDADE NA AQUISIÇÃO DA LÍNGUA LIBRAS/PORTUGUÊS | Esforço e dedicação proporciona o aperfeiçoamento da língua portuguesa, apesar das dificuldades. | O domínio de Libras (L1) pode ser o suporte para aquisição do Português como segunda língua (L2). | Facilidade na aquisição da língua portuguesa para os Surdos que tem oportunidade desde criança. | Desafio de ações de políticas públicas, por parte dos governos como um todo, para escolarização do Surdo na sua língua. | Quadros (2004) |
| A INSERÇÃO DO SURDO NO MERCADO DE TRABALHO | Dificuldade na comunicação obriga o Surdo a utilizar a escrita, apesar de ser oralizado. | Dificuldade na comunicação obriga o Surdo a oralizar em sua primeira experiência e ingresso no mercado de trabalho. | Necessidade em conscientizar o Surdo, tanto no seu ingresso no mercado de trabalho quanto na busca da empregabilidade. | O diferencial para que o Surdo seja de fato inserido no mercado de trabalho é o apoio da família | Carreira (1992) |
| CONHECIMENTO DA CULTURA SURDA PELO PROFISSIONAL RH | O desconhecimento sobre a língua e a cultura surda resulta na falta de compreensão dos ouvintes para com a comunidade surda | O desconhecimento sobre a cultura surda faz com que ouvintes exijam dos Surdos a prática da fala, para que ele seja integrado socialmente. | O RH é o profissional responsável pela integração de pessoas, portanto deve conhecer sobre a cultura surda e suas peculiaridades. | Ter um olhar especificamente para o indivíduo como um ser completo, independente de ser PCD. Ver a potencialidade desse sujeito e romper a barreira do desconhecimento. | Carvalho (2011) |
| A SENSIBILIZAÇÃO E CONSCIENTIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO SOBRE A CULTURA SURDA PELO PROFISSIONAL DE RH | A falta de conhecimento sobre a cultura surda não permite que esse sujeito obtenha todas as informações na íntegra da mesma maneira que os | O Surdo que trabalha com uma equipe consciente sente-se incluído e aceito, conseqüentemente realizado profissionalmente. | O profissional de RH deve preparar e envolver toda a organização para receber o Surdo como um ser comum. | O profissional de RH deve ser habilitado e instrumentalizado em Libras para desenvolver ações inclusivas no quadro de pessoal que envolva toda a | Carreira (1992) |

| | | | | | |
|---|--|---|---|---|---------------|
| | ouvintes. | | | organização. | |
| A PRESENÇA DO INTÉRPRETE DE LIBRAS NAS EMPRESAS | É necessária a presença do intérprete em todos os eventos como palestras e reuniões, para que o Surdo esteja informado como os demais. | Com a falta do intérprete, o Surdo não é convidado a participar de palestras, reuniões e conseqüentemente não tem a oportunidade de ser treinado. | O intérprete é a voz do Surdo. Negar esse direito é impedir que ele tenha liberdade de expressão e o conhecimento que lhe é devido. | Qualquer ação inclusiva não dispensa a presença do intérprete nas organizações. | Duarte (2013) |

Fonte: Elaboração própria das autoras, 2018.

A partir dos resultados obtidos neste estudo, sugere-se ao departamento de RH das empresas: a) traçar o perfil do funcionário Surdo que deverá ocupar a vaga em questão, utilizando a Descrição de Cargo como fonte de informação acerca das atividades que irão ser desempenhadas e em qual área da empresa, de forma a inserir esse trabalhador de forma plena e segura; b) solicitar a presença de um intérprete de LIBRAS para auxiliar no processo de Recrutamento e Seleção desse funcionário, bem como na integração do mesmo à empresa, assegurando assim o entendimento do que lhe é esperado por parte da organização; c) sensibilizar toda a organização a respeito da inclusão dos Surdos, transmitindo a eles as informações necessárias para que esta inclusão ocorra de forma fluida, fazendo com que esse funcionário Surdo seja tratado de forma digna e respeitosa pelos demais; d) estabelecer um programa de treinamento de forma a garantir a aplicação das políticas de promoção de igualdade instruindo funcionários em como se comunicar com esses novos colaboradores Surdos; e) atribuir a um funcionário do RH a responsabilidade de realizar avaliações periódicas no sentido de identificar se a inclusão está sendo feita de forma eficaz; f) analisar o progresso profissional desse funcionário na área em que foi posicionado, verificar seu desempenho e desenvolvimento nas funções atribuídas e seu relacionamento interpessoal com os demais empregados.

Considerações finais

Segundo a literatura pesquisada, nota-se que apesar de todos os esforços legais para incluir o surdo no mercado de trabalho ainda existe dificuldades para atingir o objetivo esperado dado a falta de profissionais qualificados na área de RH, assim como o interesse por parte das empresas em apenas empregarem essas pessoas apenas para

cumprir exigências legais, ocasionando contratações ínfimas, onde esses trabalhadores surdos desempenham trabalhos que exijam baixa qualificação.

Nesse contexto os achados neste estudo confirmam as suposições iniciais no sentido de que o profissional de Recursos Humanos torna-se importante, pois conhece métodos, técnicas e ferramentas capazes de avaliar a interação entre funcionários e empresa, demonstrando que a limitação linguística não representa uma barreira intransponível, verificando-se também que a sensibilização dos funcionários torna-se imprescindível à recepção do novo funcionário surdo, para que o mesmo não se sinta excluído do convívio social na empresa, mas interaja de forma natural com os membros da organização.

De tudo o exposto, compreende-se que quando se conhece determinada cultura, torna-se mais fácil lidar com essa comunidade. Pelos resultados deste estudo, evidenciou-se que as empresas devem buscar maior aproximação e conhecimento sobre as questões de diversidades, não somente dos surdos, mas dos PCD's de forma geral e assim garantir a plena igualdade social dentro das organizações.

Sugere-se que pesquisas futuras sejam realizadas com uma amostra maior de fontes de dados e utilizadas outras técnicas de coletas de dados, assim como aplicadas em empresas de vários segmentos e portes no intuito de ampliar o conhecimento e, confirmar ou não os achados por desta pesquisa.

Referências

BRASIL. **Decreto n. 5626 de 22 de Dezembro de 2005**. Regulamenta a lei n. 10.436 que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras. Lex.: Diário Oficial da União, Brasília, Seção 1, p. 28. 23 de Dezembro de 2005.

BRASIL. **Projeto de Lei do Senado nº640**. Data comemorativa dia da inclusão social. 2007, p.2. Disponível em <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/83057?o=c>. Acessado em 10/10/2018.

CARVALHO, R. P. Q. **O surdo e o mercado de trabalho: conquistas e desafios**. [2011] Disponível em <http://www.webartigos.com/artigos/o-surdo-e-o-mercado-de-trabalho-conquistas-e-desafios/62596/>. Acessado em 30/04/2018

CARREIRA, D. **A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho**. EAESP-FGV. São Paulo, 1992.

DUARTE, Y. M; FRESCHI, J. C. O papel dos Recursos Humanos na contratação de pessoas com deficiência. **Revista Terceiro Setor**, (A.I) v.7, n.1. 2013.

- MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos do operacional ao estratégico**. 14^a ed. São Paulo: São Paulo, 2011.
- QUADROS, R. M. de; KARNOPP, L. **Língua de Sinais Brasileira: Estudos Linguísticos**. ArtMed: Porto Alegre, 2004.
- STROBEL, K. **As imagens do outro sobre a cultura surda**. Florianópolis: Editora da UFSC, 2008a.

DIAGNÓSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO EM UMA MICRO EMPRESA FAMILIAR DO SETOR DE SERVIÇOS DE MANUTENÇÃO PREDIAL

Ana Paula Silva Ferreira¹
anapaulasferreira@live.com
ThaynaraStephany da Silva¹
thaynarasillva@hotmail.com
Sheila Maria de Souza Santos²
ssantos.grh@gmail.com

Aluna do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FaSF-Faculdade Sul Fluminense

²Professora do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FaSF-Faculdade Sul Fluminense

Introdução

Entende-se que a satisfação ou insatisfação dos funcionários com a organização está diretamente relacionada com o modo pelo qual a empresa trata e valoriza seus funcionários (CHIAVENATO, 2010), quer seja em termos de infra estrutura e qualidade de vida no trabalho, quer seja em termos salariais, benefícios, incentivos e autonomia para a realização de tarefas, mas também, na forma pela qual as relações interpessoais acontecem (hierárquicas ou entre pares), comprometendo os resultados e até mesmo a manutenção dos funcionários na organização.

No caso de empresas de menor porte, muitas de natureza familiar, a ocorrência de centralização de poder e decisão nas mãos dos proprietários da empresa é freqüente, impedindo, desta forma, que o profissional de Recursos Humanos trabalhe alinhando as políticas de RH para o alcance dos objetivos estratégicos da organização.

Assim, uma hipótese que se levanta é no sentido de que o tipo gestão familiar pode influenciar significativamente no clima organizacional e conseqüentemente no desempenho dos colaboradores para a entrega de resultados esperados pela empresa, fato que também compromete o trabalho do profissional de Recursos Humanos. Desta forma, torna-se necessário encontrar meios para demonstrar e conscientizar os proprietários destas empresas sobre a importância da gestão de clima para o alcance dos objetivos organizacionais.

A partir das literaturas pesquisadas (CHIAVENATO, 2010; LUCK, 2017; HOLLENBECK, 1999; SPIRI, 1998) foi possível conhecer modelos e estilos de gestão em empresas familiares, percebendo-se que a cultura própria deste tipo de empresa dificulta colocar em prática as sugestões e ações de melhoria, por parte dos profissionais de Recursos Humanos; sabendo-se inclusive, que no caso de mudanças, a cultura

organizacional precisa ser levada em consideração, assim como, em ocasiões de conflitos e divergências acontecidos no ciclo de vida das empresas (CHIAVENATO, 2010), pois algumas mudanças envolvem a troca de pessoas na direção, e outras envolvem mudanças importantes na estrutura e na própria cultura da empresa.

Constitui senso comum que a pesquisa de clima organizacional é um meio de identificar focos de insatisfação dos funcionários em relação à empresa num todo, pois nos dias de hoje, uma empresa que não se preocupa com a gestão do clima organizacional, corre um sério risco de ficar estagnada, parada no tempo, não atingindo um crescimento que muitas vezes seria possível.

Segundo Chiavenato (2010), os bons profissionais procuram trabalhar em empresas que tenham um clima de harmonia, tanto profissional como pessoal. Grandes empresas perdem freqüentemente seus talentos por não oferecer um clima organizacional adequado de trabalho.

O presente estudo se justificou por sua importância e relevância, uma vez que o clima organizacional representa a percepção dos funcionários com relação ao seu nível de satisfação e/ou insatisfação com a empresa, influenciando significativamente no alcance dos objetivos da organização.

Espera-se que a construção de um plano de ação elaborado a partir dos resultados obtidos em pesquisa de clima organizacional, seja capaz de viabilizar a conscientização da alta administração da empresa sobre a necessidade de mudanças e melhorias para que, a partir de então, todas as áreas da empresa estejam alinhadas e melhor estruturadas com equipes de trabalho satisfeitas e engajadas.

Assim, visto a necessidade de conscientizar os proprietários de pequenas empresas, nomeadamente as de caráter familiar, no que diz respeito à relação existente entre a satisfação dos funcionários e o alcance dos objetivos da organização, a partir dos resultados obtidos nesta pesquisa, pretendeu-se responder a seguinte pergunta de pesquisa: *de que forma a pesquisa de clima organizacional se constitui em um importante instrumento para diagnóstico de satisfação dos funcionários?* Para tanto, pretendeu-se com essa pesquisa: diagnosticar o clima organizacional e propor plano de ação para melhorias em uma micro empresa familiar do setor de manutenção predial.

Materiais e métodos

Trata-se de um Estudo de Caso exploratório, de natureza qualitativa. Primeiramente realizou-se Revisão de Literatura para ampliar conhecimentos sobre o

tema e temática e situação problema. Em seguida a empresa a ser estudada foi escolhida e a autorização para a pesquisa foi obtida, sendo solicitado sigilo quanto à divulgação do nome da empresa.

O presente estudo ocorreu em uma micro empresa de natureza familiar que atua no ramo de manutenção predial, localizada na cidade de Volta Redonda. A empresa que possui 25 anos de atuação no mercado tem como visão alcançar níveis de excelência que superem as expectativas dos clientes internos e externos, a preços atrativos, tornando-se referência como prestadora de serviço. A sua missão consiste em prestar serviços competentes, executados nos prazos previstos, com indispensável seriedade e ética profissional, tendo como parceiros para a obtenção dos resultados, clientes, funcionários e fornecedores. Os valores da empresa pesquisada estão alicerçados em respeito às pessoas, sustentabilidade, compromisso com a integridade em tudo que se faz, desenvolvimento de competência nas pessoas compartilhamento de conhecimento, liderança, aprendizado permanente e valorização do espírito em equipe. Atualmente a empresa conta com aproximadamente 25 funcionários que atendem um número de 45 clientes aproximadamente.

Optou-se por coletar os dados através de questionário totalmente padronizado, estruturando-se as perguntas para receber respostas fechadas em escala Likert de 04 (quatro) pontos, sendo o mesmo elaborado pelas autoras, com adaptações indicadas nas literaturas pesquisadas (CHIAVENATO, 2010; LUCK, 2017; HOLLENBECK, 1999; SPIRI, 1998). Os questionários, que tiveram por objetivo diagnosticar o clima organizacional da empresa foram aplicados para 15 funcionários. Os dados coletados foram tabulados em planilha Excel e posteriormente tratados por análise de conteúdo, com as devidas categorizações. Após, realizou-se as análises, correlacionando os resultados com as literaturas pesquisadas. Por fim, elaborou-se um plano de ação para auxiliar e direcionar ações de melhoria.

Análise e discussão dos resultados

Os principais achados da pesquisa evidenciaram aspectos relativos a: relacionamento interpessoal, comunicação, trabalho em equipe, liderança, desenvolvimento pessoal e imagem da empresa.

Os resultados apontaram que 47% dos entrevistados percebem haver um bom relacionamento interpessoal na organização e acreditam existir na empresa sob pesquisa uma boa relação entre as pessoas, de um modo geral. Tal fato foi evidenciado nos

estudos de Spiri (1998) para quais os aspectos que levam à satisfação ou insatisfação no ambiente de trabalho de um modo geral, são os mesmos entre as empresas.

Outro aspecto evidenciado foi a Comunicação onde 60% dos entrevistados acreditam que a comunicação é um aspecto que precisa ser melhorado. Este achado correlaciona-se com as idéias de Chiavenato (2010), para quem a comunicação se constitui em um dos processos fundamentais da experiência humana e da organização social.

Evidenciou-se que 53% dos funcionários, entendem que o Trabalho em Equipe é outro aspecto que necessita de mudanças, pois não estão satisfeitos com o grupo ou equipe. Neste sentido, uma equipe bem-sucedida (CHIAVENATO, 2010) requer habilidades especiais que devem ser inter-relacionadas, mutuamente reforçadas e interdependentes. .

Quanto ao aspecto da Liderança, de um modo geral, percebeu-se que os funcionários estão satisfeitos, pois existe um clima harmonioso entre líderes e liderados.

No aspecto Desenvolvimento Profissional 59% dos funcionários estão em busca do crescimento profissional dentro da empresa, fato confirmado por Chiavenato (2010) quando diz que as pessoas se dispõem a cooperar desde que suas atividades na organização contribuam diretamente para o alcance de seus objetivos profissionais.

Sobre Políticas de Recursos Humanos (salários e benefícios), 60% dos entrevistados apontaram que a empresa precisa melhorar critérios de incentivo profissional através de recompensas. Chiavenato (2010) relata que as recompensas organizacionais constituem importante fator de motivação dos funcionários para o engajamento e entrega de melhores resultados. Já com relação à Imagem da Empresa perante seus colaboradores, evidenciou-se que 47% dos entrevistados estão satisfeitos com a organização.

Após as análises dos resultados, para atingir o objetivo deste estudo e responder a pergunta de pesquisa, elaborou-se um plano de ação para melhorias, conforme demonstrado no Quadro 1.

Quadro 1 – Plano de ação para auxiliar e direcionar ações de melhoria.

| What O Quê? | When Quando? | Why Por quê? | How Como? | Where Onde? | Who Quem? |
|------------------------|-------------------------|-----------------------------------|----------------------|------------------------|--|
| Saber ouvir | Em conversas formais e | Para que as informações sejam bem | Sendo atencioso | Ambiente de trabalho | Gerentes de linha e demais funcionários com apoio da |

| | | | | | |
|---|--------------------------------------|--|--|----------------------|---|
| | informais | captadas | | | alta administração |
| Ser objetivo | Em todos os tipos de comunicação | Para conseguir expressar as informações de forma clara | Utilizando palavras e expressões de fácil entendimento | Ambiente de trabalho | Gerentes de linha e demais funcionários com apoio da alta administração |
| Ser comprometido com a empresa e equipe | Ao realizar as atividades da empresa | Para melhorar o desempenho individual e em grupo | Ajudando uns aos outros e utilizando a empatia | Ambiente de trabalho | Gerentes de linha e demais funcionários com apoio da alta administração |
| Criar estratégias e estabelecer metas | Continuamente | Para incentivar e recompensar | Criando estratégias, orientando ações para o alcance dos propósitos da empresa | Ambiente de trabalho | Gerentes de linha e demais funcionários com apoio da alta administração |
| Oferecer programas de benefícios | Os objetivos forem alcançados | Para motivar os funcionários no alcance de resultados positivos e aumento da produtividade | Alteração ou melhoria na estrutura de bonificação | Ambiente de trabalho | Gerentes de linha e demais funcionários com apoio da alta administração |

Fonte: Elaborado pelas autoras, 2018.

Considerações finais

O presente estudo possibilitou ampliar o conhecimento sobre a complexidade das empresas familiares, alargando também o entendimento de que a pesquisa de clima organizacional constitui importante ferramenta de gestão à disposição do profissional de Recursos Humanos para o diagnóstico de satisfação dos funcionários com relação à organização, tornando-se base para a construção de plano de ação para melhorias.

Nesse contexto os achados deste estudo confirmam as suposições iniciais no sentido de que as empresas familiares possuem complexidades de gestão que podem influenciar no alcance de seus objetivos. Tal fato foi evidenciado nos aspectos comunicação e políticas de recursos humanos cujo resultado foi apontado como fator de insatisfação por 60% dos entrevistados e, trabalho em equipe foi apontado como insatisfatório por 53% dos entrevistados, representando vulnerabilidades deste tipo de empresa.

Sugere-se a realização de pesquisas futuras que contemplem outras fontes e métodos de coleta de dados e, sejam realizadas em empresas de outros segmentos e portes no intuito de ampliar o conhecimento e confirmar/desconfirmar os achados por desta pesquisa.

Referências

- CHIAVENATO, I. **Iniciação à teoria das organizações**. Barueri, SP: Manole, 2010.
- LUCK, H. **Gestão da cultura e do clima organizacional da escola**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017(Série Cadernos de Gestão).
- SPIRI, W.C. Estudo sobre a percepção do clima organizacional do centro cirúrgico de um hospital especializado. **Revista Latino Americana de Enfermagem**. Ribeirão Preto, v.6, n.1, p.11-14, janeiro 1998.
- HOLLENBECK, J.R. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Saraiva, 1999

GESTÃO DE CLIMA ORGANIZACIONAL: A IMPORTÂNCIA DO DIAGNÓSTICO DE CLIMA COMO MÉTODO DE IDENTIFICAÇÃO DE MELHORIAS

Janieli da Silva Marques¹
janieli.marques42@gmail.com

Lídia Mariani da Silva¹
l-mariani@bol.com.br

Quézia Gonçalves Corrêa¹
qgoncalves23@yahoo.com

Rafaella Dutra Bernardo Veiga¹
rafaelladbveiga@hotmail.com

Sheila Maria de Souza Santos²
ssantos.grh@gmail.com

¹Aluna do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FaSF-Faculdade Sul Fluminense
²Professora do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FaSF-Faculdade Sul Fluminense

Introdução

Atualmente no Brasil, segundo fontes do Sebrae (2017), existem cerca de 6 a 8 milhões de empresas e 90% dessas empresas são de origem familiar. Estas empresas tem um papel fundamental no desenvolvimento do país e juntas, somam em torno de 2 milhões de empregos diretos. Produzir um bem ou serviço com qualidade tornou-se pré-requisito para as empresas permanecerem no mercado. Neste contexto a área de recursos humanos torna-se importante, visto que suas práticas devem estar em consonância com as estratégias das empresas, alinhado-as à satisfação dos funcionários, criando assim um ambiente favorável para que possam gerar o seu diferencial competitivo. Para Chiavenato (2009) a satisfação ou insatisfação dos funcionários com a organização está diretamente relacionada com o modo pelo qual a empresa trata e valoriza seus funcionários, quer seja em termos de infraestrutura e qualidade de vida no trabalho, quer seja em termos salariais, benefícios e incentivos, autonomia para a realização de tarefas, mas também, na forma pela qual as relações interpessoais acontecem, sejam elas hierárquicas ou entre pares. Funcionários insatisfeitos trabalham desmotivados, não apresentam comprometimento com as tarefas que executam e conseqüentemente, não apresentam os resultados esperados pela organização. Já para Puente-Palacios (2006) outro ponto que merece destaque diz respeito a manutenção

deste funcionário na empresa, ou seja, um funcionário insatisfeito dificilmente permanecerá na empresa. Todavia, em empresas de menor porte, muitas de natureza familiar, os gestores não possuem conhecimento sobre a importância da Gestão do Clima Organizacional como forma de viabilizar a criação de um clima organizacional favorável ao desempenho e entrega de resultados do próprio negócio. O presente estudo se justifica por sua importância e relevância no contexto organizacional uma vez que o clima organizacional representa a percepção dos funcionários com relação ao seu nível de satisfação e/ou insatisfação com a empresa, influenciando significativamente no alcance dos objetivos da organização. A pesquisa ocorreu em uma pequena empresa, de natureza familiar, localizada na cidade de Volta Redonda que possui nove funcionários e atua no ramo de Marketing Digital há quatro anos, cujo surgimento seu deu em função da necessidade de proporcionar soluções integradas e descomplicadas na área de marketing, design e publicidades com vitalidade e ousadia, a fim de promover marcas, produtos e serviços com o melhor custo e obtenção de um resultado satisfatório para seus clientes, estando sempre em busca de manter a satisfação de seus funcionários, retenção e atração de novos talentos. A Missão da empresa é: identificar nichos de oportunidades nos diversos ramos de atividades e desenvolver identidades visuais eficazes e inteligentes; a Visão é ser reconhecida como uma agência de soluções descomplicadas que desenvolvem de forma inteligente ações em marketing e publicidade com as melhores estratégias do mercado e seus Valores estão alicerçados em: honestidade, responsabilidade, criatividade, comprometimento, persistência, lealdade e integridade. Desta forma, para que a empresa consiga atingir os propósitos de sua Missão, Visão e Valores, torna-se necessário encontrar meios para demonstrar e conscientizar os proprietários sobre a relevância e importância da gestão de clima organizacional no alcance dos objetivos organizacionais, respaldando-se nas seguintes hipóteses que se levanta: a) a cultura própria das empresas familiares dificulta colocar em prática as sugestões e ações de melhoria, por parte dos profissionais de Recursos Humanos; b) a pesquisa de clima organizacional representa uma importante ferramenta para que o profissional de Recursos Humanos possa mapear gaps de satisfação dos funcionários com a empresa e, melhorá-los via Gestão de Clima Organizacional; c) a análise dos resultados obtidos na pesquisa de clima organizacional é um meio de demonstrar problemas encontrados, indicando via plano de ação, quais e como as mudanças e melhorias podem ser realizadas, viabilizando desta forma a conscientização da necessidade de mudanças. Assim, tendo em vista a necessidade de conscientizar os

proprietários de pequenas empresas no que diz respeito a relação existente entre a satisfação dos funcionários e o 3 alcance dos objetivos da organização e, à partir dos resultados obtidos nesta pesquisa, pretendeu-se responder as seguintes perguntas de pesquisa: como a pesquisa de clima organizacional é importante ferramenta no diagnóstico de satisfação dos funcionários? Como o profissional de Recursos Humanos pode realizar a sensibilização dos proprietários sobre a necessidade de melhorias? Para tanto, definiu-se como objetivo final: diagnosticar o clima organizacional e propor plano de ação para melhorias.

Materiais e métodos

Trata-se de um Estudo de Caso exploratório e de natureza qualitativa. Primeiramente foi realizada Revisão de Literatura para ampliar conhecimentos sobre o tema e temática. Em seguida a empresa a ser estudada foi escolhida e a autorização para a pesquisa foi obtida. Optou-se em coletar os dados por questionário totalmente padronizado, estruturando-se as perguntas para receber respostas fechadas em escala Likert de 05 pontos, sendo o mesmo elaborado pelos autores, com adaptações indicadas nas literaturas pesquisadas. Os questionários, que tiveram por objetivo diagnosticar o clima organizacional da empresa foram aplicados para 09 funcionários. Os dados coletados foram tabulados em planilha Excel e posteriormente tratados por análise de conteúdo, com as devidas categorizações. Após, realizou-se as análises, correlacionando os resultados com as literaturas pesquisadas. Por fim, elaborou-se um plano de ação para auxiliar e direcionar ações de melhoria.

Análise e discussão dos resultados

Após tratados os dados, evidenciou-se na empresa pesquisada aspectos que indicam a importância do diagnóstico e gestão do clima organizacional e a sua influência na satisfação dos funcionários e, conseqüentemente no alcance dos objetivos estratégicos da organização, aproveitando-se para sugerir ações de melhoria. Os resultados do estudo apontaram que a empresa possui clima organizacional favorável, porém alguns pontos importantes para o crescimento e desenvolvimento da empresa precisam ser melhorados. Evidenciou-se que 40% dos funcionários alocados na empresa sentem a necessidade de ter mais autonomia na realização de suas tarefas. Fato que está

em consonância com (CHIAVENATO, 2009, p.120), quando diz que o chefe quem transmite aos subordinados as expectativas e os planos da organização. Considerando que a autonomia é uma forma de motivação, deve-se ter o cuidado para que os funcionários se aculturem sobre a missão, visão e valores da empresa, assim como aos objetivos e metas da organização; fato que se não observado pode ser capaz de comprometer o alcance de resultados positivos em negociações futuras. Nesse sentido a pesquisa diagnosticou que 22% dos funcionários desconhecem ou não tem total conhecimento da missão, visão e valores da empresa. Com relação à remuneração oferecida pela empresa, a pesquisa apontou que 28% dos funcionários estão insatisfeitos. Este é considerado um dos principais fatores de desmotivação dentro das organizações, pois gera um desequilíbrio interno em relação ao externo; que de acordo com o entendimento de (XAVIER; SILVA; NAKAHARA, 1999), as empresas necessitam estar preparadas para mudar suas estratégias, a fim de ser tornarem flexíveis.

4 Existe um leque variado de benefícios que podem ser praticados pelas organizações, e podem utilizar recompensas financeiras como forma de motivação e incentivo (CHIAVENATO, 2004); mas, as empresas não precisam, necessariamente, dispor de valores em espécie para recompensar seus funcionários, é possível oferecer, por exemplo, parcerias com instituições de ensino, proporcionando aos mesmos a oportunidade de adquirir novos conhecimentos; assim como, também podem realizar parcerias com restaurantes e farmácias etc. A partir dos resultados obtidos neste estudo, sugere-se ao departamento de Recursos Humanos da empresa ações para melhoria, conforme demonstrado no quadro 1. Quadro 1 – Plano de Ação REMUNERAÇÃO AUTONOMIA

| WHAT (O QUE?) | WHAT (O QUE?) | WHY (POR QUÊ?) | WHY (POR QUÊ?) | WHERE (ONDE?) | WHERE (ONDE?) | WHEN (QUANDO?) | WHEN (QUANDO?) | WHO (QUEM?) |
|--|--|---|----------------------------|---|---|-------------------------|---|-----------------|
| Planejar e Implementar programa de benefícios. | Proporcionar a criação de um ambiente mais livre para tomadas de decisões, além de enraizar normas e cultura da empresa. | Conscientizar os funcionários sobre o impacto de suas ações nos projetos; | Delegar responsabilidades. | Na empresa onde o estudo foi realizado. | Na empresa onde o estudo foi realizado. | No prazo de seis meses. | Após novos estudos que identifiquem se a cultura da organização estará alinhada a este tipo de mudança. | Profissional de |

RH a ser contratado pela empresa, com qualificação para planejar e implementar o programa de benefícios, além de realizar a gestão de pessoas da empresa. WHO (QUEM?) Todos os funcionários com função de criadores HOW (COMO?) a) Alinhando-se os objetivos individuais aos objetivos da empresa. Realizando-se cotação de valores com fornecedores de tickets de vale refeição e restaurantes próximos, após esta cotação reunir-se com HOW (COMO?) Via gestão participativa, que permita aos funcionários exporem suas visões do negócio, apresentem soluções e idéias criativas analisando 5 Fonte: Elaboração própria das autoras, 2018.

Considerações finais

Os resultados confirmam a hipótese de que a pesquisa de clima organizacional representa uma importante ferramenta para que o profissional de Recursos Humanos possam mapear gaps de satisfação dos funcionários com a empresa e, melhorá-los via Plano de Ação. Os achados do estudo também indicam que mesmo as pequenas empresas necessitam do suporte de um profissional de Recursos Humanos para aplicar métodos, técnicas e ferramentas essenciais à Gestão de Pessoas, capazes de auxiliar a organização no alcance de seus objetivos estratégicos. Todavia, somente após o diagnóstico do tipo de cultura organizacional, será possível afirmar que as sugestões indicadas neste estudo poderão ou não ser aplicadas na organizacional, levando-se em conta também, que a empresa sob pesquisa possui complexidades de gestão por se tratar de empresa familiar. Sugere-se a realização de pesquisas futuras que contemplem outras fontes e métodos de coleta de dados e, sejam realizadas em empresas de vários segmentos e portes no intuito de ampliar o conhecimento, confirmando ou não os achados desta pesquisa.

Referências

- CHIAVENATO, I. Recursos Humanos: O Capital humano nas organizações. 9ª edição, Rio de Janeiro: Elseiver, 2009.
- CHIAVENATO, I. Introdução a teoria geral da administração. 7ª edição, 2004.
- PUENTE-PALACIOS, K; FREITAS, F. Clima Organizacional: Uma Análise de sua definição e dos seus componentes. Revista O&S, Brasília, v. 13, n. 38, julho/setembro, 2006.

XAVIER, P. R.; SILVA, M. O.; NAKAHARA ,J. M. Remuneração variável: quando os resultados falam mais alto. 1. Ed. São Paulo: Makron, 1999. 135p

GESTÃO DE PROJETOS COMO FERRAMENTA ESTRATÉGICA PARA DESENVOLVIMENTO DE ATIVIDADE DIDÁTICA

Lucas Martins de Castro¹
lucascastrogalo@gmail.com

Natan Valva Figueiredo¹
natanvalva@hotmail.com

Roberta Silva¹

Robh24@hotmail.com

Suellen Cristiny de Mello Pinho¹
suellen_piinho@hotmail.com

Talita Arapujo Cardozo¹
talitaacardozo@gmail.com

Marcus Vinicius Barbosa²
marcus.barbosa1979@gmail.com

Regina Coeli da Silveira²
profregina_coeli@yahoo.com.br

¹Aluno do Curso de Administração – FaSF,

²Docente/pesquisador do Curso de Administração – FaSF

Introdução

A pressão do cotidiano acadêmico por prover provocações no sentido para que o alunado sintam-se motivado a desenvolver atividades diferenciadas consiste em um grande desafio ao docente, no sentido de criar possibilidades e aos discentes, no sentido de compreender e investir na ideia como sendo um produto de relevância para seu aprendizado e ampliação de sua visão para atuar no mercado, onde espera-se ao final encontrar um denominador comum entre a teoria e a prática. A disciplina de Gestão de Projetos, sob esse enfoque, permite a discussão de elementos da teoria aliado a um contexto que entendemos como sendo a chamada situação problema, e que delimita a proposição para criação de atividades dentro do contexto da organização educacional para servir como referência para discussões dentro dos ambientes de aprendizagem.

Segundo Moura e Barbosa (2013), a atividade de planejamento tem como ponto de partida problemas, situações, necessidades, recursos, experiência pessoal e institucional entre outros. O projeto deve se familiarizar com todos os detalhes, suas necessidades, criando soluções e alternativas sobre riscos identificados. A necessidade de ações corretivas deu origem ao projeto, trazendo resultados esperados e meios de como alcançá-los.

Ora, se dentro do ambiente empresarial a atividade de gestão de projetos tem sua relevância para a prática discente. Assim questiona-se: qual auxílio os discentes do Curso de Administração obtiveram com uso de metodologias ativas na disciplina de Gestão de Projetos?

Dessa forma, o objetivo geral desse processo consiste em compreender como a gestão de projetos contribui didaticamente para o desenvolvimento de conhecimentos por meio de atividades baseadas em situações problemas, além de agregar conhecimentos iniciais sobre tal metodologia para que compreendam a importância do uso de tais técnicas para desenvolvimento de suas atividades acadêmicas e laborais.

Ao final do presente estudo, como contribuição, espera-se a assimilação e absorção de tais conceitos, apontando a relevância da disciplina como elemento integrador e provocador de situações construtivas no ambiente de aprendizagem, além de destacar a relevância da disciplina para o Curso de Administração e demais cursos integrantes do eixo de gestão.

Materiais e métodos

Inicialmente, a proposta metodológica do material de pauta por uma breve revisão bibliográfica acerca dos conceitos de Gestão de Projetos e Metodologias ativas de ensino aprendizagem, destacando o caráter prático da disciplina e apontar que tipo de produto essa carga em sua essência. Assim, a pesquisa bibliográfica, aponta por Gil (2007) a pesquisa possui caráter exploratório e permite maior assimilação com o problema, refletindo a compreensão de visões e percepções ante o entendimento e o posterior enfrentamento compreensão autorais, que leva o pesquisador à reflexão. Por outro lado e como ciência social aplicada, a atividade parte busca apresentar os ganhos de conhecimentos obtidos a partir de uma situação-problema trazida para o ambiente de aprendizagem, que permitirá apontar os benefícios do uso dessa ferramenta e como isso agrega à bagagem acadêmica do discente, propondo uma interação no grupo de sala, onde atividades essas que poderão ser apresentadas, posteriormente dentro do ambiente empresarial. Tal atividade remonta o pensamento de Alyrio (2009, p. 121), ao destacar que “Na Administração pública ou de empresas (também uma prática), a pesquisa deve ser norteadora para situações de trabalho, buscando melhorar a organização da empresa, superar conflitos entre os trabalhadores, priorizar a satisfação da sociedade etc”, onde espera-se destacar o caráter prático e dinâmico da atividade.

Resultados

Para iniciar a apresentação dos resultados, previamente trazemos a definição do que consiste em um projeto. Segundo Baker e Baker (1998, p.5), projeto

[...] “é uma sequência de tarefas com um início e um fim que são limitadas pelo tempo, pelos recursos e resultados desejados. Um projeto possui um resultado desejável específico; um prazo para execução; e um orçamento que limita a quantidade de pessoas, insumos e dinheiro que podem ser usados para completar o projeto.” (BAKER & BAKER, 1998, p.5).

A partir desse momento, o trabalho buscou evidenciar como a proposta de atividade avaliativa da disciplina de Gestão de Projetos agregou conhecimentos e proporcionou outras interações entre o grupo discente, dado que as atividades envolvem toda turma, onde cada indivíduo se responsabiliza pelo envolvimento uns dos outros, fortalecendo a atividade coletiva. Assim desenvolvendo técnicas de aprendizagem, caracterizado por uma transferência de conhecimentos adquiridos no dia a dia, isso nos mostra a importância de se desenvolver e manter profissionais contextualizados com o ambiente dos projetos didáticos para garantir a melhoria e a sustentabilidade da gestão dos projetos por meio do processo de aprendizagem de indivíduos e grupos.

As respostas dadas pelos alunos ao longo do processo dão pistas sobre o que já foi compreendido e no que ainda é preciso avançar, assim como os momentos de sistematização dos conteúdos, quando a turma define com suas palavras os conceitos estudados, deixando claro o aprendizado.

Discussão

Temos então ideias e propostas inovadoras na implementação de tecnologias no auxílio do aprendizado das atividades, para auxiliar e ajudar o desenvolvimento da educação com objetivo de tornar um elemento de instrução tanto para os professores quanto para alunos.

Veiga (1995, p.13) “O Projeto Político-Pedagógico busca um rumo, uma direção. É uma ação intencional, com um sentido explícito, com um compromisso definido coletivamente. Por isso, todo projeto pedagógico da escola é, também, um projeto político por estar intimamente articulado ao compromisso sociopolítico e com os interesses reais e coletivos da população majoritária. (...) Na dimensão pedagógica reside a possibilidade da efetivação da intencionalidade da escola, que é a formação do cidadão participativo, responsável, compromissado, crítico e criativo.

Pedagógico, no sentido de se definir as ações educativas e as características necessárias às escolas de cumprirem seus propósitos e sua intencionalidade.” (VEIGA, 1995).

A atividade de gestão de projetos teve seu início na década de 60, conforme Dácio Guimarães de Moura (2013), e posteriormente a atividade se expandiu e trouxe a espaços de aprendizagem a difusão desse conceito. Teve início na administração, sendo utilizada em grande escala no desenvolvimento de sistemas, engenharia, desenvolvimento de novos produtos. Em um período curto de tempo foi abrangendo outras áreas, deixando de ser ferramenta utilizada somente por administradores e engenheiros. Como uma ferramenta de cunho prático, quando aplicado em ambientes de aprendizagem, auxiliam, como instrumento didático para o desenvolvimento de uma série de atividades, incluindo produção de novos recursos, serviços produtos e métodos inovadores para evolução de conteúdos programáticos, por meio de atividades inovadoras propostas por professores e projetos pedagógicos envolvendo aprendizagem e educação.

São projetos desenvolvidos por alunos em uma (ou mais) disciplina(s), no contexto escolar, sob a orientação do professor, e têm por objetivo aprendizagem de conceitos e desenvolvimento de competências e habilidades específicas. Esses projetos são conduzidos de acordo com uma metodologia denominada Metodologia de Projetos, ou Pedagogia de Projetos [...] os projetos de trabalho são executados pelos alunos sob a orientação do professor visando a aquisição de determinados conhecimentos, habilidades e valores (MOURA; BARBOSA, 2006, p.12).

Segundo Moura e Barbosa (2006) os projetos de trabalho têm como objetivo alcançar habilidades na condução de métodos.

Considerações finais

O ambiente empresarial a atividade de gestão de projetos tem sua relevância para a prática discente, notadamente criando estratégias para desenvolvimento de atividades, com vistas ao envolvimento do coletivo, colaborou para que a equipe de discentes estivesse mais engajado e envolvidos no projeto. As atividades decorrentes do Projeto considerado conjunto, permitiu aos alunos compreender de forma prática, a contribuição didática da partir de uma dada demanda interna da própria instituição. Os desafios perpassam pelo campo da pesquisa e do conhecimento do contexto da atividade, tendo por ponto focal a provocação do docente para que as atividades sejam desenvolvidas a contento. Ademais a atividade agregou informações sobre contextos

práticos que levaram o aluno à maior compreensão e busca por novos alcances, servindo esta de elemento norteador para desenvolvimento de outras atividades em outras disciplinas, o que corrobora o potencial do desenvolvimento da atividade.

Como contribuições e considerações finais, entende-se que o trabalho não se encerra nem ao menos com a entrega do produto ao final do semestre, porém permite que sejam base para novas provocações dos docentes aos discentes, visto que a atividade de projeto permite o melhor encadeamento lógico para promover o planejamento das atividades para entrega do produto.

Referências

BAKER, S., BAKER, K. E. (1998) *Project Management*. Alpha books, New York, 1998.

MOURA, Dácio, BARBOSA, Eduardo. F: *Trabalhando com projetos: planejamento e gestão de projetos educacionais*/ 8. Ed – Petrópolis, RJ: Vozes 2013

OLIVEIRA, Cacilda Lages. Significado e contribuições da afetividade, no contexto da Metodologia de Projetos, na Educação Básica, dissertação de mestrado – Capítulo 2, CEFET-MG, Belo Horizonte-MG, 2006.

VEIGA, Ilma (1995) *Projeto Político - pedagógico da Escola*. Papirus.

PLANEJAMENTO DA ATIVIDADE DE PROJETO: A COMPLEXIDADE NECESSÁRIA PARA ALCANCE DOS OBJETIVOS DA ATIVIDADE

Alan Oliveira do Santos¹

oficina.ms@hotmail.com

Jean de Almeida Lopes¹

jean.almeida.sk@gmail.com

Lorrenie Liandro de Alencar¹

lorrenieliandro@gmail.com

Victória de Souza Toledo¹

vsouzatoledo2312@gmail.com

Marcus Vinicius Barbosa²

marcus.barbosa1979@gmail.com

Regina Coeli da Silveira²

profregina_coeli@yahoo.com.br

Paloma de Lavor Lopes²

palomalavor@gmail.com

¹Aluno do Curso de Administração – FaSF,

²Docente/pesquisador do Curso de Administração – FaSF

Introdução

A princípio, sabemos que a finalidade do planejamento consiste em criar um plano de projeto que possa, e deverá ser utilizado para guiar tanto a execução quanto o controle do projeto. Vale ressaltar que as atividades de um projeto precisam ser realistas e factíveis, contemplando os objetivos, metas, restrições, custos, cronograma e recursos envolvidos. Ademais, não deverá ser encarado “como um trilho, mas sim como uma trilha”, auxiliando na redução de incertezas e custos, assim como na alocação de recursos e na previsão de ações corretivas.

Visto que o planejamento é a fase responsável pela quantificação de tempo e orçamento que um projeto custará e que assim pode reduzir as incertezas relativas aos riscos e custos, qual o caminho a ser percorrido, o que deverá ser feito para que se possa obter um bom planejamento das atividades de um projeto?

A atividade desenvolvida tem por objetivo informar quais são os passos mais importantes ao se realizar o planejamento das atividades de um projeto, principalmente com relação ao cronograma, recursos envolvidos, e estratégias para lidar com situações emergenciais.

A atividade desenvolvida trará um breve panorama acerca da atividade de planejamento do projeto bem como destacar que um bom planejamento acarreta mais benefícios ao longo da execução da atividade do projeto, dado que espera-se que a atividade do planejamento seja um elemento mitigador dos riscos de execução.

Consequentemente, como contribuição e fomento de atividade de gestão de projetos nos cursos de gestão, estima-se que esta sirva de apoio a discentes dos demais interessados no desenvolvimento de atividades com foco em projetos.

Materiais e métodos

Metodologicamente, o trabalho se propõe a realizar de uma breve pesquisa bibliográfica, descrevendo alguns pontos relevantes sobre planejamento, pelos quais se pretende aperfeiçoar a maneira de efetuar um bom planejamento. Segundo entendimento de Gil (2007) a pesquisa bibliográfica possui caráter exploratório e permite maior compreensão de percepções frente o confronto de entendimento de autores, levando a uma atividade reflexiva.

Em um segundo momento será desenvolvida uma pesquisa qualitativa feita através da releitura de um estudo de caso pré-existente fundamentado por Creswell (2007), a qual embasará uma análise crítica.

Resultados

O presente trabalho foi retirado do trabalho intitulado “Gerenciamento de Projetos: Uma análise da Importância da Estrutura de Gerenciamento de Projetos no Alcance dos Objetivos Estratégicos, produzido por Ângelo Antônio, disponível no site administradores.com.br, de onde fez-se uma análise a partir do item 4, de onde se extraiu o seguinte relato, sendo estes resultados comentados à luz de referência sobre o tema.

Podemos perceber que a todo o momento uma enorme quantidade de projetos acontecem em todo tipo de organização, e o principal papel do gerenciamento de projeto consiste garantir o sucesso da execução das estratégias definidas no planejamento, tirando o máximo de proveito delas.

Inicialmente quando se pensa em um projeto, é muito comum não conseguir visualizar o projeto como um projeto como um processo cíclico, com etapas

organizadas cronologicamente, que devem ser respeitadas devido á necessidade de manter o processo organizado e com suas etapas bem definidas, com o fim de facilitar os gestores na administração das tarefas e da equipe. Conforme Vargas (1998), a maioria das pessoas que começa a trabalhar com projetos não sabe que passos seguir para planejar, executar e controlar um projeto de maneira eficaz, perdendo assim muito tempo com re-trabalho e redefinição de prioridades. Por esse motivo é de grande importância saber o passo a passo do processo de criação de um projeto.

FASE DE DEFINIÇÃO: segundo Vargas (1998), todo projeto tem sua origem em um problema ou uma oportunidade. (VARGAS, 1998, p. 56). Partindo dessa necessidade, o profissional deverá desenvolver o plano de gerenciamento do projeto que irá subsidiar a atividade a partir de uma situação problema ou uma oportunidade de mercado. (CARVALHO, 2015)

Conforme Vargas (1998), as atividades dessa fase estão voltadas para desenvolver formalmente o problema a ser resolvido pelo projeto, identificando os fatos geradores do problema, ou das atividades a serem aproveitadas. Segundo Vargas (1998), Todo projeto necessita de um objetivo e um escopo bem definidos. O objetivo destaca aquilo que se quer atingir com o término do projeto. O escopo retrata se o projeto inclui todo o trabalho necessário para atingir o objetivo e não inclui os trabalhos desnecessários. Tal relato possui relação direta com o entendimento de Carvalho (2015), onde este destaca que a partir da definição que se pode determinar as soluções possíveis, além de definir as atividades que deverão ser desenvolvidas, incluindo seus limites de atuação para que possa orientar a atividade de projeto.

FASE ESTRATÉGICA: segundo Vargas (1998), essa etapa é responsável pela criação de alternativas de se conduzir o projeto. Seu objetivo é descrever como serão realizados os trabalhos durante o projeto, respondendo a pergunta: Como nós iremos fazer isso? A maioria das alternativas de construção é criada através de reunião de *Brainstorming*, Carvalho (2015) aponta que tal técnica pode servir como elemento disparador de novas propostas de trabalho, entendendo que cada pessoa sugere uma alternativa para cada fase ou etapa do problema definido, sem que haja discriminação ou críticas por parte dos outros indivíduos envolvidos.

De acordo com Vargas (1998), ferramentas como análise SWOT, diagrama de causa e efeito, tabela de risco e contingência, e árvore de probabilidades são ferramentas que ajudam a mensurar e estimar os riscos, consequências e possibilidade de adequação a cultura a cada alternativa gerada, otimizando a eficiência do escopo.

FASE DE PLANEJAMENTO OPERACIONAL: segundo Vargas (1998), essa fase começa com a aprovação formal. Se considerado o Guia PMBOK (2012), a proposta tem relação direta com o Termo de Abertura do Projeto, que verifica a necessidade de negócio/produto/serviço, e as alternativas desenvolvidas, a partir do escopo seguindo de um plano estratégico para sua execução e que demarcam a execução de um grupo de atividades relacionadas com o término de determinada fase do projeto, atividades resumo, que são atividades que englobam outras atividades. Elas representam um conjunto de atividades, totalizando duração, datas e custos das atividades a elas pertencentes.

O tempo pode ser definido em semanas, dias, horas ou até meses, dependendo de cada projeto. Para determinar a duração de um projeto deve-se conhecer todos os recursos alocados na atividade e a produtividade de cada um deles.

FASE DE EXECUÇÃO E CONTROLE: tendo o escopo do projeto e seu plano de ação, a execução do projeto consiste na realização das atividades previstas no plano do outrora desenvolvido, contemplando o que deve ser efetivamente entregue e destacando o que não deve ser executado, o chamado não escopo (CARVALHO, 2015). A execução é realizada em partes, normalmente denominada pacotes de trabalho, (*workpackage*), divididas nas chamadas Estruturas Analíticas do Projeto – EAP, que fragmentam a atividade a seu menor nível de execução possível. A entrega a partir disso pode ser facilmente mensurada pelos executantes e ter a conclusão identificável de maneira simples e direta. (VARGAS, 1998). Analogamente, tal situação descrita pelo autor possui relação direta com o entendimento do Guia PMBOK (2012, p.57) ao destacar que “monitoramento e controle consiste dos processos necessários para acompanhar, analisar e organizar o progresso e o desempenho do projeto; identificar quaisquer áreas nas quais serão necessárias mudanças no plano; e iniciar as respectivas mudanças”, que permitirá posteriormente a à equipe propor mudanças mediante o desempenho da atividade. Dessa forma, entende-se que ao término de cada pacote de trabalho, devem-se avaliar os resultados obtidos e compará-los com o previsto no plano operacional.

FASE DE FINALIZAÇÃO: segundo Vargas (1998), essa fase pode ser definida como um exame analítico e pericial que segue o gerenciamento de projetos, de modo a avaliar se o resultado obtido está conforme o previsto nas suas definições. A auditoria deve ser conduzida por elementos interdependentes ao processo e tem como principal objetivo contribuir para o aprendizado no projeto, identificando falhas que

poderiam ser melhoradas. Caso a auditoria encontre alguma falha da equipe envolvida no projeto deve ser reunida para reavaliar o projeto. Com base na auditoria do projeto deverão ser discutidas as falhas cometidas, de forma a possibilitar o aprendizado para que em projetos futuros, as falhas não voltem a ocorrer. Todas as conclusões e discussões acertadas entre os envolvidos devem estar registradas no relatório final do projeto.

De fato, ao nos depararmos com o processo de planejamento de projeto não sabemos nem por onde começar, o que delinear, definir o que é mais importante. As etapas citadas acima nos permite entender como deverá ser feito, o passo a passo do planejamento das atividades de um projeto, compreendendo que, a fase do planejamento é de extrema importância para o sucesso da execução das atividades.

A primeira fase destina-se a definição, que surge a partir de um problema ou de uma oportunidade, e é a partir dessa definição que surgirá as possíveis soluções. A segunda é a fase estratégica a qual será responsável por criar caminhos para que se coordene o projeto, explicando como serão realizadas as atividades durante todo o projeto. A terceira fase refere-se ao planejamento operacional, que é onde começa a agrupar as atividades que serão executadas, estipulando prazos, que podem ser em dias, semanas, horas, meses, etc. Para que essa fase seja bem sucedida, deverá se conhecer todos os recursos que serão alocados na atividade, assim como a produtividade de cada um deles. A quarta fase nos diz sobre a execução e o controle dessas atividades, sendo essa, uma das fase de maior importância, pois o gerenciamento e controle das atividades definidas é que garantirão o sucesso da execução projeto. A quinta e última fase é a de finalização, onde deverá ser feita uma análise, avaliando o que se foi planejado e definido no início do projeto, e o que foi realmente feito e alcançado ao término do mesmo. Todas essas atividades deverão ser registradas num relatório final de projeto.

Segundo Carvalho (p.128) “os projetos cujo escopo não está bem definido, ou seja, o planejamento das atividades, a sequência e o tempo estão sujeitos a falhas, muito provavelmente não obterão sucesso. Os processos de gerenciamento do tempo e o escopo devem estar alinhados para que elementos essenciais sejam contemplados no cronograma do projeto.”. Esse entendimento da compreensão da atividade do grupo de monitoramento e controle, bem como da atividade de encerramento, pois dela deriva um ponto interessante: as lições aprendidas com os erros do projeto.

Discussão

O planejamento de um projeto é uma etapa muito importante para o desenvolvimento das atividades. Todo o processo parte das metas que foram definidas, demarcando as etapas para fazer com que esses objetivos se concretizem deste modo é importante que essa planificação seja detalhada e abastada em informações.

A boa elaboração de um planejamento pode garantir uma redução de custos, tempo, e recursos envolvidos assegurando o cumprimento de todas as etapas dentro do prazo estabelecido, pois sem um bom planejamento o caminho se torna mais exaustivo, além de ser mais propenso a prejuízos causados por decisões errôneas ou ações desnecessárias que podem limitar os processos em vez de aproximar do resultado esperado.

Conclusões

Diante de tudo que foi exposto, pode-se concluir que, em qualquer área de atuação surgem conjuntos de atividades aleatórias que se sistematizadas formam projetos passíveis de sucesso, a partir de um bom plano de gerenciamento. Assim compreendemos que para que o projeto ser eficiente e eficaz, se faz necessário, sobretudo, o desenvolvimento e estruturação de um bom planejamento inicial, definindo os objetivos a serem alcançados e a definição de cada passo do projeto. Com isso teremos a quantificação de tempo e orçamento que um projeto precisará e que assim, pode-se reduzir as incertezas relativas aos riscos e custos, traçando qual o caminho a ser percorrido e o que deverá ser feito para que se possa obter um bom planejamento das atividades de um projeto.

Desse modo, os objetivos do trabalho foram alcançados, ao destacarmos, a partir de um breve relato de caso de uma empresa pública, como a execução a partir dos passos definidos pela organização possui uma relação análoga com as atividades que compõem o ciclo de vida de um projeto, o que corrobora a utilidade de discutir, no ambiente acadêmico, em especial nos eixos de Gestão a disciplina, dado sua total aplicabilidade no mercado de trabalho.

Referências

CARVALHO, Fabio Câmara Araújo de. **Gestão de Projetos**. 1ª Ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: Métodos Qualitativo, Quantitativo e Misto**. 2ª ed., Porto Alegre: Artmed, 2007.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. Atlas: São Paulo, 2007
Project Management Institute. **Guia PMBOK: Um Guia do Conhecimento em Gerenciamento de Projetos (Versão em Português)**. 5º Ed. Pennsylvania: PMI, 2012.

VARGAS, R. V. **Gerenciamento de Projetos com o Microsoft Project 98**. Rio de Janeiro: BRASPORT Livros e Multimídia, 1998.

MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS: UM ESTUDO REALIZADO EM UMA EMPRESA DO RAMO DE SIDERURGIA

Bruna Alves de Oliveira¹
bruneynha@gmail.com
Sheila Maria de Souza Santos²
ssantos.grh@gmail.com

Aluna do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FaSF-Faculdade Sul Fluminense

²Professora do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FaSF-Faculdade Sul Fluminense

Introdução

As pessoas constituem o ativo mais importante e valioso das organizações, são elas que precisam ser criativas, inovadoras e apresentar resultados positivos para alavancar os objetivos do negócio da empresa (CHIAVENATO, 2009). Desta forma, não é possível dissociar a apresentação de bons resultados sem a identificação de quais competências os funcionários de uma organização necessitam ter para melhor desempenhar suas tarefas em seus respectivos cargos. O mapeamento das competências organizacionais e individuais se faz necessário para que a gestão de pessoas por competências seja realmente implantada de forma objetiva e assertiva. Não é possível gerir pessoas por competências sem antes mapear as competências organizacionais e as necessárias para a função do ocupante do cargo. Segundo Dias e Santos (2009) existem vários métodos disponíveis para a realização do mapeamento de competências. Para Gramigna (2007) existe um desdobramento das competências em atitudes, conhecimentos e habilidades segundo orientações taxonômicas que descreve níveis de proficiência em desempenho mínimo e máximo. Os métodos tradicionais de mapeamento de competências esbarram principalmente no excesso de subjetividade (LEME, 2007) e em sua maioria são complexos na aplicação e no método, fato que acaba por afastar as empresas da realização do mapeamento de competências, seja pela dificuldade encontrada em implementá-lo, ou seja pelo alto custo que envolve métodos utilizados e aplicados via consultores externos. À partir da análise realizada pelo método proposto por Leme (2007) é possível inferir que o mesmo traz uma nova abordagem e metodologia para o mapeamento de competências comportamentais de uma forma mais assertiva e menos subjetiva; trata-se do Inventário Comportamental para Mapeamento de Competências Comportamentais. “O inventário comportamental

para Mapeamento de Competências é uma metodologia que permite a identificação das competências comportamentais necessárias para que a empresa possa agir alinhada à Missão, Visão e Valores por meio da condução de uma atividade na qual os próprios colaboradores identificam as competências da organização, de forma simples, rápida e participativa. As competências identificadas servem como base e sustentação para todo o processo de Gestão por Competências de forma sólida, pois trabalha com a redução da subjetividade e têm comprovação matemática” (LEME, 2007, p. 39) Neste sentido, o presente estudo se justifica pela importância que o assunto possui no âmbito da Gestão Estratégica de Recursos Humanos, uma vez que a escolha e o uso de técnicas, ferramentas e métodos aplicados nos processos que compõe o Sistema de Administração de Recursos Humanos, dependerão, previamente, de competências técnicas e comportamentais identificadas, quer seja em nível individual, grupal ou organizacional. Muito embora a identificação de competências técnicas e comportamentais dos funcionários seja importante para que o Gestor de Recursos Humanos atue alinhando as políticas de RH aos objetivos organizacionais, o processo de mapeamento vem sendo negligenciado nas organizações. Talvez por falta de conhecimento por parte dos profissionais de Recursos Humanos sobre as técnicas utilizadas no mapeamento, ou porque as organizações, culturalmente, acreditam não haver a necessidade de uma análise detalhada das competências exigidas e requeridas para determinado ocupante de cargo e, por isso lançam mão de suposições ou de técnicas tradicionais para identificar competências necessárias, fato que compromete a eficácia e efetividade dos processos de gestão de recursos humanos. Tendo em vista a complexidade dos cargos no que tange as exigências e requisitos necessários e essenciais ao bom desempenho das funções, o mapeamento de competências comportamentais torna-se subjetivo se realizado de forma tradicional, ou seja, pela simples análise da Descrição de Cargos ou simplesmente baseado pela Missão, Visão e Valores organizacionais. Quando realizado o mapeamento de competências pelo Método do Inventário Comportamental, é possível reduzir a subjetividade que é peculiar ao processo de mapeamento (LEME, 2007), pois é realizado à partir de indicadores de competência que representam os comportamentos observados no dia a dia, pelos próprios funcionários da empresa, levando em consideração a missão, visão e valores da organização, além de ser o único matematicamente comprovado. O presente estudo teve como objetivo demonstrar a importância do mapeamento de competências para uma eficiente e eficaz gestão de pessoas por competências e, ainda que de forma sucinta,

analisou os métodos tradicionais de mapeamento; pretendendo também, demonstrar a aplicação do método proposto pelo Inventário Comportamental (LEME, 2007) e ao final responder à seguinte pergunta de pesquisa: como realizar o mapeamento 3 de competências comportamentais de forma mais eficiente e eficaz reduzindo a subjetividade do processo?

Materiais e métodos

Trata-se de um Estudo de Caso de caráter exploratório e descritivo com natureza qualitativa. Inicialmente foi realizada revisão de literatura no intuito de ampliar o conhecimento sobre o tema e temática e conhecer as metodologias utilizadas para mapeamento de competências. Após, escolheu-se a metodologia do mapeamento de competências comportamentais pelo inventário comportamental, aplicando-o em uma empresa de siderurgia na cidade de Volta Redonda após o recebimento de autorização de um dos gestores para tal. Ressalta-se que houve a solicitação de confidencialidade quanto a divulgação do nome da empresa. A escolha da empresa ocorreu pela facilidade de acesso da pesquisadora na obtenção de dados necessários e relevantes ao processo, todavia coletou-se os dados em ambiente fora da empresa. O cargo escolhido para ser mapeado foi Engenheiro de Manutenção JR do setor de manutenção. O setor possui 39 funcionários em horário administrativo, entre os cargos de: Gerente, Engenheiros, Técnicos, Supervisores e Inspectores das áreas mecânica e elétrica. Seguindo orientação da metodologia do inventário comportamental (LEME, 2007) primeiramente aplicou-se a técnica denominada “Gosto - Não Gosto - Ideal Seria” realizada com 14 colaboradores (35% do total da área), tendo sido respondido por todos representantes da função mapeada (Engenheiro de Manutenção Jr.). Após, foram extraídos os indicadores de comportamentos observados pelos colaboradores respondentes e sucessivamente as competências comportamentais relacionadas como boas, ruins e ideais para a organização. Assim, nesta etapa foram extraídas as competências organizacionais. Após essa etapa, foi aplicado o método denominado “Muito Forte/ Forte/ Normal/ Não se Aplica” onde dois funcionários (ocupante do cargo e superior imediato) identificaram na lista anterior composta pelos indicadores de comportamentos organizacionais, quais eram considerados “Muito Forte” e “Forte” para a função mapeada, extraindo-se então as competências da função. Por fim, um quadro com as competências mapeadas foi construído, indicando a correlação entre as competências organizacionais e aquelas

requeridas para a função. Em seguida realizou-se o cálculo matemático para mensurar o nível necessário de cada competência apurada da função (NCF). Por fim, apresentou-se um quadro demonstrando o nível de cada competência comportamental mapeada para a função em questão.

Análise e discussão dos resultados

Os resultados do estudo apontaram que o cargo mapeado requer competências totalmente relacionadas aos valores relatados como indispensáveis para um bom trabalho e um bom relacionamento na área onde o profissional vai atuar, estando alinhado à Missão, Visão, Valores e Estratégias da organização, conforme apontado por Leme (2007). Foi possível verificar que os relatos e afirmações de Leme (2007) se aplicam ao mapeamento de competências pelo inventário comportamental, dada a assertividade e comprovação matemática do método, indicando claramente quais as competências organizacionais são necessárias para a função mapeada e em qual intensidade elas devem se encontrar.

Considerações finais

Através da aplicação do método de mapeamento de competências pelo inventário comportamental foi possível evidenciar que o mesmo se destaca e difere das metodologias tradicionais de mapeamento de competências comportamentais. O fato desta metodologia ser a única comprovada matematicamente e, por consequência ter a subjetividade reduzida - característica marcante – permite inferir que os resultados encontrados neste estudo estão em consonância com o que a organização requer de seus funcionários via Missão, Visão e Valores. Confirmou-se que o método é de simples aplicação na prática e que usa os recursos da própria empresa para ser realizado, e por isso pode ser utilizado em empresas de todos os portes e segmentos e com qualquer número de funcionário. Infere-se ainda que a sua aplicação utiliza linguagem simples e de fácil entendimento por todos da empresa. Importante ressaltar que apesar da assertividade do método, o mesmo é pouco conhecido pelos profissionais de Recursos Humanos, tendo sido o mesmo conhecido pela autora à partir da disciplina Recrutamento e Seleção e Avaliação de Potencial no curso Superior de tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FasF- Faculdade Sul Fluminense. Afirma-se que não

houve dificuldades em sua aplicação e recomenda-se a utilização para todos os profissionais da área de recursos humanos.

Referências

CHIAVENATO, I. Recursos Humanos – O capital humano das organizações. Ed. Campus, 2009.

DIAS, R. P; SANTOS, M. J. M. Mapeamento de competências comportamentais: um estudo de caso aplicado na área de recursos humanos em empresa de engenharia de superfície. 2009 Disponível em:

<http://revistauniversitas.inf.br/index.php/UNIVERSITAS/article/download/84/66>

Acesso em: 15/08/2018

GRAMIGNA, M. R. M. Modelo de Competências e Gestão dos Talentos. Ed. Pearson Education do Brasil, 2007.

LEME, R. Seleção e entrevistas por competência através do inventário comportamental. Ed. Qualitymark, 2007 cap. 3,4,5, 7 e anexo V.

ELABORAÇÕES DE MANUAIS E FLUXOS PARA DINAMIZAR O PROCESSO DE PESQUISA DOS DISCENTES EM AVAS

Ana Caroline Souza¹

anacaraujo1@hotmail.com

Kane Dayre¹

kanedayre@yahoo.com.br

Keith Martins¹

keitinhamartins@hotmail.com

Nathan Costa Machado¹

nathan.fasf@gmail.com

Taiane Conde de Carvalho¹

taiane_conde@yahoo.com.br

Marcus Vinicius Barbosa²

marcus.barbosa1979@gmail.com

Regina Coeli da Silveira²

profregina_coeli@yahoo.com.br

Paloma de Lavor Lopes²

palomalavor@gmail.com

¹Aluno do Curso de Administração – FaSF,

²Docente/pesquisador do Curso de Administração – FaSF

Introdução

O acelerado desenvolvimento tecnológico trouxe grandes mudanças para a sociedade, principalmente no que tange à educação, onde nasceram os AVAs (Ambiente Virtuais de Aprendizagem), ferramenta que possibilita dinamizar o processo de aprendizado do discente, controlando o fluxo de informações na plataforma e a facilidade da comunicação com o docente para solucionar questões e dúvidas inerentes às atividades desenvolvidas por seus alunos nos centros educacionais ou até mesmo em casa, ao realizar um curso online. Todavia o aluno, mesmo familiarizado com a tecnologia de Comunicação e Informação, as chamadas TICs, encontram dificuldades no manuseio de informações cujo recurso seja técnico ou os elementos e ferramentas de uso são mais completos. Assim, a criação de tutoriais, manuais, mapas e fluxos complementam e norteiam a ação do discente ao utilizar espaços de aprendizagem compartilhados.

Tal entendimento, refletido nas atividades cotidianas das padronizações por meio do POP's – Procedimentos Operacionais Padrão, Manuais Normativos e Instruções Normativas, balizam as atividade de aprendizagem no ambiente virtual. Assim,

questiona-se: qual a metodologia a ser aplicada pelo professor a fim de obter o máximo de aproveitamento do aluno? Dessa forma, faz-se necessário alcançar a promoção da participação efetiva e a promoção da responsabilidade, proporcionando facilitar e gerenciar reflexões críticas e aprendizagem colaborativas para o melhoramento gradual da comunicação gerada no ambiente virtual.

A partir desse entendimento o presente trabalho tem os seguintes objetivos: exibir as principais vantagens desse ambiente, suas principais atribuições, a fim de deixar claro o apoio que essa ferramenta nos proporciona na construção do conhecimento e as possíveis barreiras que podem existir para um aluno não usufruir do AVA em sua totalidade.

Em virtude dos fatos mencionados, nós alunos do curso de administração da faculdade sul fluminense, esperamos que nosso trabalho enriqueça o conhecimento do leitor e colabore na sua formação acadêmica.

Materiais e métodos

A presente pesquisa adota uma perspectiva exploratória e descritiva, pautada em uma atividade prática aplicada à disciplina de gestão de projetos, onde de um conjunto de atividades, que foram divididas entre grupos para que haja maior interação e agilidade os alunos serão orientados por meio de guias, manuais, tutoriais e fluxos, sendo estes elaborados pelos alunos e alocados como parte integrante do projeto que será a base para o desenvolvimento do novo ambiente instrucional de submissão de TCC (trabalho de conclusão de curso). Segundo o autor Okada (2004 apud Nascimento et al., 2008, p. 6), O ambiente instrucional é mapeado no conteúdo, que também tem versão impressa, e no apoio tutorial feito por colaboradores que, geralmente, não são os autores. Focado na participação individual do aluno, sem grandes interações. Segundo o autor, esse formato de ambiente virtual é o mais utilizado e representa o tradicional curso instrucionista onde a informação é transmitida como na aula expositiva presencial.

Resultados

Podemos destacar como resultado, que para adquirir o sucesso da implantação do ambiente virtual de aprendizagem, seja ele para proporcionar um curso, uma discussão em fórum ou uma plataforma de submissão, as partes interessadas precisam

estar interligadas com os objetivos e restrições previamente estabelecidos em um escopo, um documento formal onde estão relacionadas todas as informações contidas e não contidas do projeto, pois, através dessa ferramenta da gestão de projetos, o grupo participante da construção do produto, terá o norte para atingir a eficácia dos objetivos brevemente estabelecidos podendo entregar um produto de qualidade.

Discussão

Verifica-se que através das orientações, dos manuais e do fluxo de informações disponibilizado pelos alunos, as atividades a serem elaboradas fluíram assertivamente, havendo a dinamização dos processos até a conclusão da atividade acadêmica em questão. Paralelamente, o formato em que se deu o início da atividade, em grupos, promoveu o espírito colaborativo entre os discente a fim de fornecerem apoio na construção do ambiente de submissão de TCC e a responsabilidade em entregar a parte do seu projeto dentro do prazo. Embora saibamos o valor que possui a ferramenta AVA, desconhecemos o seu conceito. De acordo com Santos (2003), apesar da expressão ambientes virtuais de aprendizagem ser, atualmente, muito utilizada, seu conceito não é tão claro e merece atenção.

De modo geral, um AVA refere-se ao uso de recursos digitais de comunicação, principalmente, através de softwares educacionais via web que reúnem diversas ferramentas de interação (OLIVEIRA et al., 2004; VALENTINI, SOARES, 2005). Com base nisso, o professor-orientador precisa, junto com a sua equipe, estabelecer diretrizes claras e orientá-los de acordo com as surgidas no processo de construção.

Conclusões

Podemos destacar que uma das principais vantagens do ambiente virtual de aprendizado é o fato de ser uma ferramenta autoexplicativa, onde não se faz mais necessário à presença de um orientador. Com isso, o processo de comunicação é dinamizado através do fluxo de informações coerentes com o objeto de estudo pretendido. Paralelamente, a plataforma pode ser acessada de qualquer lugar, precisando apenas de dispositivos com acesso a internet, dando a oportunidade aos alunos que não possuem acesso a educação presencial, apropriarem do conhecimento que é inevitável na formação profissional do cidadão.

Como na vida existe o pró e contra, a má construção do AVA como, por exemplo: os elementos que constituem a plataforma virtual apresentarem desorganizados, possuindo um cronograma do fluxo de informações descoordenado, tornará a ferramenta obsoleta, trazendo barreiras que inibirá a utilização pelo aluno e desestimulará a sua interação.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Maria Elizabeth Bianconcini de. **Educação à distância na internet: abordagens e contribuições dos ambientes digitais de aprendizagem.** Educação e Pesquisa. São Paulo, v. 29, n. 2, Jul-Dez, 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ep/v29n2/a10v29n2.pdf>. Acessado em 19 de Outubro de 2018.
- MORAES, Maria Cândida (Org). **Educação à distância: fundamentos e práticas.** Campinas, SP: Unicamp / Nied, 2002. Disponível em <https://www.nied.unicamp.br/biblioteca/educacao-distancia-fundamentos-e-praticas/> acessado em 21 de Outubro de 2018.
- Blog Edools. **O que é AVA.** Disponível em: <https://www.edools.com/faq/o-que-e-ava/>. Acessado em 21 de Outubro de 2018.
- SANTOS, Edméa Oliveira. dos; OKADA, A. L. P. **Ambientes virtuais de aprendizagem: por autorias livre, plurais e gratuitas.** In: Revista FAEBA, v.12, no. 18, 2003. Disponível em <http://www.comunidadesvirtuais.pro.br/hipertexto/home/ava.pdf/>. Acesso em 25 de Outubro de 2018.
- VALENTINI, Carla Beatriz, SOARES, Eliana Maria Sacramento (orgs.). **Aprendizagem em Ambientes Virtuais: compartilhando idéias e construindo cenários.** Caxias do Sul: EDUCS, 2010. Disponível em <http://www.ucs.br/etc/revistas/index.php/aprendizagem-ambientes-virtuais/article/view/393/323/> Acessado em 25 de Outubro de 2018.

METODOLOGIAS ATIVAS EM AULAS DE GESTÃO DE PROJETOS: UM OLHAR ABERTO PARA CRIATIVIDADE

Daiana Almeida¹

varandadaiana@gmail.com

Gislene Castro¹

gibranquinha31@gmail.com

Sabrina Knupp¹

sabrinakhnupp@gmail.com

Susane Oliveira¹

suzaninha_cmr@hotmail.com

Marcus Vinicius Barbosa²

marcus.barbosa1979@gmail.com

Regina Coeli da Silveira²

profregina_coeli@yahoo.com.br

¹Aluno do Curso de Administração – FaSF,

²Docente/pesquisador do Curso de Administração – FaSF

Introdução

A ideia de realizar o presente trabalho surgiu com base nas discussões realizadas na disciplina Gestão de projetos, do Curso de Graduação em Administração onde foi abordado o uso de metodologias ativas na disciplina de gestão de projetos na Faculdade Sul Fluminense (FaSF).

O uso das Metodologias Ativas como recurso didático na formação crítica do aluno permite ressaltar a importância da didática e do papel do professor no processo de mediação no processo na/para a formação crítica e reflexiva do aluno universitário, além de que esta deve ser significativa, onde a atividade deriva de um processo de construção, com atuação do professor na sala de aula, destacando a relevância do processo, sendo essas questões extremamente apontadas e destacadas, inclusive em avaliações institucionais internas junto ao discente, onde dos relatos será permitida a mensuração da atividade.

Compreendido sua importância, a metodologia ativa contribui com a criação de um espaço de aprendizagem em um contexto para atender a necessidade de formação profissional de alunos e de fundamental importância para o modo da educação e gestão de projetos. Desse modo questiona-se: de que forma as metodologias ativas contribuem para o desenvolvimento e percepção crítica do aluno?

Dessa forma, o presente estudo tem por objetivo apresentar breves conceitos acerca de metodologias ativas e agregar uma percepção crítica a partir do desenvolvimento da aplicação do método.

Entretanto, as características que diferencia o ambiente de aprendizagem ativa é a atitude ativa do raciocínio, em contraposição à atitude passiva geralmente associada aos métodos tradicionais de ensino. Dentre umas das Metodologias Ativas utilizadas está a problematização, que tem como objetivo estimular o estudante mediante os problemas, pois assim ele tem a possibilidade de examinar, refletir, posicionar-se de forma crítica.

Uma proposta edificante para provocar o pensamento ea descoberta do alunado, além de reforçar conceitos tão necessários no âmbito dos curso de graduação em Administração utilizando reforçando a importância no uso de tais métodos.

Materiais e métodos

Metodologicamente, o trabalho se propõe a realizar de uma breve pesquisa bibliográfica, descrevendo alguns pontos relevantes sobre planejamento, pelos quais se pretende aperfeiçoar a maneira de efetuar um bom planejamento. Segundo entendimento de Gil (2007) a pesquisa bibliográfica possui caráter exploratório e permite maior compreensão de percepções frente o confronto de entendimento de autores, levando a uma atividade reflexiva.

A partir desse entendimento, será apresentada um relato acerca da atividade desenvolvida na disciplina de Gestão de Projetos, que nos permite realizar uma atividade crítica a partir dessa atividade, relacionando aspectos teóricos retirados do trabalho desenvolvido por Borges e Alencar (2014), de onde vamos estabelecer conexões.

Resultados

Os resultados remontam relatos de trechos retirados do trabalho intitulado “Metodologias ativas na promoção da formação crítica do estudante: o uso das metodologias ativas como recurso didático na formação crítica do estudante do ensino superior”, publicado na Cairu em Revista, vol3, 4ª Ed., disponível no sitio da Faculdade Visconde de Cairu.

A atividade tem início no segundo semestre de 2018, com o seguinte problema a ser resolvido: desenvolver um serviço online de submissão e correção de Trabalhos de Conclusão de Curso, com o objetivo de otimizar o processo de orientação dos trabalhos para todos os professores e discentes do curso.

A proposta é que o recurso fosse muito auto direcionado, esclarecendo dúvidas por meio de mapas, fluxos de orientação e dicas que orientassem o aluno no uso da plataforma, bem como apresentar algumas orientações para facilitar a execução e o desenvolvimento do trabalho. Partindo desse entendimento, a atividade foi organizada em grupos, onde cada etapa do processo ficou a desses grupos, que devem se comunicar para que o projeto, as etapas e as atividades se comuniquem e forme um conjunto de atividades. Como primeira etapa avaliativa, foi organizado o cronograma de execução do projeto, material que compôs o Termo de Abertura do Projeto. Na segunda etapa esta ainda em fase de execução, os grupos, agora divididos por etapas da construção do um trabalho de TCC deverão desenvolver os materiais que servirão de base para implementação em um plataforma Moodle para que posteriormente sejam os próprios alunos os usuários do serviço, que será moldado com base nas orientações por ele delimitadas e entregues a equipe de design instrucional a partir da conclusão da atividade, como um documento consolidado e revisado pelas equipes, que terão como desafio a entrega de um único instrumento avaliativo para a disciplina. A atividade aponta a necessidade de senso crítico, pensamento em equipe e desenvolvimento de soluções conjuntas, onde entendemos que a atividade transcende apenas a solução de problemas para desenvolver atividades e conhecimentos, mas também estabelecer elos de trabalhos em equipe e fortalecimento de parcerias.

Discussão

As metodologias ativas são apontadas como elementos importantes para o crescimento profissional do discente, ao absorver elementos técnicos, aliados a

situações problemas, por meio de recursos desenvolvidos por parte do educador, que permite uma prática transformadora (CANDAU *apud* BORGES e ALENCAR, 2014), que ainda coadunam com o pensamento de Dewey (*apud* BORGES e ALENCAR, 2014), ao destacar que por meio de situações problemáticas, o professor é desafiado ao pensamento e automaticamente provocar o discente para desenvolver o pensamento reflexivo e o senso de equipe. Dentro de ambientes de aprendizagem e em especial ao longo do desenvolvimento da disciplina de Gestão de Projetos, foi lançado o desafio aos alunos para que fosse desenvolvido um produto a partir de dada situação problema. Decerto, a atividade envolveu toda turma do Curso de Administração, sendo a atividade dividida em dois macros processos: a atividade de elaboração do Planejamento de Projeto e a entrega de um documento formal que habilitará a equipe de TI a desenvolver, em ambiente virtual de aprendizagem uma plataforma para submissão dos Trabalhos de Conclusão de Curso. A atividade, baseada no conceito de *ProblemBased Learning* – PBL ou Soluções Baseadas em Problemas, apresenta vantagens de desvantagens. Aliando os conceitos apresentados no tópico resultados, elencamos aqui até o momento as percepções positivas obtidas com o desenvolvimento da atividade, bem como um paralelo com as dificuldades percebidas pelo grupo ao longo do desenvolvimento do trabalho. A atividade é representada por meio da tabela abaixo descrita:

Tabela 1 - Vantagens e Desvantagens PBL

| Descritivo | Fator Positivo | Fator Negativo |
|--------------------------------------|--|---|
| Responsabilidade do estudante | O aumento do senso de responsabilidade do estudante. | Com a ausência de provas e trabalhos escolares freqüentes, há menos cobrança por parte dos professores. |
| Habito de leitura e pesquisa | Estimulo a leitura e pesquisa e raciocínio lógico | Com a facilidade de acesso e a quantidade de informações disponíveis na internet, os alunos podem acabar recorrendo a fontes de pesquisas duvidosas |
| Trabalho em equipe | Desenvolve a habilidade de trabalhar em grupo | Dificuldades de aceitações de opiniões |
| Habilidades desenvolvidas | Criatividade, senso crítico, flexibilidade | Resultados de longo prazo e custos de implementação. |

Fonte: Elaborada pelos autores, 2018.

Conclusões

Compreendemos que o uso das Metodologias Ativas de Aprendizagem contribuem para desenvolver atividades e elemento de formação crítica para o pensar discente acerca de suas concepções e diferenciais para desenvolvimento de trabalho, como recurso didático na formação crítica do aluno permite ressaltar a importância da didática e do papel do professor no processo de mediação no processo na/para a formação crítica e reflexiva do aluno universitário, além de que esta deve ser significativa, onde a atividade deriva de um processo de construção, com atuação do professor na sala de aula, destacando a relevância do processo, sendo essas questões extremamente apontadas e destacadas, inclusive em avaliações institucionais internas junto ao discente, onde dos relatos será permitida a mensuração da atividade.

Dessa forma e por meio de desenvolvimento da atividade o discente consegue perceber pontos tanto positivos como negativos, que permitem o desenvolvimento da atividade de forma reflexiva, apontando possíveis desafios e possibilidades a partir da elaboração do material. O trabalho agregou breves informações acerca da atividade de desenvolvimento de projetos, além de observações, relatando a prática à teoria, dos pontos percebidos sobre a aplicação da atividade, o que nos leva ao entendimento de que obtivemos sucesso nas respostas às questões problema, bem como alcançar os objetivos propostos quando do início da atividade.

A importância da aprendizagem significativa demanda esforços e tempo para reflexão, seja por parte do professor, quanto aos objetivos que pretende alcançar, seja por parte do aluno, que necessita compreender e desenvolver propostas inovadoras a partir de uma situação problema.

Referências

BORGES, T. ALENCAR. Metodologias ativas na promoção da formação crítica do estudante: Disponível em:
http://www.cairu.br/revista/arquivos/artigos/2014_2/08_METODOLOGIAS_ATIVAS_PROMOCAO.doc Acesso em: 20/10/2018.
GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. Atlas: São Paulo, 2007

O USO DE FERRAMENTAS DE COMUNICAÇÃO VIRTUAIS EM AVAS COMO FORMA DE AUXÍLIO NO PROCESSO DE ENSINO-APRENDIZAGEM

Bruna Candido¹

brunasouzacandido@hotmail.com

Edmara Aguiar¹

edmaracostaaguiar@gmail.com

Letícia Ferreira¹

levilla@live.com

Marcelly Sant'Anna¹

marcellysantanna26@gmail.com

Mayara Souza¹

maysouza19@outlook.com

Marcus Vinicius Barbosa²

marcus.barbosa1979@gmail.com

Regina Coeli da Silveira²

profregina_coeli@yahoo.com.br

¹Aluno do Curso de Administração – FaSF,

²Docente/pesquisador do Curso de Administração – FaSF

Introdução

O Ambiente Virtual de Aprendizagem ou AVA são recursos baseados na e-learning que visa facilitar a inserção dos estudantes, professores e administradores no mundo virtual, além de auxiliar e facilitar o trabalho dos mesmos. O sistema educativo pode ser descrito por técnicas que utilizam métodos de aprendizagem a distância, redes de informações, serviços multimídias, entre outras aplicações.

As ferramentas do AVA podem facilitar os cursos de aprendizagem a distância com o objetivo de simular uma sala de aula, também pode auxiliar o curso presencial ampliando o ambiente de estudo, e possibilitando a aprendizagem significativa do aluno com a disponibilização de materiais de apoio para estudo. Os professores também se beneficiam de tal ferramenta, pois utilizam do suporte para desenvolvimento de práticas pedagógicas interdisciplinares.

A plataforma Moodle, que inicialmente foi criada apenas para o ensino superior a distância, rapidamente passou a fazer parte de quase todas as grades das faculdades presenciais. Pois a mesma possibilita que o professor gerencie seus alunos em grupos com facilidade, e é possível que o próprio aluno visualize suas notas, faltas e trabalhos que foram entregues através da plataforma, além de contar com todo um material de apoio para estudo que é disponibilizado através da plataforma virtual.

Mais importante do que todo o material de apoio que é disponibilizado pela plataforma, o professor deve assumir um papel de tutor dos alunos, onde deve se tornar um parceiro do estudante para o desenvolvimento de suas atividades dentro da plataforma virtual. Onde o professor deixará de exercer o papel do centro do saber, para que o aluno desempenhe tal papel.

Esse resumo tem como objetivo compreender de que maneira o uso de comunicações virtuais em AVA pode auxiliar os processos de ensino e aprendizagem, esclarecendo os questionamentos sobre as utilizações dos métodos de comunicação utilizados nos Ambientes Virtuais de Aprendizagem.

Materiais e métodos

Um caminho metodológico segundo Cervo et al. (2007:27) “é a ordem que se deve impor aos diferentes processos necessários para atingir um certo fim ou um resultado desejado”.

Tal ação, pautada pelo entendimento de Gil (2007) caracteriza a pesquisa bibliográfica como sendo de caráter exploratório e abre espaço para compreensão de entendimentos propostos pelos autores, abrindo campo para discentes e docentes tenham uma visão crítica acerca dessa atividade.

Na esteira desse pensamento e após um momento de uma breve revisão da literatura, Triviños (1987) destaca que fatos diante de determinada realidade permitem a melhor compreensão do tema abordado. Desse modo, o trabalho toma consistência ao ancorar-se em estudos que difundem os benefícios de ferramentas de comunicação em ambientes virtuais de aprendizagem, onde buscou-se apontar as vantagens do uso de tais instrumentos como elemento estratégico para dinamizar, mesmo que assincronamente o processo de ensino-aprendizagem. Esse levantamento partiu do levantamento de artigos publicados voltados à temática e servirá de base para discussões do trabalho ora desenvolvido.

Resultados

Os resultados obtidos com a leitura foram extraídos dos seguintes trabalhos científicos, intitulados “O uso do AVA no ensino da contabilidade de custos – Uma aplicação prática em Universidades Públicas Brasileiras.”, “O Ensino a Distância na Secretaria da Fazenda da Bahia” e “Uma Experiencia educativa na Pós Graduação – O

Uso do Moodle no curso de Gestão da Tecnologia da Informação em ambientes Educacionais”, publicados no SEGeT, respectivamente nos anos de 2006, 2013 e 2011, que destacavam os benefícios da EAD e suas ferramentas de comunicação, onde buscou-se traçar um paralelo a partir da leitura de cada um dos artigos apontando seus principais benefícios. Respectivamente intitulados Artigo 1 - “O uso do AVA no ensino da contabilidade de custos – Uma aplicação prática em Universidades Públicas Brasileiras.”, Artigo 2 - “O Ensino a Distância na Secretaria da Fazenda da Bahia”, Artigo 3 - “Uma Experiência educativa na Pós Graduação – O Uso do Moodle no curso de Gestão da Tecnologia da Informação em ambientes Educacionais”.

O extrato da compilação dos dados conforme apresentação na tabela 1- Comparação dos artigos.

Tabela 1 – Comparação dos Artigos

| Características | Artigo 1 | Artigo 2 | Artigo 3 |
|-----------------------------------|----------|----------|----------|
| Facilidade no acesso | ✓ | ✓ | ✓ |
| Auxílio na educação presencial | ✓ | | ✓ |
| Maior oferta de material didático | ✓ | | |
| Menor custo | | ✓ | ✓ |
| Maior interação | | | ✓ |

Cabe ressaltar que dentre os 5 artigos previamente selecionados, destacamos 3 dos cuja leitura se fez mais fluida e que permitiu nos traçar os paralelos ente os mesmos.

Discussão

Conforme demonstrado nos dados acima, o uso dos Ambientes Virtuais de Aprendizagem pode tornar as aulas mais dinâmicas, utilizando a internet e recursos multimídias, e favorecendo a inclusão digital de alunos e professores. A construção do

conhecimento do aluno se dá na interação com a informação, o conteúdo a ser estudado, e na interação dos pares.

A utilização desta ferramenta vem sendo cada vez mais utilizada no Brasil, já que as instituições de ensino em geral, estão gradativamente notando os benefícios da utilização de um curso na web, percebe-se que o grande propulsor desta mudança tem sido a internet, que coloca indivíduos em tempo e espaço diferenciados em conexão. Os recursos multimídia e ferramentas de ensino on-line comprovadamente otimizam e refletem positivamente no aprendizado presencial e a distância, com os resultados alcançados surpreendendo os próprios professores, esses recursos proporcionam um processo de democratização da informação, por ter um custo menor do que os ambientes físicos, podem abranger alunos de diferentes classes econômicas.

Além disso, o AVA oferta uma gama de materiais didáticos e fontes de informação, oportunizando variadas situações enriquecedoras. Com o uso da internet e do AVA muitas pessoas podem se beneficiar de todo o potencial que a ferramenta pode oferecer.

Conclusões

O sistema educativo tradicional e os modelos de aprendizagem autônoma, podem ser completados por técnicas que utilizam métodos de aprendizagem à distância, redes de informação, serviços multimídias e eletrônicos. Assim pode-se desenvolver a utilização da Web com os Ambientes Virtuais de Aprendizagem on-line de modo a servir de ferramenta de divulgação de material e de suporte a formação do usuário, possibilitando um feedback intensivo e extensivo.

Respondendo ao questionamento inicial: De que maneira o uso de comunicações virtuais em AVA podem contribuir nos processos de ensino e aprendizagem, verificou-se que a implementação do mesmo ajuda a potencializar a relação pedagógica quando atua em conjunto com a educação presencial, o aluno pode ter maior motivação já que os recursos tecnológicos despertam grande interesse e o educando pode estudar no seu próprio ritmo e no horário que seja mais conveniente. E ainda possibilita uma melhor conferência dos conteúdos abordados dentro e fora de sala de aula, uma vez que utilizam instrumentos que são disponibilizados virtualmente para estudo.

Porém, apenas disponibilizar conteúdo em formato tradicional utilizando novas tecnologias não significa educar. Para o uso eficiente da tecnologia, o foco deve estar no

estudante e na maneira como ele interage com conteúdo. Este novo foco é que deve direcionar o uso do computador na educação. Faz-se necessário também à acessória aos professores que utilizam ou desejam utilizar o AVA em suas disciplinas, essa assessoria pode ser dada por um profissional especializado, que teria como função orientar da melhor forma possível o docente quanto à adequação de utilização dos recursos tecnológicos na disciplina ministrada.

Referências

SILVA, Alexandre Alcantara, GONZALEZ, Ricardo Alonso. O ensino a distância na secretária da fazenda do estado da Bahia. Bahia: Salvador, 2013.

ROCHA, Joseilton S. da Rocha, RODRIGUES, Alexandre C. Rodrigues, GIMENESES, Renato S. e GUALBERTO, Antonia Pereira. O uso do AVA no ensino da contabilidade de custos – Uma aplicação prática em universitária brasileira. Bahia: Universidade Federal da Bahia, 2006.

BATISTA, André, OLIVEIRA, Carlos Alberto, HENCK, Joice, SILVA, Taís Andrade e NUNES, Yann. Uma experiência na pós-graduação – O uso do moodle no curso de gestão da tecnologia da informação em ambiente. Rio de Janeiro: FAETEC, 2011.

CERVO, Amado Luis, BERVIAN, Pedro Alcino e SILVA, Roberto da. Metodologia Científica. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. Atlas: São Paulo, 2007

TRIVIÑOS, A. N. S. Introdução à pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

UNIVERSITÁRIA, Revista Gestão. Os benefícios dos Ambientes Virtuais de Aprendizagem para Alunos, Professores e IES. Disponível em: <https://www.estudiosite.com.br/site/educacao-a-distancia/10-beneficios-dos-ava-para-as-instituicoes-de-ensino> Acesso em: 08/10/2018.

GESTÃO DAS DIFERENTES GERAÇÕES DENTRO DE UMA MESMA ORGANIZAÇÃO

Beatriz Eloy Ferreira¹

bia.elay@hotmail.com

Júlia Eloy Silva¹

amaralimoveisvr@gmail.com

Vanderlei Pontes de Rocha¹

van.portes@yahoo.com

¹Curso de Administração da FASF

Introdução

Atualmente convivemos com um cenário onde tudo se modifica rapidamente e isso também se repete dentro das empresas onde podemos ver grande diversidade em relação as diferentes gerações. Os líderes e gestores das atuais instituições precisam estar dispostos a lidar com as multigerções que estão se introduzindo cada vez mais no mercado de trabalho.

Há muitas dúvidas entre os líderes e gestores de como motivar e evitar conflitos com as gerações que surgiram ao longo dos anos. É importante um gestor competente dentro da organização que saiba a melhor forma de liderar e incentivar esses indivíduos.

Com isso visando a intenção de melhorias e capacitação dos gestores relacionada ao assunto abordado.

Materiais e métodos

Esse projeto foi baseado em pesquisas bibliográficas com material disposto publicamente, nós juntamos e comparamos ideias de outros pesquisadores sobre o assunto, com caráter descritivo, e de coletas de dados em uma pesquisa de campo.

Resultados e discussão

Cada geração passou por histórias que os diferenciam. Geração Baby Boomers, marcados pelos movimentos dos direitos civis, movimento hippie e a Ditadura Militar,

se tornaram pessoas muito experientes, normalmente ocupam cargos mais altos nas empresas.

A geração X foi notadamente influenciada pela globalização, está sempre a procura de liberdade, busca por seus direitos.

A geração Y, foi marcada pelo mundo virtual presenciou o terrorismo como fenômeno mundial.

A geração Z é uma geração que está imersa na tecnologia.

Em função disso as pessoas da geração Baby Boomers normalmente criam vínculos com a organização sendo fiel as suas autoridades prefere ser reconhecida pela sua experiência, já geração X mostrou estilo de vida equilibrado, trabalho em equipe, rejeição às normas, lealdade aos relacionamentos, a Geração Y são bastante informais, agitados e ansiosos, impacientes e imediatistas, a geração X tem capacidade de realizar várias funções ao mesmo tempo, desse modo tornou-se ainda mais ansiosa que a geração anterior.

A liderança é essencial para lidar, portanto é indispensável à comunicação; capacidade de trabalhar sob pressão; comprometimento; dinamismo, espírito empreendedor; trabalho em equipe; flexibilidade.

A gestão de pessoas vem sendo cada vez mais indispensável dentro de uma empresa.

Conclusões

Ao longo desse último século XX o aumento de gerações vem crescendo cada vez mais e em menos tempo. Com isso a necessidade de uma maior reflexão de estudos sobre as diferentes gerações e como os líderes e gestores devem lidar com cada uma delas. A velocidade desse crescimento está relativamente ligada a tecnologia que imediatiza e intensifica certas coisas, formando novos indivíduos e uma nova forma de sociabilidade.

Devido a rápidas mudanças no ambiente de trabalho que conseqüentemente gera uma alta rotatividade de funcionários, os líderes e gestores das atuais instituições precisam estar dispostos a lidar com as multigerções que estão se introduzindo cada vez mais no mercado de trabalho, cada uma possui características bastante distintas, por isso, é necessário ter cautela, competência e empatia para que seja mantida a harmonia em relação de funcionários entre si e com autoridades.

Referências

HAMILTON, Thiago e FLINK, Richard. Competências para Gerenciar Diferentes Gerações, 2012, http://convibra.org/upload/paper/2013/34/2013_34_7412.pdf acesso em : 15/06/2018.

NUNES, Patricia. O Alcance da Harmonia entre as Gerações Baby Boomers, X E Y na busca da Competitividade Empresarial no Século XXI, 2013, <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/9418322.pdf> acesso em : 20/06/2018.

SILVA, Gabriela. Gestão Estratégica de Pessoas em Ambientes Multigeracionais, 2011, http://www.inovarse.org/sites/default/files/T11_0452_2151.pdf acesso em : 23/06/2018.

ADMINISTRAÇÃO ESPORTIVA NO BRASIL

Gustavo Pereira Dias¹
pereiravr98@gmail.com
Luis Felipe Figueiras Rímulo¹
rimulo18@hotmail.com

¹Aluno do curso de Administração da FaSF

Introdução

Administração esportiva é uma área que movimenta milhões no país, mas como em várias outras áreas, é administrada por pessoas sem qualquer tipo de qualificação para isso. Clubes de futebol e federações em suas maiorias são administrados por ex atletas, políticos e empresários sem conhecimento algum para tal função. Muito disso por culpa também da falta de capacitação que ocorre no país, onde não tem muitos cursos, palestras e conferências e acaba dificultando quem quer se profissionalizar na área. Outro ponto negativo que acaba dificultando muito é a falta de investimentos em pesquisas sobre o tema, a maioria das pesquisas que ocorre são feitas por universitários através de artigos, monografias e trabalhos de conclusão de curso, que não condizem com a realidade da área no país, por isso a importância de tratarmos desse assunto.

Materiais e Métodos

O trabalho foi conduzido de caráter científico utilizando livros sobre o assunto e pesquisas científicas através de artigos, relacionado à dificuldade da capacitação de gestores esportivos no Brasil, visando aprender mais sobre tal assunto. Com objetivo de compreender a administração esportiva, e a falta de qualificação nessa área, visando resolver esse grande problema.

Resultados

Para resolver esse grande problema, algumas soluções são fáceis, mas quem realmente pode criá-las não tem interesse financeiro algum nisso, até mesmo por ter

alguns políticos que têm um respaldo grande em clubes e instituições esportivas, e até mesmo cargos administrativos dentro destes.

A criação de mais cursos nessa área seria a forma ideal de poder resolver esse grande problema de capacitação de profissionais, mas para isso seria necessário investir mais recurso financeiro.

Discussão

A Administração esportiva ou Gestão esportiva é uma área com um amplo mercado de trabalho, onde se necessita ter conhecimento esportivo e, além disso, um vasto conhecimento em administração, tal esse ligado à economia, marketing, legislação e política. No Brasil onde o esporte tem grande importância no produto interno bruto e movimenta milhões de reais anualmente, clubes e federações esportivas estão sendo administrados por pessoas sem o mínimo de preparo para função.

Segundo Souci (2002) citado por Bastos (2003) a falta de preparo de administradores em atividade no país, mostrando que ainda persiste o mito de que o simples fato de um profissional ter antiguidade na instituição o capacita e até torna-se critério para a seleção de administradores, sem levar em conta a diferença entre fazer o trabalho e ser responsável pela gestão do trabalho. Isso mostra bastante semelhança com o que ocorre nas instituições brasileiras ainda hoje.

Com a grande crescente dessa área, algumas universidades e sindicatos começaram a oferecer a disciplina Administração Esportiva e cursos de gestão esportiva de extensão universitária e de curtos períodos de duração no caso de especialização.

O investimento da área vem tendo um aumento com legislações criadas pelo governo incentivando a entrada de empresas investidoras, que injetam dinheiro em clubes, federações e entidades esportivas, visando retorno financeiro com o marketing esportivo, através de propagandas e vendas de seus produtos. Em questão de estudos, o que se tem encontrado do tema é através de trabalhos acadêmicos, monografias, dissertações e artigos.

Conclusão

Administração esportiva hoje no Brasil é um assunto delicado, mas que precisa ser pensado em evolução com urgência, pois as gestões de clubes e instituições esportivas no país estão sendo deixadas de lado para terem mais lucros do que sucesso na instituição.

As conclusões que se tem é que o assunto é importante, mas pouco estudado por falta de interesse, recursos, além de ter uma ótima porta para o mercado de trabalho, por ser um campo muito abrangente.

Referências

BASTOS, Flávia, Motrivivência, 2003.

KARNAS, Gabriel Silveira. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2010.

BASTOS, Flávia; MOCSÁNYL, Vinicius. Revista Mackenzie de educação física e esporte, 2005.

Disponível em <https://periodicos.ufsc.br/index.php/motrivivencia/article/view/930>

Disponível em <http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/remef/article/view/1309>

A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Brenda Nascimento Silva¹
brendanascimento@gmail.com
Thais das Graças Lopes¹
lopesthaisg@gmail.com

¹Aluno do Curso de Administração da Fasf

Introdução

A inclusão de pessoas com deficiência o mercado de trabalho é uma abordagem muito importante e significativa para as empresas, pois além de colaborar com a classe dos deficientes ainda trás uma boa visibilidade para essas organizações que cumprem a Lei de Cotas. Porém nem todas as empresas estão de acordo com tal contratação pelo grau de periculosidade ser um fator agravante que as empresas ainda levam em consideração ao tentar inseri-los em suas organizações e que muitas das vezes a empresa não possui estrutura adequada para receber essas pessoas. Por conta disso o tema se faz de extrema importância com o objetivo de expor de maneira consciente a importância da inclusão social dentro das organizações e apresentar soluções para a inclusão.

A empregabilidade de pessoas deficientes vem aumentando não só no Brasil, mas em muitos outros países, o que nos mostra um avanço significativo de responsabilidade social.

Materiais e métodos

Este trabalho foi realizado a partir de pesquisas bibliográficas com uma análise teórica, sendo uma pesquisa descritiva desenvolvida através de sites acadêmicos. Também será realizada uma pesquisa de estudo de caso para melhor compreensão da presente abordagem e acompanhamento dessas pessoas que buscam pela inclusão.

Resultados

A Lei de Cotas estabelece que toda empresa deve ter, em seu quadro de funcionários, a contratação de pessoas com deficiência física ou intelectual. Para empresas com até 200 funcionários deve-se contratar 2% da classe, esse número cresce

de acordo com a quantidade de colaboradores na empresa. O não cumprimento da lei acarreta em multas.

Incentivando assim, as empresas a aderirem a contratação e uma estrutura adequada para receber essas pessoas, diminuindo o número de deficientes que anseiam por uma oportunidade no mercado de trabalho.

Discussão

Segundo, Ribeiro e Carneiro (2009) abordam a preocupante situação de empresas que ainda apresentam resistência na contratação desta classe e no cumprimento da Lei de Cotas. Onde impõe que empresas com 100 ou mais funcionários devem respeitar o número de contratados imposto pela Lei.

Assim, uma estratégia adotada por diversas empresas consiste na tentativa de justificar o descumprimento da lei de cotas sob o argumento de que suas atividades são caracterizadas por elevado grau de risco e periculosidade, o que tornaria temerária e não recomendável a contratação de pessoas com deficiência. [...] Quando submetidas à investigação do MPT, as empresas procuram construir um argumento de defesa para o descumprimento da cota, recorrendo ao repertório de estratégias.

Sabemos que a inclusão teve o seu início nas escolas, a partir do momento em que os profissionais da área passaram a observar a potencialidade das pessoas com deficiência. Com isso as empresas também foram adotando a ideia da contratação dos mesmos, até que foi criada uma lei que garantia a empregabilidade desta classe, que por muito tempo era considerada sem valor para o mercado de trabalho.

A questão da inclusão de deficientes no mercado de trabalho é um desafio que pode ser visto pelas empresas como uma crise ou como uma oportunidade incrível. Muitos estudos mostram que promover a diversidade no mercado de trabalho trás muitos benefícios para as empresas. [...] Pela dificuldade que temos em lidar com o novo e porque não estamos habituados a lidar com deficientes e a pensar na inclusão destas pessoas no mercado de trabalho, torna-se fundamental investir na sensibilização de gestores e funcionários. Os gestores serão os responsáveis pela abertura de vagas para estas pessoas e pelo gerenciamento das dificuldades que aparecem no dia-a-dia (ANCHIETA, 2011).

A responsabilidade e cuidados dos gestores para com esses empregados são de suma importância para o desenvolvimento da empresa e para estímulo dos mesmos.

Conclusões

Ao concluirmos esse projeto, percebemos que apesar da dificuldade que as pessoas com deficiência encontram para ingressar no mercado de trabalho, essa possibilidade se tornou alcançável com o incentivo da Lei de Cotas, que defende esta classe direcionando as empresas na contratação dos mesmos e ressaltando o quanto isso pode ser relevante para a visibilidade e desenvolvimento da organização.

Referências

RIBEIRO, Marco Antônio; CARNEIRO, Ricardo. **A inclusão indesejada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**

Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/osoc/v16n50/08.pdf>

Data de acesso: 06 de Junho de 2018

ROMÃO, Carlos César Anchieta. **Inclusão dos deficientes nas empresas** Disponível em:

<http://www.administradores.com.br/producao-academica/inclusao-dos-deficientes-nas-empresas/4439/>

Data de acesso: 06 de Junho de 2018

OLIVEIRA, Marileide Antunes; GOULART, Edward Júnior. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: CONSIDERAÇÕES SOBRE POLÍTICAS PÚBLICAS NOS EUA, EUROPA E BRASIL**

Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbee/v15n2/04.pdf>

Data de acesso: 13 de Junho de 2018

RESPONSABILIDADE SOCIAL NAS ORGANIZAÇÕES

Gaio Bonifacio de Lorena¹

foxcrown@hotmail.com

Matheus Augusto da Fonseca Silva¹

masf201198@hotmail.com

¹aluno do Curso de Administração da FaSF

Introdução

Responsabilidade Social é uma estratégia que muitas empresas adotam para se destacarem no mercado, divulgam suas ações por vários meios como: propagandas chamativas em mídias, melhor qualidade de seus produtos, destaques em embalagens, divulgação do Balanço Social, entre outras estratégias de marketing criadas para fidelizar e atrair novos clientes, garantindo assim, seu espaço na vida do consumidor e de seus stakeholders². Entretanto garantem este espaço com ações voltadas para a sociedade, visando sempre um mundo melhor, já que o Estado por sua vez não consegue atender as demandas ambientais e sociais que são de extrema importância para a sociedade em que vivemos.

Diante desta situação nota-se a necessidade e a carência de ações voltadas ao público com menos recursos financeiros, para tal proposta o ideal seria se pelo menos uma a cada cinco empresas independente do porte, desenvolvessem ou apoiassem algum programa de Responsabilidade Social. Pois as ações sociais, contribuem para que as organizações tornem se beneficiadas perante suas concorrentes, atingindo seu público alvo, fidelizando mais clientes, tendo em vista que uma boa ação, irá contribuir para uma melhor qualidade de vida da população, proporcionar a inclusão social, melhorando assim a perspectiva de vida da população.

Materiais e Métodos

O estudo trata-se de uma pesquisa descritiva, conforme Cervo e Bervian (1983, p. 55), porque “procura descobrir, com a precisão possível, a frequência com que um fenômeno ocorre, sua relação e conexão com outros, sua natureza e características”.

A vertente metodológica utilizada para desenvolver o presente estudo, foi a qualitativa. Segundo Rey (2005) a pesquisa qualitativa apesar de não usar tradicionalmente o conceito de amostra, que é definida através de significados estatísticos de um grupo ou universo populacional, também é uma forma de produzir

conhecimento, e ela nos permite enfrentar problemas que por sua natureza, envolvem estudos de grupos grandes, como estudos comunitários e institucionais.

Resultados

Observe Responsabilidade Social é um conjunto de ações adotadas e realizadas pelas empresas visando o bem estar da sociedade, e uma maior lucratividade, ou seja, é quando uma empresa decide cooperar para melhoria de uma sociedade, em um aspecto geral: educação, inclusão social, meio ambiente, entre outras ações benéficas à sociedade, tendo em vista os dois lados da organização: o lado interno que são os colaboradores e todos que irão afetar de alguma forma no resultado da empresa, e o lado externo, que são as conseqüências das ações, as parcerias e o ambiente em que está inserida.

Como alavancar a imagem corporativa através de programas de Responsabilidade Social? Vinculando suas ações de Responsabilidade Social Empresarial permanentemente à imagem da organização através do marketing; Buscando parcerias para aumentar o potencial organizacional; Através da divulgação do Balanço Social; Desenvolvendo programas que contribuam de maneira sustentável para com a sociedade estimulando a conscientização ambiental em crianças, jovens e adultos.

A Responsabilidade Social é um assunto muito discutido pela sociedade nos últimos tempos, pois são grandes os impactos causados por algumas organizações. Os projetos realizados pelas organizações se destacam por tratar de assuntos importantes como: melhorar e ajudar a população em alguns aspectos sociais, atender os interesses econômicos da sociedade, cuidar da sustentabilidade ambiental, entre outros aspectos. As empresas divulgam suas ações em mídias sociais, e tornam-se cada vez mais visadas pelo público, suas ações são vinculadas à imagem da empresa, e passam a ser referência no mercado gerando um diferencial a competir com outras organizações.

Discussão

Vincular ações de Responsabilidade Social Empresarial permanentemente à imagem da organização através do marketing; O Marketing é utilizado como uma ferramenta estratégica para divulgar além de seus produtos e serviços, as informações das ações sociais, que são praticadas pela empresa, essas divulgações ocorrem através de: propagandas da organização, próprio site da empresa, rótulos e embalagens, jornais, revistas, mídias sociais, entre outras formas de divulgação, que acabam induzindo o

cliente a comprar um produto ou serviço de determinada marca, através dessa estratégia a organização poderá atrair e conquistar cada vez mais potenciais consumidores.

Conclusão

O objetivo dessa pesquisa foi demonstrar que a prática de Responsabilidade Social não constitui em uma obrigação, e sim numa estratégia para alavancar seus negócios, agregar valor pela inovação e tornar-se referência de mercado, que por sua vez, está mais competitivo. Observou-se que as empresas que querem se destacar no mercado deve agregar valor à sua imagem pensando no impacto que suas atividades podem causar no meio ambiente, para tal problema a melhor forma de ressarcir a comunidade seria desenvolvendo alguma solução para melhorar tal impacto, por este motivo algumas empresas já estão incorporando, à sua cultura organizacional práticas de Responsabilidade Social.

Referências

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos** – 2ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

GARCIA, Ademerval. “**Responsabilidade social não é ajuda, é respeito**”. *Gazeta Mercantil*. Interior Paulista. 23/11/1999.

CERVO, A.L.; BERVIAN, P.A. **Metodologia científica**. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983. REY, González. F. (2005). **Pesquisa qualitativa e subjetividade**. São Paulo: Thomson.

LIMA, Manolita Correia. **A engenharia da produção acadêmica**. São Paulo: Unidas. 1997. 162pp.

ECONOMIA DE MERCADO

Bruno Luís Pereira de Paula¹

brunoppvr@gmail.com

Camila Portes da Silva¹

[camiilaportes@hotmail.com](mailto:camiiportes@hotmail.com)

Gustavo Chagas Coelho¹

gustavochagas3009@gmail.com

Nathália Lacerda de Paula¹

nathalia.lacerda@hotmail.com

Pietra Magalhães Baylão¹

pietrabaylao1234@hotmail.com

Suelem Ferreira da Silva¹

suelenferreira302@gmail.com

Paloma de Lavor Lopes²

palomalavor@gmail.com

¹aluno do Curso de Administração da FaSF

²Docente/pesquisador do Curso de Administração –FaSF

Introdução

A economia de mercado está presente, direta ou indiretamente, em nossas vidas, pois integra uma sociedade organizacional, em que todos os membros dessa sociedade fazem parte de alguma forma de uma organização, ou utilizam seus produtos e serviços. Assim os agentes econômicos pertencem à iniciativa privada, e buscam a menor interferência possível do governo.

Este é um conceito homólogo aos ideais do liberalismo econômico, o principal teórico deste tema foi Adam Smith, que escreveu o livro: “Uma investigação sobre a natureza e a causa da riqueza das nações”. Neste livro ele apresentou a ideia da “mão invisível”, essa expressão remete-se à lei de oferta e demanda, em que o preço e a quantidade demandada num determinado mercado estão inversamente relacionados, quanto mais alto for o preço de um produto, menos pessoas estarão dispostas ou poderão compra-lo. A lei da oferta afirma que um preço maior leva a uma quantidade ofertada maior e que um preço menor leva a uma quantidade ofertada menor.

Entender a economia de mercado nos possibilita compreender também a interferência das empresas em nossas vidas, que possamos investir e gerir recursos, adquirir produtos e serviços de forma mais consciente.

Materiais e métodos

Este resumo expandido foi elaborado com base em uma pesquisa bibliográfica, analisando artigos e sites. Com o intuito de mostrar e esclarecer de uma forma clara e objetiva as dúvidas e características sobre a economia de mercado, utilizado como base a pesquisa descritiva. Com o objetivo de conscientizar economicamente o consumidor ou empreendedor sobre a economia e como isso o afeta no dia a dia.

Resultados

Como levantado anteriormente, segundo Fortuna (2018) a iniciativa privada evita o máximo possível a intervenção do estado, dessa maneira chegamos ao conceito de livre mercado, que seria toda movimentação e transferência monetária, serviços ou bens, feitas por agente ou indivíduos. São classificados como tangíveis (propriedades da empresa que são concretas) e os intangíveis (é aquilo que não se pode ver, como exemplo a marca da empresa). Como exemplo, quando uma pessoa oferece sua mão de obra para uma corporação, ela troca seus serviços trabalhistas, de uma maneira mutuamente combinada, por um salário monetário, a corporação é representada por um gerente (um agente) com a autoridade de contratar.

Outro ponto que influencia de forma direta a economia de mercado é a lei de oferta e demanda, em que o preço e a quantidade demandada num determinado mercado estão inversamente relacionados, quanto mais alto for o preço de um produto, menos pessoas estarão dispostas ou poderão compra-lo, é uma relação inversa e proporcional, a lei da oferta afirma que um preço maior leva a uma quantidade ofertada maior, e que um preço menor leva a uma quantidade ofertada menor, busca estabilizar a procura e a oferta de um determinado bem ou serviço.

Há também vários tipos de economia de mercado, segue abaixo suas funcionalidades:

Economia Mundial: os países são divididos por níveis de desenvolvimento econômico: desenvolvido, emergentes e subdesenvolvidos. Esse sistema trata-se do conjunto de economias e movimentações em todos os países de forma individual.

Economia Centralizada: é um sistema econômico onde é feita uma fiscalização por um país ou um bloco, o ajuntamento de países com interesses econômicos em comum.

Economia Dirigida: o governo controla e distribui os recursos de seu país.

Economia Mista: neste tipo de sistema as iniciativas públicas e privadas atuam simultaneamente.

Economia do Desenvolvimento: estuda como as sociedades se desenvolvem, gerem renda e aumentam seus lucros.

Economia Política: analisa e estuda como se dá a performance das economias de todo o mundo. Ela avalia o comportamento humano frente à satisfação das necessidades individuais e coletivas. É dividida em microeconomia (analisa o comportamento e a interação entre empresas, comércios, indústrias e consumidores e como se dão suas relações sociais e econômicas) e macroeconômicas (estuda os fenômenos econômicos em nível mundial, ou seja, analisa rendas, consumo, produção, inflação, preços e o crescimento econômico global).

Economia Industrial: ramo da economia que avalia o desempenho, procedimentos estratégicos das organizações, suas relações e influências no mercado.

Discussão

Os países que adotam uma economia de mercado têm os produtos e serviços produzidos de forma quase totalitária pela iniciativa privada, havendo poucas empresas estatais, sendo elas geralmente de setores estratégicos, como: geração de energia, segurança pública e etc. Dessa forma, tendo mais empresas privadas, estimula-se a concorrência, melhorando os preços, a eficiência e a qualidade do produto, além de estimular o investimento em novas tecnologias. Também desempenham um papel social, de gerar emprego para a população. Por outro lado desfasamento entre a oferta e a demanda, gera inflação ou crises de estocagem excessiva.

Conclusões

Dado exposto, o presente trabalho norteou a abordagem econômica sobre o atual mercado, levando em consideração que nos dias de hoje quando falamos em mercado de consumo não estamos apenas falando em satisfazer os anseios de uma população, como muitas pessoas imaginam que é. Por trás da satisfação do consumidor há toda uma dogmática envolvendo o mercado que deve ser levada em consideração. O trabalho em questão demonstrou também de maneira clara e objetiva sobre a intervenção do governo sobre a iniciativa privada e por fim, foi abordado os tipos de mercado e suas funcionalidades de forma a demonstrar as formas de divisão da economia.

Referências

Adam Smith e a Mão Invisível. A Filosofia. Disponível em: < <http://www.afilosofia.com.br/post/adam-smith-e-a-mao-invisivel/335> >, acesso em: 21 de outubro de 2018.

DANTAS, Tiago. Liberalismo Econômico. Brasil Escola. Disponível em: < <https://brasilecola.uol.com.br/economia/liberalismo-economico.htm> >. Acesso em: 21 de outubro de 2018.

Economia de Mercado. Cultura Mix. Disponível em: < <http://economia.culturamix.com/mercado/economia-de-mercado> >, acesso em: 21 de outubro de 2018.

Economia de Mercado. Toda Matéria. Disponível em: < <https://www.todamateria.com.br/economia-de-mercado/> >, acesso em: 21 de outubro de 2018.

Economia de Mercado. Sua Pesquisa. Disponível em: < https://www.suapesquisa.com/economia/economia_mercado.htm >, acesso em: 21 de outubro de 2018.

ECONOMIA DE MERCADO

Bruna Barbosa de Andrade¹

bruuna.andradee@hotmail.com

Eugênio Renato de Faria Macedo¹

eugenio.renato@hotmail.com

Isabela dos Santos de Almeida¹

iisabelaalmeidaa511@gmail.com

Paola do Santos Falcão¹

paolafalcao88@gmail.com

Silciane Nacaratti De Almeida¹

siane.nacaratti@gmail.com

Thaynara Caetano de Araújo Barbosa¹

thatazinha-97@hotmail.com

Paloma de Lavor Lopes²

palomalavor@gmail.com

¹aluno do Curso de Administração da FaSF

²Docente/pesquisador do Curso de Administração –FaSF

Introdução

Economia de mercado é um sistema econômico que tem a função de regular as atividades econômicas. Esse sistema abrange diversos outros fatores no meio da sociedade e não somente na área da economia, ele também é incluso no meio social, político e cultural.

O mercado é comandado por várias empresas privadas como por exemplo banco, prestadora de serviço e etc. Essas empresas privadas, são em uma grande quantidade e por isso elas escolhem a maneira de trabalhar, fazendo um planejamento e tendo um controle financeiro.

“Estrutura de mercado A partir da demanda e da oferta de mercado são determinados o preço e a quantidade de equilíbrio de um dado bem ou serviço. O preço e a quantidade, entretanto, dependerão da particular forma ou estrutura desse mercado, ou seja, se ele é competitivo, com muitas empresas, produzindo um dado produto, ou concentrado em poucas ou em uma única empresa.” (PORTAL EDUCAÇÃO, 2018)

Dentro da economia de mercado é estabelecido a lei da oferta e da procura (demanda) e isso faz com que não somente o lucro da empresa seja maior, mas também satisfazer ao máximo seus clientes. Quando um produto é muito procurado no mercado não tem um estoque suficiente para atender a todos o preço desse produto aumenta, e quando um produto é pouco consumido e tem grande quantidade no estoque o preço abaixa.

Resultados

A princípio não se faz necessário a interferência do governo no mercado, por exemplo: quando ocorre um fenômeno natural, como a seca em uma plantação de feijão, logo o preço do feijão sobe. Com isso as pessoas passam a consumir menos feijão, e acabam substituindo por outros alimentos mais baratos no mercado. A demanda do feijão cai, diminuindo a pressão sobre os preços, onde os comerciantes começam a importar o feijão, aproveitando os preços elevados do feijão no mercado.

Quando os comerciantes fazem essa importação, a escassez do produto irá cair, dando um novo impulso à queda dos preços.

Mecanismo de ajuste automático de economia: a falta do produto eleva os preços e o aumento induz o fim da escassez. Ou seja, nesse caso não há necessidade da interferência do governo na economia, pois ocorreu o ajuste sozinho.

Podemos observar a necessidade da influência do governo no mercado, quando a uma necessidade do governo exercer a principal função, onde é assegurar que a economia possa funcionar. Com isso podemos citar algumas influências que o governo tem no mercado.

O produtor só investe suas economias e seu trabalho para produzir, porque ele sabe que tem o seu direito sobre sua propriedade e aquilo que está produzindo. Pois em um país que os agricultores estejam sempre sob ameaça de invasão ou roubo de sua produção, com certeza iriam repensar ou até mesmo desistir de produzir, e não haveria oferta deste produto no mercado. Ou seja, o governo intervém através das instituições como, a polícia e a justiça, que protegem essa propriedade de roubo e a expropriação.

Tudo isso garante o funcionamento da economia de mercado, pois os países onde o governo não exerce essas influências, aí economia não funciona. O exemplo são as economias comunistas, as quais não haviam essas garantias básicas, as pessoas deixavam investir na produção em um determinado país ou de um determinado produto por não ter segurança de seus bens serem roubados ou por terem suas propriedades e invadidas.

Discussão

As empresas estão sempre analisando o cenário econômico, é importante as empresas se adequarem ao cenário para conseguir balancear seus lucros com a satisfação de seu cliente. Um administrador dentro da empresa tem essa função, trazer

novas ideias com estratégias, propondo conseguir um bom rendimento e produtos com qualidade para melhor atender-las e também vencer a concorrência.

Os consumidores quase sempre não possuem fidelidade às empresas, são extremamente volúveis, o que exige uma flexibilidade muito grande por parte dos empresários. Neste momento, a teoria e o conhecimento técnico fazem novamente a diferença, pois os instrumentos utilizados são confeccionados de forma ordenada e sequencial, permitindo alterações e projeções facilmente, principalmente com a tecnologia disponível.

Conclusões

Ao analisarmos o presente trabalho, podemos perceber que o mercado compreende a interação e o envolvimento de compradores e vendedores. Os compradores estão em busca de algo que supra as suas necessidades e os vendedores são os possuidores desse suprimento que interessa aos compradores. Quando o desejo de compra dos consumidores coincide com o plano de vendas dos produtores é estabelecido um ponto de equilíbrio entre oferta e demanda de mercado na qual não existem alterações nos preços.

Referências

- MENDES, Marcos. **Por que o governo deve interferir na economia?** 2011. Disponível em: <http://www.brasil-economia-governo.org.br/2011/03/24/por-que-o-governo-deve-interferir-na-economia/>. Acesso em: 20/10/2018
- RIBEIRO, Viviane Moraes. **Estruturas de mercado de bens e serviços - principais definições e exemplos aplicados.** 2017. Disponível em: <https://www.webartigos.com/artigos/estruturas-de-mercado-de-bens-e-servicos-principais-definicoes-e-exemplos-aplicados/95967/>. Acesso em: 20/10/2018
- SOUZA, Reinaldo Clementino de. **Economia para empresários: entenda a influência no mercado financeiro no varejo brasileiro.** 2012. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/mobile/noticias/economia-e-financas/economia-para-empresarios-entenda-a-influencia-no-mercado-financeiro-no-varejo-brasileiro/58176/>. Acesso em: 20/10/2018
- PORTAL EDUCAÇÃO. **Estruturas de mercado.** 2018. Disponível em: <https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/administracao/estruturas-de-mercado/58626>. Acesso em: 20/10/2018

CONTROLADORIA ESTRATÉGICA NO FILME “A NEGOCIAÇÃO”

Aline Sara de Oliveira Medeiros¹

aline.sara35@gmail.com

Anna Raquel Souza de Abreu¹

a.annaraquel@hotmail.com

Daniella Carla de Souza¹

danicarlasouza@outlook.com

Gessilene do Nascimento Delgado¹

gessilenedelgado21@gmail.com

Júlia Mol da Silva¹

juliamoldasilva@hotmail.com

Kessen Caroline da Silva Pereira¹

kessencaroline@hotmail.com

Thamara de Souza Monteiro¹

thamara.smonteiro@gmail.com

Paloma de Lavor Lopes²

palomalavor@gmail.com

¹Aluno do Curso de Administração – UGB/VR,

²Docente/pesquisador do Curso de Administração – UGB/VR e FaSF

Introdução

Controladoria Estratégica é a necessidade de planejar estrategicamente, tendo sempre uma visão voltada para o futuro, o que exige do controller a posse das informações e alta dose de sensibilidade para a correta identificação da ameaça e da oportunidade que surgem a todo o momento no ambiente empresarial. Questiona-se, como pode-se verificar a controladoria em filmes?

Essa pesquisa tem como hipótese que diversos filmes relativos ao mercado financeiro podem refletir a controladoria estratégica. O objetivo geral deste estudo é verificar como a controladoria estratégica se dá no filme “A Negociação”.

Como metodologia, utilizou-se tanto a pesquisa bibliográfica quanto um estudo de caso do filme “A Negociação”.

Materiais e métodos

Às vésperas de vender sua empresa milionária, Robert Miller (Richard Gere), um magnata da bolsa de valores, envolve-se em um acidente automobilístico causando a morte de uma pessoa. Para preservar sua imagem, ele esconde sua responsabilidade no

caso. Mas um investigador (Tim Roth) está disposto a descobrir o verdadeiro culpado, sabotando todos os planos de Robert, e na trama fica evidenciado diversos atos e fatos relevantes à controladoria.

Resultados e discussão

O filme inicia-se numa cena onde Robert Miller assiste uma transmissão na televisão sobre uma entrevista que relata a situação de crise presenciada, onde é ressaltado o aumento do preço do cobre; enquanto isso ele analisa e comenta com seu funcionário Gavin Briar (Chris Eigeman) sobre as estruturas de derivativos dos investimentos das empresas.

No decorrer do filme Robert Miller ao chegar em casa e encontrar sua família para o jantar de seu aniversário, comenta a intenção de vender a empresa, para ficar mais próximo a eles, o que os deixa intrigados e pensativos sobre seu motivo.

Em um jantar onde Robert Miller aguarda JaimesMayfield (Graydon Carter) onde o mesmo não comparece, e envia seus funcionários como representantes; os mesmos comentam com Robert que estavam conversando com Brooke Miller (BritMarling) e dizem: “Estivemos conversando sobre operações, e assim que consolidarmos nós podemos reduzir os custos administrativos em cinquenta por cento”. Nessa situação é visível a integração que deve existir no papel da Controladoria e a estratégia da empresa; no caso apresentado o modelo de estratégia que orienta a organização está direcionado a liderança em custos, para que dessa forma haja destaque para o controle de custos, com o objetivo de atingir uma expansão de vendas, praticando preços inferiores aos de seus concorrentes.

O que corrobora com Nascimento e Reginato (2007) que afirmam que:

“A área da controladoria tem a função de promover a eficácia dessas decisões, monitorando a execução dos objetivos estabelecidos, investigando e diagnosticando as razões para a ocorrência de eventuais desvios entre os resultados alcançados e os esperados, indicando as correções de rumo, quando necessárias, e, principalmente, suavizando para os gestores as imponderabilidades das variáveis econômicas, através do provimento de informações sobre operações passadas e presentes e de sua adequada comunicação, de forma a sustentar a integridade do processo decisório” (NASCIMENTO; REGINATO, 2007 p.2).

Outra cena relata o uso de Sistemas de Informações Gerenciais, foi no processo onde os dados são transformados em informações que são utilizadas na estrutura decisória de uma empresa para que possibilite a sustentação administrativa na otimização dos resultados esperados. Através dos processamentos de dados, temos a saída de informações, essa transformação de dados é apresentada por meio de demonstrações contábeis, demonstrativos de desempenho e relatórios gerenciais. A cena que exemplifica o uso desses recursos ocorre quando Brook, filha de Robert Miller, questiona ao pai, a fim de entender o “rombo” de quatrocentos milhões nos demonstrativos.

Na próxima cena Brooke descobre que dados foram alterados para sabotagem, onde deixa subentendido que ela era a Controller da empresa. Visto que uma das funções da controladoria é analisar as causas de desvios e sugerir correção desses planos, o Controller por sua vez toma conhecimento de eventuais inconsistências dentro da empresa e assessora a direção da mesma.

De acordo com Tung, “Controller é o executivo financeiro de uma grande ou média empresa que combina as responsabilidades por contabilidade, auditoria, orçamento, planejamento de lucros, relatórios de desempenho, controle de impostos e outras atividades da empresa” (1993, p.41).

Desta forma Brooke questiona Peter Miller (Austin Lysy) em relação aos demonstrativos, e ela pergunta: “Peter estou olhando os demonstrativos agora, e quanto lançou no trimestre passado?”. Em seguida Peter questiona o que isso interessava a ela, e a mesma pergunta: “Trinta e cinco milhões para o seu grupo todo?” Peter responde: “Sim, trinta e cinco milhões para o meu grupo todo.” E Brooke olhando os lançamentos, indaga novamente: “Não foram sessenta e oito milhões?”. A partir dessa averiguação, ela entende que ocorreu sabotagem nos demonstrativos da empresa. E então Brooke resolve imprimir os demonstrativos sabotados e encontra Ben (Ted Neustadt) e pergunta a ela o que estava fazendo na sala dele. Brooke diz: “Pode me explicar isso?” – segurando os demonstrativos impressos. Ben pergunta: “Explicar o quê?”. Logo Brooke responde: “Os números que você falsificou!” E assim Ben, a responde: “Sabe quem me pediu para alterar os números?” A resposta do funcionário deixa suposto que foi seu pai quem fez o pedido de alteração nos demonstrativos.

Na tentativa de obter explicações sobre o ocorrido, Brooke procura Robert para entender o motivo de ter pedido ao funcionário Ben, a cometer a fraude nos demonstrativos da empresa. E então, ela entrega os demonstrativos ao pai que diz: “Eu

fiz uma má aposta.” Brooke diz: “Não, você cometeu fraude. Nessa cena Brooke, mostra a responsabilidade do departamento de Controladoria, este que deve ser capacitado em cumprir com eficácia e eficiência suas responsabilidades na execução de tarefas e atribuições regulamentares, vinculadas aos aspectos contábeis e de sociedades, aliadas ao rigoroso cumprimento da legislação tributária e fiscal, em todas as particularidades e complexidades.

O desfecho da negociação ocorre quando enfim Robert Miller consegue se encontrar com James Mayfield, e assim em meio às propostas mútuas oferece a quantia de quinhentos e vinte e cinco milhões de dólares, ocorrendo o consentimento de ambas às partes e, portanto, a venda da empresa ao negociador.

Referências

CREPALDI, Silvio Aparecido; CREPALDI, Guilherme Simões. **Contabilidade Gerencial**, teoria e pratica 7.ed. São Paulo: Atlas, 2014

NASCIMENTO, Auster Moreira e REGINATO, Luciane. **Controladoria: Um enfoque na eficácia organizacional**. São Paulo: Atlas, 2007.

TUNG, Nguyen H. **Controladoria financeira das empresas**. 6º ed. São Paulo. Edusp, 1993.

A IMPORTANCIA DA GINASTICA LABORAL NO DESENVOLVIMENTO DO TRABALHADOR

Josiane Moraes Ciscotto
josiciscotto@gmail.com

Rodrigo Souza
josiciscotto@gmail.com

Introdução

Nas empresas do mundo inteiro encontram-se colaboradores desmotivados devido ao estado precário em relação às condições de trabalho encontrados em suas respectivas áreas onde são executadas suas tarefas diárias, tendo sua saúde prejudicada pela forma incorreta de demasiar a atividade, com isso acabam tendo consequências em questão a qualidade de vida no trabalho.

Ao executar ginástica laboral dentro das empresas muitas oportunidades de melhoria em relação ao estar dos funcionários aparecem, pois ela é um exercício físico orientado visando benefícios pessoais no trabalho e tem por objetivo minimizar os impactos negativos, como a ausência de movimentos, movimentos repetitivos, posturas inadequadas e evitar LER/DORT (lesões por esforços repetitivos /distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho).

A ginástica laboral tem sua importância em relação à sociedade em geral, pois ela é benéfica todos devido à sua eficácia em promover qualidade de vida levando o bem-estar não só dentro das empresas, mas também em sua vida social fora da jornada de trabalho.

Objetivo geral e mostrar a importância de que cuidar da saúde dos colaboradores dentro das empresas, prevenindo doenças ocupacionais. Objetivo e identificar de que forma a laboral contribui para melhoria das doenças ocupacionais na saúde dos trabalhadores. Que apresentar recomendações que possa melhorar a saúde dentro da área de trabalho.

Referencial teórico

Investir na qualidade de vida voltada aos funcionários nas empresas se constitui hoje uma das principais ações para a prevenção de problemas oriundos do exercício laboral que, em condições inadequadas, podem ocasionar, pelo excessivo ritmo de trabalho, grandes males à saúde dos trabalhadores. Na perspectiva de contribuir com a

questão, nos propusemos a condensar algumas ideias que nomeiam a ginástica laboral como promotora da saúde e melhoria das condições de trabalho.

A ginastica laboral é uma atividade desenvolvida por meio de exercícios específicos de alongamento, de fortalecimento muscular, de coordenação motora e de relaxamento, realizados nos diferentes setores ou departamentos da empresa, tendo como objetivo principal prevenir e diminuir os casos de LER/DORT (OLIVEIRA, 2006).

Oliveira afirma que a ginastica laboral é uma fonte de exercícios que tem como objetivo principal prevenir e diminuir casos de doenças que prejudicam a saúde dos trabalhadores, buscando melhores condições de trabalho. A ginastica laboral proporciona benefícios tanto para o trabalhador quanto para a empresa. Além de prevenir LER/DORT, ela tem apresentado resultado mais rápidos e diretos como a melhora do relacionamento interpessoal e o alívio das dores corporais (GUERRA, 1995; MENDES, 2000; OLIVEIRA, 2006).

Segundo guerra, a ginastica laboral não tem só o objetivo de melhorar a qualidade de vida dos funcionários ela também beneficia as empresas, pois adquirindo esse programa dentro dela além de melhorar o bem-estar de seus respectivos funcionários a empresa ganha muitas vantagens pois com ela irá reduzir custo com assistência medica, com alívio das dores corporais os mesmos trabalharam mais motivados tendo menor número de faltas com isso a empresa terá mais produtividade, investindo na qualidade de vida o retorno garantido a médio e longo prazo.

Atualmente, a natureza do trabalho proporciona meios de conforto e facilidade para a execução das tarefas, favorecendo uma vida sedentária, movimentos repetitivos e posturas incorretas. O surgimento do trabalho industrializado, mecanizado, e a automação, aliados a uma busca desenfreada pela produtividade e pela qualidade dos produtos e do serviço, vêm impondo condições extremamente insalubres e prejudiciais ao organismo humano (MERINO,2000 APUD COLOMBO, 2003).

Metodologia

A Presente pesquisa elaborada e classificada bibliográfica por que é baseada em material já publicado em livros, redes sociais, redes eletrônicas, isto é, acessível ao público geral, para saber mais sobre a ginastica laboral em nossa vida.

Resultados

A ginastica laboral é considerado um exercício físico e eficaz na prevenção de doenças relacionadas ao trabalho que promovera a saúde e melhora a qualidade de vida no trabalho. Desenvolver ações de promoção da saúde e da qualidade de vida para trabalhadores representar um investimento com retorno garantido a médio e longo prazo.

Discussão

Merino ressalta que infelizmente há empresas somente focadas em aumentar sua produtividade para obter maiores e melhores lucros para si beneficiar, impondo péssimas condições de trabalho para os colaboradores pois a procura de aumentar a produtividade faz com que o trabalhador trabalhe mais sem revezamento, assim resultando problemas como LER/DORT (lesões por esforços repetitivo/distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho) como essa e várias outras.

Por esse motivo a ginastica tem sua importância ao ser implantado, melhorias a favor de todos aparecem, pois, a facilidade para a execução das tarefas atribuídas para os trabalhadores uma vida bastante sedentária devido acomodação e com as atividades com alongamento, relaxamento dos músculos estimula o funcionário fazer suas atividades mais dispostos e motivados e sem dores com isso a empresa também sai ganhando devido à redução de gastos com assistência médica, e menos faltas no trabalho.

Considerações finais

Muito se tem discutido sobre a necessidade de conscientizar a alta administração no sentido de que as pessoas são o seu ativo mais importante e, que desenvolvimento de competência está diretamente relacionado ao seu diferencial comportamental, dentro das empresas sendo utilizado o método de ginástica laboral para seu treinamento seja elaborado de forma a alcançar resultados positivos.

Referencias

- GUERRA, M. K. Ginastica na empresa: corpo rate e fitness. *Âmbito Medicina Desportiva*, n 10, p. 19-22, 1995.
- MENDES, R. A. Ginastica laboral: implantação e benefícios nas industrias da cidade industrial de Curitiba. (Dissertação de Mestrado em tecnologia) – Centro federal de Educação Tecnológica, Curitiba, 2000. Data de acesso: 25 de junho, 2018.

Marquesini (2002), Cagliari, Paulo, pausa para saúde; trabalhadores mais saudáveis e produtivos reforçam a musculatura de empresas que investem em programa de ginástica laboral. Revista consciência (jul./dez.2002). Plasmas, Pr, v.16, n.2, p.19-30.

COLOMBO, C. M. A. Influência da ginástica laboral no relacionamento interpessoal e no Imec ativo à prática de atividade física, 2003. 23 f. trabalho de conclusão de curso (graduação em fisioterapia) –universidade estadual do oeste do Paraná, Cascavel, 2003, Universidade estadual do oeste do Paraná, cascavel, 2003.

MODELO DE PROGRAMAÇÃO LINEAR PARA OTIMIZAÇÃO DA GESTÃO DE PRODUÇÃO: UM ESTUDO EM UMA EMPRESA DE RECICLAGEM

Bianca Bisarra Soares Condak Monteiro¹

biancacondak@ymail.com

Bruna Aparecida Ferreira de Barros²

bruna.fe.barros@hotmail.com

Camila de Paula Custódio³

tut.camila@gmail.com

Douglas Souza Soares⁴

douglas.pepinho@gmail.com

Rafael Maia de Almeida Leite⁵

rmaialeite@gmail.com

Gabriel Luís da Conceição⁶

gabrielluis_matematica@yahoo.com.br

¹aluna do Curso de Engenharia de Produção do Centro Universitário Geraldo Di Biase (UGB);

²aluna do Curso de Engenharia de Produção do Centro Universitário Geraldo Di Biase (UGB);

³aluna do Curso de Engenharia de Produção do Centro Universitário Geraldo Di Biase (UGB);

⁴aluno do Curso de Engenharia de Produção do Centro Universitário Geraldo Di Biase (UGB);

⁵aluno do Curso de Engenharia de Produção do Centro Universitário Geraldo Di Biase (UGB);

⁶Doutorando em Ciências na Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), Docente/Pesquisador do Centro Universitário Geraldo Di Biase (UGB) e da Faculdade Sul Fluminense (FaSF).

Introdução

O presente projeto objetiva a otimização do tempo de produção de uma empresa de Volta Redonda que atua com reciclagem de resíduos, esta organização vêm atuando há mais de 10 anos neste ramo, está localizada em uma área de 10.000 m² e com a capacidade instalada de 10.000 toneladas mensais. Os produtos oferecidos pela empresa são: sucatas metálicas; finos de ferro gusa, tijolos refratários e carvão coque metalúrgico.

Pretendendo-se de rumar em direção das necessidades de gestão e de planejamento operacional, objetiva-se o desenvolvimento de um modelo matemático de otimização de produção, bem como a criação de um *dashboard* em Microsoft Excel para representação gráfica e tabular de indicadores e variáveis operacionais relevantes, para o acompanhamento e controle do processo de gestão.

Para alcançar os objetivos propostos, utiliza-se as técnicas da Pesquisa Operacional, um método científico para auxílio nas questões de decisão, buscando a melhoria no desempenho por meio de formulações matemáticas e processos de análise, utilizando-se de teorias já existentes, especificamente neste estudo a Programação Linear (LACHTERMACHER, 2007).

Materiais e métodos

Apresentado os objetivos definir-se-á agora, as estratégias para os alcançar. Sobre a investida da pesquisa, a mesma é de caráter quantitativo, utilizando relatórios coletados na empresa em questão e equacionando a problemática, buscando-se obter um método de trabalho que gere maiores ganhos e facilite a rotina diária da empresa (MIGUEL et al., 2010).

Para tanto, seguiu-se o método para solucionar problemas de programação linear (ARANELES et al., 2007), no qual se descreve o problema inicialmente, formula-se em caráter numérico deixando claras as variáveis de decisão, a função objetivo e as restrições, e então resolvê-los.

Aliado à estas técnicas utiliza-se também os aportes metodológicos da “pesquisa-ação”. Pode-se considerar que a pesquisa-ação consiste em estabelecer uma forma de cooperação entre pesquisadores, técnicos e usuários para resolverem conjuntamente problemas de ordem organizativa e tecnológica (THIOLLENT, 1995, p.84).

De acordo com David Tripp (2005) a pesquisa-ação é uma investigação, para qualquer processo que siga o seguinte ciclo: planejar, agir, descrever, avaliar e retornar-se ao início. Através desse ciclo de fases que a pesquisa vem sendo estruturada.

Não se trata unicamente de um levantamento de dados, mas uma transformação da realidade, dessa forma, “é necessário definir com precisão qual ação, quais agentes, seus objetivos e obstáculos, qual exigência de conhecimento a ser produzido” (THIOLLENT, 1995, p. 16).

Resultados

O modelo de planejamento operacional da produção em construção pretende servir de suporte à decisão, neste contexto, iniciou-se pela caracterização do objetivo, uma das principais etapas do modelo matemático. Para isto, utilizamos alguns conceitos tomando como base os estudos de Amaro e Barbosa-Póvoa (2008), tais como:

- *tarefa i* para representar uma operação executada num dado equipamento, *j*. Caso haja a realização da mesma operação num outro equipamento é representada por

uma tarefa distinta.

Assim, tem-se um conjunto de NI tarefas para montar as operações produtivas e a sua ligação aos equipamentos, ou seja, $i = 1, \dots, NI$ tarefas.

- *estados* s , representam um material, numa dada localização. Assim, diferentes materiais, numa mesma localização, representam diferentes estados e , o mesmo material, em localizações diversas, representa também diferentes estados.

O modelo proposto, como já indicado, é uma formulação matemática onde:

$i = 1, \dots, NI$ - tarefas;

$j = 1, \dots, NJ$ – Equipamento;

$s = 1, \dots, NS$ – Estados de Material;

$t = 1, \dots, |T|$ - Período de tempo.

Q_{it} = quantidade realizada pela tarefa i no tempo t ;

O critério será maximizar as produções de todas as tarefas. Tem-se pois:

$$MAXZ = \sum_{t=1}^T \sum_{i=1}^{NI} Q_{it}$$

Assim como todo modelo de Programação Linear, este objetivo está sujeito a um conjunto de restrições, que estão em etapa de desenvolvimento no decurso da pesquisa.

Referências

AMARO, A.C.S.; BARBOSA-PÓVOA, A.P.F.D. **Planning and scheduling of industrial supply chains with reverse flows: a real pharmaceutical case study**, Computers & Chemical Engineering, vol. 32, issue 11, p. 2606-2625, 2008.

ARANALES, M; ARMENTANO, V; MORABITO, R & YANASSE, H. **Pesquisa Operacional**. Rio de Janeiro: Campus, 2007.

TRIPP, D. Pesquisa-ação: uma introdução metodológica. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 31, n.3, p. 443-466, set./dez. 2005.

LACHTERMACHER, G. **Pesquisa Operacional na tomada de decisões – Modelagem em Excel**. 3. Ed. Rio de Janeiro: Campus, 2007.

MIGUEL, P. A. C.; FLEURY, A.; MELLO, C. H. P.; NAKANO, D. N.; TURRIONI, J. B.; LEE HO, L.; MORABITO, R.; MARTINS, R. A. & PUREZA, V. **Metodologia de pesquisa em engenharia de produção e gestão de operações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

THIOLLENT, M. **Metodologia da Pesquisa-ação**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1995.

GESTÃO DE LOJAS VIRTUAIS

Bruno Luís Pereira Paula¹

brunoppvr@gmail.com

Gustavo Chagas Coelho¹

gustavochagas3009@gmail.com

Nathália Lacerda de Paula¹

nathalia.lacerda@hotmail.com

Suelem Ferreira da Silva¹

suelenferreira302@gmail.com

Rodolfo Mariano¹

extern.rodolfo.cunha@volkswagen.com.br

¹Discentes do curso de Administração da FaSF

Introdução

E-commerce é a abreviação de um termo inglês electroniccommerce (comércio eletrônico), ele designa toda forma de transação por meios eletrônicos, em seguida, alguns exemplos: sites de compras, leilões virtuais, marketplace, etc. O comércio virtual é algo que vem crescendo com o passar dos anos, realizando transações financeiras por meio de dispositivos e plataformas eletrônicas, se tornando a primeira opção do consumidor na compra de determinado produto, pela sua facilidade de negociação, acessibilidade de preços e de produtos que não se encontram facilmente no mercado físico. Esses aspectos fazem com que o e-commerce se torne a melhor ferramenta de venda, por esse motivo a importância de desmembrar seu processo de execução, para o entendermos de forma mais branda.

Materiais e métodos

Este resumo expandido foi elaborado com base em uma pesquisa bibliográfica, analisando artigos e sites. Com o intuito de mostrar e esclarecer de uma forma clara e objetiva as dúvidas e características sobre o e-commerce, utilizado como base a pesquisa de levantamento.

Resultados

O Brasil se destaca com as maiores taxas de crescimento no e-commerce em comparação aos outros países, e as pequenas e médias lojas virtuais estão espantando a todos com o grande crescimento, e ainda há espaço no comércio virtual para futuras empresas. Segue a ordem do mais vendido para o menos respectivamente: moda e acessórios, cosméticos e perfumaria, eletrodomésticos, livros e revistas, celulares, informática, casa e decoração, eletrônico, e por último esporte e lazer.

A economia dos recursos financeiros da empresa é integrada ao sistema de gestão, e por não exigir um grupo grande de pessoas envolvidas diminui os custos para praticá-lo. Além desse benefício, o autor Graco Pádua (2018) fala sobre o lado fiscal: “o departamento fiscal é também decisivo para esta integração: a Receita Federal vem empenhando seus esforços na formalização do mercado de vendas online”, e também, “está exigindo cada vez mais que os empresários do comércio eletrônico sejam adeptos da Nota Fiscal Eletrônica e também do envio dos arquivos contábeis eletrônicos (SPED Fiscal)”, com os “documentos que são gerados automaticamente pelo ERP”.

Em conformidade com, o autor Graco Pádua (2018) devemos dar uma atenção maior a um bom sistema de gestão empresarial: “Se ele compra um produto e recebe outro, ou se o seu pedido atrasa, pode ter certeza: ele não voltará a comprar de você.”, tratando-se de uma ferramenta virtual, o banco de dados auxilia entender seu público e ajuda a: “desenvolver estratégias de marketing mais eficazes.”, e é importante frisar que: “O relacionamento com o seu cliente é fundamental para estabelecer a confiança e tornar a sua marca conhecida positivamente no mercado.”

Ao começar sua loja virtual você deverá ter um diferencial e possuir um comprometimento com sua marca, pois uma vez que demonstrado essas qualidades, fica mais fácil consolidar-se no mercado.

Discussão

Para uma loja virtual que está começando deve-se evitar o máximo de erro possíveis como: enviar o produto errado, passar do prazo de entrega, etc. Para evitar esses tipos de situações é preciso ter uma equipe de confiança e que já tenham boas experiências no mercado, tentar estabelecer uma ótima rede comunicação com seus clientes caso ele tenha uma reclamação, elogio ou um pedido de troca, é preciso

responde-lo o mais rápido possível, isso demonstra uma certa preocupação e acaba estabelecendo confiança entre fornecedor e consumidor. Apesar do e-commerce ter várias vantagens também há suas desvantagens como: a grande concorrência, atraso de produtos, alguns produtos não se encontram em venda online ou não compensa comprá-lo virtualmente, o valor alto do frete, etc. Isso é algo que todos tem que levar em conta antes de abrir um comércio virtual e tentar remediar todas essas situações para obter sucesso.

Assim como uma loja física, existem alguns cuidados a se tomar ao iniciar um investimento nas lojas virtuais: contrate uma empresa idônea e com um bom histórico de projetos de sucesso, preferencialmente as destacadas em prêmios reconhecidos pelo mercado. Faça uma pesquisa minuciosa e criteriosa sobre como será o desenvolvimento do seu site. Busque fornecedores de confiança que não irão lhe trazer problemas, seja de qualidade, seja de pontualidade. Faça uso de uma plataforma confiável e que lhe permita expandir com atualizações e plug-ins e, por fim e não menos importante, verifique com um contador a relação de documentos, autorizações e laudos que seu ramo de especialidade necessita, pois apesar de virtual, os trâmites são bem parecidos com o de uma loja real.

Conclusões

O e-commerce se torna favorável para os investidores que buscam alcançar um território maior na venda de seus produtos, conseqüentemente aumentando o volume de vendas e o lucro. A complexidade de introduzir-se nesse modo de comércio, se iguala no requisito para se manter no mesmo, respectivamente a dificuldade de alcançar a confiança de seus clientes, devido a facilidade na criação de lojas virtuais há um problema para confirmar sua genuinidade. Embora possamos ser entusiastas sobre o comércio eletrônico, é preciso reconhecer que há desvantagens também. Só quando aceitamos nossas limitações vamos trabalhar para superá-los. Esclarecido o processo de começar o e-commerce, ficou claro a sua possibilidade de crescimento no mercado brasileiro e internacional, por seus benefícios de locação, meios fiscais, longo alcance. Levando em conta os riscos e suas desvantagens vemos que por meio do profissionalismo e dedicação podemos remediar essas situações.

Referências

O que é e-commerce?. Webjump. Disponível em: <<http://www.webjump.com.br/loja-virtual-magento/o-que-e-e-commerce/>>, acesso em: 29 de julho de 2018.

PÀDUA, Graco. **5 benefícios em ter sua loja virtual integrada no sistema ERP.** Erpflex. Disponível em: <<https://www.erpflex.com.br/blog/loja-integrada-com-sistema-erp>>, acesso em: 29 de julho de 2018.

GOBÈRTO, Marcelo. **Desvantagens do comércio eletrônico.** Mundo e-commerce. Disponível em: <<http://www.mundoecommerce.com.br/mundo.aspx/Artigo/Desvantagens-do-Comercio-Eletronico>>, acesso em: 02 de junho de 2018.

A EVOLUÇÃO DO MARKETING DIGITAL

Lais Novais¹

girandanovais@gmail.com

Silciane Nacaratti De Almeida¹

siane.nacaratti@gmail.com

¹Discentes do Curso de Administração da FaSF

Introdução

Com o surgimento do Marketing Digital as empresas conseguiram agregar valores importantes que só com a empresa física não era possível. Devido às mudanças que ocorrem no mundo tecnológico, as pessoas começaram a se adaptar a esse “mundo novo” e conseqüentemente foi necessário que as empresas acompanham – se esse grande avanço como forma de não perder clientes e criar vínculos positivos para ambas as partes.

Para conseguir resultados positivos foi criado o marketing digital (e-commerce) uma forma das empresas se comunicarem com os clientes divulgando seus produtos ou serviços com mais praticidade e precisão já que é mais fácil hoje em dia comprar pela internet do que ir até a loja.

O Marketing Digital não veio para as empresas somente visando o lucro, mas também para além de manter os clientes satisfeitos conseguir um alcance maior para divulgação dos produtos e dessa forma fidelidade os clientes e até mesmo conseguir parceiras para melhorar a comunicação de empresas e clientes.

Materiais e métodos

Os dados serão coletados por meio de pesquisas bibliográficas em sites de artigos científicos a partir dos quais serão analisados de forma teórica para extrair informações produtivas para acrescentar para o leitor a importância da utilização do Marketing Digital. Com isso, podemos ressaltar que o marketing digital revoluciona o mercado trazendo uma interação nunca vista entre consumidor e empresa, permitindo uma precisão maior na comunicação, onde as empresas precisam sempre buscar o seu amadurecimento em relação às novas tendências e práticas do novo mundo, em que se destinam atraindo uma maior quantidade e qualidade de consumidores.

Resultados

O início da internet ocorreu na década de 70 com a DARPA. Departamento de Defesa dos Estados Unidos com a ajuda da UCLA, Universidade da Califórnia. A Internet se tornou uma ferramenta essencial seja no âmbito organizacional, para consumo ou para o simples lazer, o resultado disso, foi o crescimento de sua utilização, o perfil dos consumidores mudou, e as empresas se virão na necessidade de acompanhar essas mudanças. Segundo Garcia (2007):

O nível de experiência em relação á utilização da internet, tanto como um agregador de informações, como uma ferramenta de compra é consideravelmente fator único para prever a realização de compras online. Indivíduos que utilizam a internet diariamente avaliam a mesma como uma ferramenta favorável e importante.

Nesse contexto, atualmente a internet transformou – se em um importante canal para a concretização da compra, tornando - se mais prática, buscando informações por um caminho mais rápido e de acesso amplo. Para Pinho (2000) e Vaz (2010):

São observadas nas paginas da internet conteúdos que expressam os desejos, as concepções e vontades das pessoas, onde é provocado um conjunto de troca de informações e transações movimentando uma multidão de usuários que buscam constantemente o conhecimento pelas novidades que a cada instante surgem na web, tornado a internet uma ferramenta cada vez mais visível.

Dessa forma, a tecnologia vem modificando de forma considerável as relações entre os homens, e isso se reflete nas estratégias de negócios dentro das organizações, logo, as empresas que conseguiram absorver esses novos requisitos, buscaram alterar rapidamente seus métodos, enquanto outras fizeram desta tecnologia o motivo de seu desenvolvimento e crescimento. Para Kotler (2000):

Afirma que o mercado deste tipo de mídia transformou- se definitivamente, o usuário tornou-se celetista com relação á publicidade que deseja encontrar, buscando sempre pelo resultado mais relevante e vantajoso para ele.

O marketing digital surgiu como um meio de ações para realizar de forma mais segmentada os métodos de comunicação realizada pelas empresas, onde se consegue, através da internet, novos caminhos para a divulgação de produtos e serviços, abrindo

oportunidades para a conquista de mais clientes, bem como aumentar a sua rede de relacionamentos. Para Souza (2011):

Quanto mais às novidades vão surgindo, mais marcantes elas se tornam, as inovações tecnológicas se destacavam transformando – se em fortes tendências, mudando completamente a visão dos profissionais de marketing e de Tecnologia de Informação (TI).

O e-commerce ou também comercio eletrônico, surgiu como estratégia de diferenciação de venda das empresas. Excelentes táticas para avançar além do comercio, além de adquirir e melhor conhecer os clientes, podendo assim oferecer um produto com maior qualidade e comodidade de acordo com as necessidades de cada consumidor, aumentando as vendas e a lucratividade da organização.

A internet possibilitou um maior desenvolvimento em relação á velocidade das transações, diminuiu distancias físicas, o tempo e ampliou a opção de novos canais para realização de compras.

Discussão

O marketing digital veio para agregar valor às empresas de pequeno e grande porte, através dela foi possível ter um amplo acesso pra divulgação de produtos e serviços.

Essa nova prática de divulgação veio crescendo de maneira forte nos últimos anos devido a grande de necessidade de atrair clientes de todos os lugares e principalmente obter fidelidade de ambos, e a única forma terem um resultado positivo é fornecendo produtos e serviços de qualidades, garantindo bons preços e também ter sempre um diferencial já que a concorrência é grande. Vale ressaltar que todos buscam sempre algo novo de qualidade e que façam os clientes terem interesse de correr atrás daquilo.

O Marketing Digital se tornou uma ferramenta fundamental pois atraiu os clientes para dentro das empresa coma facilidade dos mesmos não precisarem sair de casa, já que atualmente tudo gira em torno da internet e nada mais coerente que as empresas utilizarem isso ao seu favor mostrando produtos e serviços de qualidades, dando ao cliente a segurança de um serviço prestado de qualidade .

Outro grande avanço foi que deu ao cliente o direito der manifestar sua opinião com clareza diretamente nos sites facilitando assim à comunicação de ambas as partes garantindo a solução do problema, mas rapidamente pois consegue identificar o

problema com mais facilidade coisa que somente com a loja física não era possível já que quando um cliente não estava satisfeito ele simplesmente não voltava. Por isso a utilização do E-commerce é muito mais do que lucro é sim fidelização de clientes e produtos e serviços de qualidade.

Conclusão

O Marketing Digital surgiu para acrescentar valores a empresa que com a loja física somente não era possível. Trouxe a praticidade na compra e venda de mercadorias garantindo satisfação do cliente e praticidade, pois com a vida corrida nem todo mundo consegue ir a uma loja fazer compras.

E-commerce trouxe opiniões claras com seus clientes fazendo assim uma aproximação verdadeira garantindo a certeza de solução rápida do problema já que ficou mais fácil identificar, dessa maneira é certo ter clientes fiéis.

Referências

A Evolução do Marketing Digital: uma estratégia de mercado. MENDES, Lucas da Costa. Disponível no site: http://www.abepro.org.br/biblioteca/TN_STO_212_259_27165.pdf. Acesso no dia 07/06/2018.

A Influência do Marketing Digital sobre a escolha dos consumidores. SANTOS, Nalita de Castro. Disponível no site: <http://www.administradores.com.br/artigos/academico/marketing-digital-e-as-redes-sociais-na-internet/62475/>. Acesso no dia 07/06/2018.

GESTÃO DE PROJETOS: QUAL A IMPORTANCIA DO CONHECIMENTO DOS ELEMENTOS QUE COMPÕE O PMBOK

Charles Henrique¹

charleshenrique93@yahoo.com.br

Larissa Toledo¹

larissareistoledomp@hotmail.com

Raiza Castro¹

Raiza.castro93@yahoo.com

Tamara Silva¹

tamara.silvalima@gmail.com

Wesley Toledo¹

wesleyctpk@hotmail.com

Marcus Vinicius Barbosa²

marcus.barbosa1979@gmail.com

Regina Coeli da Silveira²

profregina_coeli@yahoo.com.br

¹Aluno do Curso de Administração – FaSF,

²Docente/pesquisador do Curso de Administração – FaSF

Introdução

O PMBOK consiste em um conjunto de práticas para o bom gerenciamento de projetos. Além disso, ele padroniza e difunde as técnicas mais eficientes para o gerenciamento, sendo comprovadas e testadas por profissionais dessa área de atuação do mundo todo.

O lançamento do Guia PMBOK permitiu a definição do que vem a ser projeto. Segundo ele, todo projeto deve ter um prazo a ser cumprido, tendo início e fim bem determinados. Além do mais, o seu principal objetivo tem por foco atingir um resultado específico e único; é temporário; tem um objetivo especial a ser alcançado; é desenvolvido e realizado em etapas e progressivamente; deve ser planejado, executado e monitorado em todos os seus processos; conta com o auxílio de profissionais experientes em sua elaboração, execução e controle.

Entendendo que seus elementos se integram e interagem ao longo da duração da atividade de projeto, questiona-se: qual a necessidade, para gestores e futuros gestores compreenderem os elementos de conhecimento da gestão de projetos?

A partir desse momento e considerando a problemática ora exposta, o presente trabalho tem por objetivo conceituar, por meio de breve revisão de conceitos da

literatura acerca dos elementos que compõem a gestão de projetos e apresentar características desejadas para que gestores possam fazer uso dessas ferramentas.

Ao término do trabalho, espera-se que o discente e leitores compreendam a importância desse trabalho para que possa ser aplicado dentro do ambiente de trabalho.

Materiais e métodos

Primeiramente foi feita uma revisão bibliográfica dos conceitos apresentados no PMBOK. Esta revisão foi focada nas áreas de conhecimento do PMBOK. Sendo elas: integração, escopo, tempo, custo, qualidade, recursos humanos, comunicação, riscos e aquisições. Em seguida foram definidos os critérios capazes de nortear a avaliação das ferramentas com relação ao PMBOK, levando em conta que o Guia trata-se de um elemento norteador da atividade formado por cinco processos principais e interligados, que são: a iniciação, o planejamento, a execução, o monitoramento, o controle e o encerramento.

RESULTADOS

A gestão de projetos é um conjunto de ferramentas gerenciais que permite que a empresa desenvolva um conjunto de habilidades, incluindo conhecimento e capacidades individuais, destinado ao controle de eventos não repetitivos, únicos e complexos, dentro de um cenário de tempo custo e qualidade pré-determinados (VARGAS, 2005; PMBOK, 2013).

Para efetuar a gestão é preciso planejamento, no caso de um projeto envolve a tomada de decisões que permitam implementar as ideias do projeto. Sem planejamento, não se pode iniciar um projeto, acompanhar seu desenvolvimento e avaliar seus resultados. Dessa forma, é importante que o projeto seja dividido em fases que definam, meçam, analisem, melhorem e controlem as etapas do projeto para obter o resultado esperado. Almeida (2005) cita quais são essas etapas: Definição do objeto e objetivos, planejamento das ações e atividades, planejamento da capacitação da equipe de implementação, planejamento da avaliação, planejamento de recursos, planejamento das estratégias de disseminação e comunicação. Essas etapas fazem parte de um ciclo, denominado ciclo de vida do projeto, onde todo projeto pode ser subdividido em fases

de desenvolvimento que englobam a fase de iniciação, fase de planejamento, fase de execução, monitoramento e controle e por fim, a fase de encerramento (MAXIMIANO, 2002; VARGAS, 2005, PMBOK, 2013).

DISCUSSÃO

Atualmente, o guia de melhores práticas PMBOK é a principal fonte de informação utilizada para embasar o gerenciamento de projetos no mundo, desenvolvido pelo PMI – *Project Management Institute*, sendo considerada uma das maiores associações de/para profissionais em gerenciamento de projetos. O trabalho deste instituto é auxiliar e evoluir a área de gestão de projetos bem como os profissionais em suas carreiras e tornando assim a profissão mais consolidada. De acordo com o PMI, o Guia é composto pelas melhores práticas de gestão de projetos, isto significa que o conhecimento e as práticas descritas são aplicáveis à maioria dos projetos na maior parte do tempo e que existe um consenso em relação ao seu valor e sua utilidade. Ainda de acordo com este guia, uma boa prática corresponde a aplicação correta das habilidades, ferramentas e técnicas já testadas amplamente por um grande grupo de gestores de projetos que pode aumentar as chances de sucesso em uma ampla gama de projetos (PMBOK, 2013).

De forma sucinta, serão apresentados como os processos do guia PMBOK podem ser organizados. Os processos são organizados por áreas de conhecimento e podem ser organizados em nove áreas que serão melhores detalhados nas seções seguintes.

Uma área de conhecimento é definida por seus requisitos de conhecimentos e descrita em termos dos processos que a compõem, suas práticas, entradas, saídas, ferramentas e técnicas.

Existem nove áreas de conhecimento, são elas: Integração, Escopo, Tempo, Custos, Qualidade, Recursos Humanos, Comunicações, Riscos e Aquisições.

Veremos abaixo o objetivo de cada área e quais são os seus processos, sintetizada em uma atividade. Iniciando pela área de Integração, apresentamos o quadro abaixo para sintetizar os primeiros passos da atividade de projeto.

Quadro Síntese 01 – Área X Processos X Atividades de Projeto

| Área | Processos | Atividades/Processos Comuns |
|------|-----------|-----------------------------|
|------|-----------|-----------------------------|

| | | |
|-------------------|---------------------------------|---|
| Integração | Iniciação | Desenvolver o Termo de Abertura do Projeto (1) |
| Integração | Planejamento | Desenvolver o Plano de Gerenciamento de Projeto (2) |
| Integração | Execução | Orientar e Gerenciar a Execução do Projeto (3) |
| Integração | Monitoramento e Controle | Monitorar e Controlar o Trabalho do Projeto. (4) Realizar o Controle Integrado de Mudanças (5) |
| Integração | Encerramento | Encerrar o Projeto ou Fase. (6) |

Fonte: elaborado pelos autores, adaptado de Vargas, 2018.

Carreado pelo processo e integração, as demais atividades do projeto ocorrem, estabelecendo uma clara relação de dependência de informações da área de integração do projeto

Escopo: descreve os processos envolvidos na verificação de que o projeto inclui todo o trabalho necessário e apenas o trabalho necessário, para que seja concluído com sucesso.

Para apontar a importância das informações, destacamos, segundo as informações numéricas dispostas no quadro 01 das relações de dependência entre o escopo do projeto e as informações referentes à área de integração.

Os processos dessa área são:

- Coletar Requisitos. (1)
- Definir o Escopo. (1)
- Cria a EAP – Estrutura Analítica do Projeto. (2)
- Verificar o Escopo. (4)
- Controlar o Escopo. (4)

Tempo: descreve os processos relativos ao término do projeto no prazo correto. Os cinco primeiros processos são de planejamento e apenas o último é de controle. O que decorrer é que considerado o planejamento do projeto, este permitirá desenvolver o cronograma, sendo as atividades referentes a gestão de tempo, sendo devidamente elaboradas, face as necessidades do projeto. As atividades processos destacam-se abaixo:

- Desenvolver o Cronograma. (2)
 - Definir Atividades.
 - Sequenciar as Atividades.
 - Estimar os Recursos da Atividade.
 - Estimar as Durações da Atividade.
 - Controlar o Cronograma.

Custo: descreve os processos envolvidos em planejamento, estimativa, orçamentação e controle de custos, de modo que o projeto termine dentro do orçamento aprovado.

Sabe-se que ao longo da execução do projeto esta é a área que mais sofre impacto ou permite ao gestor verificar impactos. Ainda sobre a ótica integrativa, os custos do projeto se relacionam com atividades e processos da área de integração, o que aponta que

Os processos dessa área são:

- Estimar Custos. (2)
- Determinar o Orçamento. (2)
- Controlar Custos. (4,5)

Qualidade: descreve os processos envolvidos na garantia de que o projeto irá satisfazer os objetivos para os quais foi realizado. Destaca-se abaixo os processos dos quais as informações para gerenciar a qualidade são extraídas:

- Planejar a Qualidade. (2)
- Realizar a Garantia da Qualidade.(3)
- Realiza o Controle da Qualidade. (4,5)

Recursos Humanos: descreve os processos que organizam e gerenciam a equipe do projeto. Os processos desta área de conhecimento tem como objetivo determinar os tipos e o perfil dos profissionais, além da hierarquia desses profissionais e quem é responsável pelo o quê no projeto quando ele estiver em execução, além de tratar da integração e geração de conhecimento e determinam como resolver conflitos antes que eles afetem o projeto. Da mesma forma, percebe-se que a atividade de projeto possui extrema interrelação com a área de integração, que perpassará igualmente por entre os grandes processos que integram a gestão de projetos. São eles:

- Desenvolver o Plano de Recursos Humanos. (2)
- Mobilizar a Equipe do Projeto. (3)
- Desenvolver a Equipe do Projeto. (3)

- Gerenciar a Equipe do Projeto. (3)

Comunicações: descreve os processos relativos à geração, coleta, disseminação, armazenamento e destinação final das informações do projeto de forma oportuna e adequada, onde conhecemos todos os atores desde o momento no qual optamos por ingressar na atividade de projeto. Nesse ponto, a comunicação parte desde a iniciação até seu encerramento.

Os processos dessa área são:

- Identificar as Partes Interessadas.(1)
- Planejar as Comunicações.(2)
- Distribuição das Informações. (2)
- Gerenciar as Expectativas das Partes Interessadas. (3)
- Reportar Desempenho. (4,5)

Riscos: descreve os processos relativos à realização do gerenciamento de riscos em um projeto. Temos cinco processos de planejamento e um de controle, sendo que para a atividade de planejamento compreendemos um desdobramento da atividade, conforme destacamos abaixo:

- Planejar o Gerenciamento dos Riscos. (2)
 - *Identificar os Riscos.*
 - *Realizar a Análise Qualitativa de Riscos.*
 - *Realizar a Análise Quantitativa dos Riscos.*
 - *Planejar as Respostas aos Riscos.*
- Monitorar e Controlar os Riscos. (4,5)

Aquisições: descreve os processos que compram ou adquirem produtos, serviços ou resultados, além dos processos de gerenciamento de contratos, pautados no que estabelece o escopo do projeto para que estes sejam alcançados. Os processos dessa área e sua relação com a área de integração de projetos são apontadas abaixo:

- Planejar as Aquisições. (2)
- Realizar as Aquisições. (3)
- Administrar as Aquisições. (4)
- Encerrar as Aquisições. (6)

Conclusão

Através da pesquisa realizada, pode-se deduzir que a aplicação de conhecimentos, habilidades e ferramentas adequadas podem resultar num impacto bastante significativo para o projeto. Por isso, o guia PMBOK auxilia na identificação do subconjunto de conhecimentos em gerenciamento, sendo compreendidos como boas práticas. Parte-se desse entendimento, considerando o momento da área integração e das relações dela decorrentes dos demais processos.

Por tanto, pode-se perceber que o PMBOK se trata de um guia de visa oferecer uma visão geral sobre o gerenciamento de projetos, o que responde à problemática proposta para a atividade, considerando que o conhecimento dos processos levam a execução de boas práticas. Ademais, com a atividade, foi permitido ao grupo compreender as interdependências e as fontes de absorção das informações preliminares da atividade de projeto, onde a cada área, esta possui relação elementos que compõe a integração. A atividade ora apresentada, possui característica de pesquisa bibliográfica, porém não descarta sua utilidade, considerando sua utilidade prática para os discentes e futuros gestores. Decerto, espera-se que novas proposições decorram da atividade ora desenvolvida, como forma de valorizar a pesquisa em Gestão de Projetos no Curso de Administração.

Referências

Project Management Institute. Um Guia do Conhecimento em Gerenciamento de Projetos (Guia PMBoK), 4º edição. Pensylvania, PMI, 2014.

VARGAS, Ricardo. Fluxo dos 47 Processos de gerenciamento de projetos. Disponível em www.ricardo-vargas.com . Acesso em 15/11/2018

O JOGO DA IMITAÇÃO: CONTRIBUIÇÕES DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E DA INDÚSTRIA 4.0 PARA A GESTÃO DE EMPRESAS

Caroline Félix¹

caroline_cunha3@hotmail.com

Kesia Corrêa¹

correa.kesia@gmail.com

Priscila Rosa Candido¹

priscilarosacandido@gmail.com

Tatiana Andrade da Silva¹

contatosilvaereis@gmail.com

Gabriel Luís da Conceição²

gabrielluis_matematica@yahoo.com.br

¹ Discente do curso de Administração da Faculdade Sul Fluminense (FaSF);

² Doutorando em Ciências na Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), Docente/Pesquisador da Faculdade Sul Fluminense (FaSF).

Introdução

O objetivo das pesquisas vinculadas a inteligência artificial está relacionado a ideia de fazer com que os computadores possam “pensar” exatamente como os humanos, raciocinar, criar análise, compreender e obter respostas para diferentes situações. O grande passo da IA é o desenvolvimento de sistemas que consigam aprender e se desenvolver. Três fatores importantes para tal desenvolvimento:

Máquinas com grande potência de processamento;

Modelos de dados otimizados (capazes de analisar e processar informações de modo inteligente);

Constante quantidade de informações para alimentar os modelos.

Vantagens

As máquinas podem ajudar os seres humanos a solucionar problemas e potencializar pesquisas de modo mais rápido e com poucos erros.

Programação de diferentes situações e adaptar respostas ou soluções de acordo com cada particularidade.

Dispositivos com inteligência artificial também seriam úteis para substituir a presença humana em locais de difícil acesso, como explorações nas profundezas do oceano ou espaço sideral.

Desvantagens

Os cientistas já consideram a hipótese de que, em um futuro distante, a IA venha a ser uma ameaça para a humanidade.

De acordo com Stephen Hawking e Elon Musk, pesquisadores renomados da ciência, o surgimento de uma tecnologia com a habilidade de agir e pensar de forma autônoma poderia significar a superação e dominação das pessoas,

colocando em risco a existência de uma civilização governada por seres humanos.

Substituição de profissionais de algumas áreas por máquinas.

Questões éticas também pode ser um problema, caso a tecnologia IA se torne muito similar ao processo mental dos seres humanos no futuro.

Materiais e métodos

O método de pesquisa utilizado foi o de **pesquisa-ação** possibilita que o pesquisador intervenha dentro de uma problemática social, uma metodologia coletiva, que proporciona discussões em um formato de cooperação, onde agrega-se conhecimentos específicos sobre um assunto. Fomentando os discentes à pesquisa, na formação de novas ideias e construção de novos saberes.

Ela possui uma base empírica que é concebida e realizada através de uma relação estreita com uma ação ou com a resolução de um problema coletivo. Os participantes desta pesquisa estão envolvidos de modo cooperativo ou participativo.

Para além desta metodologia, foi feita a utilização do filme “O Jogo da Imitação” que conta a história de Allan Turing, considerado o pai da Inteligência Artificial para fomentar elementos de discussão.

Resultados e discussão

Com a descoberta do uso das máquinas a vapor, utilizadas para otimizar o processo produtivo na indústria, deu-se início a primeira revolução industrial. Em seguida a transformação foi uso da eletricidade, já a terceira, iniciou-se com o uso da tecnologia da informação, internet e eletrônicos que automatizaram a produção.

4.0 a quarta revolução industrial, avanço dos sistemas industriais de produção, saindo de um processo produtivo automatizado para algo mais elaborado em torno às tecnologias. Características da 4.0, junção da tecnologia da informação e a velocidades, apresentando impactos em todos os níveis da administração.

Alan Turing foi o criador da máquina que decodificou a enigma, sua invenção e seus estudos fomentaram o surgimento de outros que também contribuíram para a evolução da inteligência artificial. Com o passar das décadas os avanços tecnológicos possibilitaram a criação dos computadores atuais que seguem cada vez mais se modernizando, desde as suas características de design até sua programação e seu funcionamento automático.

Turing foi um matemático inglês que questionava a possibilidade de uma máquina pensar como o homem, acreditava que ela poderia receber informações, processar e produzir resultados apenas com uma programação padrão, sem intervenção humana no seu processo, no qual, ela poderia calcular e corrigir possíveis erros para que os resultados fossem os mais precisos possíveis.

Embora alguns gestores tratem o assunto como algo intangível ou que estará no presente do nosso cotidiano apenas no futuro, a Inteligência Artificial já faz parte do dia-a-dia de varias pessoas e de organizações empresariais valem-se dela para ter uma gestão mais eficiente e auxiliar para que se obtenham resultados positivos em todos os departamentos dentro das organizações.

A tendência é que os gestores que ainda não aderiram às modernizações dos setores façam-no em breve ou ficaram obsoletos e perderam mercado. As áreas de Tecnologia da Informação (TI) e Finanças são em sua maioria as primeiras a serem impactadas positivamente com melhorias diretas através de programas e dispositivos que possibilitam controle exato de todas as informações que permeiam o ambiente organizacional. Exemplo claro são as indústrias automobilísticas que em alguns setores o todo o processo é realizado sem a intervenção humana ou no dia-a-dia temos a SIRI do Iphone que executa tarefas de pesquisa através do comando de voz para os usuários.

Referências

CIRIACO, Douglas. **O que é inteligência artificial?** 2008. Disponível em: <https://www.tecmundo.com.br/intel/1039-o-que-e-inteligencia-artificial-.htm> Acesso em 05/07/2018.

GONÇALVES, Andrea. **Inteligência artificial e sistemas especialistas.** 2009. Disponível em: <https://www.administradores.com.br/artigos/marketing/inteligencia-artificial-e-sistemas-especialistas/33860/>. Acesso em 05/07/2018.

PASSIS-PASTERNAK, Gitta. **Do caos à inteligência artificial.** 2 ed., São Paulo: Ed. UNESP, 1992.

SALESFORCE. **Conceitos básicos de IA.** 2018. Disponível em: <https://www.salesforce.com/br/products/einstein/ai-deep-dive/> Acesso em 05/07/2018.

ALAN TURING E A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: ASPECTOS DE LIDERANÇA

Bianca Jacqueline da Rocha Silva¹
biancajacqueline360@gmail.com

Geovanna de Moura Silva²
geovannamsvr@bol.com.br

Igor Fernando Gonçalves Passos³
igorfernandopassos@yahoo.com.br

Gabriel Luís da Conceição⁴
gabrielluis_matematica@yahoo.com.br

¹aluna do Curso de Administração da Faculdade Sul Fluminense (FaSF);

²aluna do Curso de Administração da Faculdade Sul Fluminense (FaSF);

³aluno do Curso de Administração da Faculdade Sul Fluminense (FaSF);

⁴Doutorando em Ciências na Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), Docente/Pesquisador da Faculdade Sul Fluminense(FaSF).

Introdução

Muito se tem discutido, recentemente, acerca da Inteligência Artificial, ela é um ramo de pesquisa da ciência da computação que busca, através de símbolos computacionais, construir mecanismos e/ou dispositivos que simulem a capacidade do ser humano de pensar, resolver problemas, ou seja, de ser inteligente.

Observamos também que tanto naquela época quanto nos dias atuais toda essa inteligência artificial que é nos fornecida graças a Alan Turing e que ao longo do tempo foi se aperfeiçoando, nem sempre é usada a favor do bem, naquela época Hitler utilizava a criptografia para fazer o mal às pessoas, e para prática de guerra. Hoje em dia muitas pessoas usam a tecnologia artificial para a prática crimes.

Materiais e métodos

Nosso trabalho foi feito através de pesquisas exploratórias onde não requerem a formulação de hipóteses para serem testadas, se restringem por definir objetivos e buscar mais informações sobre determinados assuntos de estudos baseados no filme “O Jogo da Imitação”.

Resultados

Fazendo um comparativo da época da 2ª guerra mundial que foi retratada no filme com a atualidade, observamos que o mundo vivia e ainda vive em tempos de guerra. Naquela época as mensagens usadas pelos militares eram feitas por ondas radiofônicas ou cabos telefônicos podendo ser facilmente interceptadas, o que não é muito diferente dos dias atuais, onde se faz muito o uso de telefones celulares e residenciais e os mesmos podem ser facilmente interceptados a mando da justiça.

Na época com a necessidade de ter total segurança nas informações passadas a frente surgiu a criptografia, que é o embaralhamento de símbolos para tornar incompreensível a mensagem que venha a ser interceptada, e naquele tempo a criptografia eram muito utilizadas nos bancos a fim de garantir a total segurança nas transações. Nos dias atuais temos as mensagens criptografadas em praticamente tudo o que fazemos, em tempos onde existem muitos hackers é necessário ter total segurança e sigilo em nossos dados e informações.

Discussão

Alan Turing criou a "Máquina de Turing" que era um sistema que seria alimentado por uma grande fita, na qual eram escritas instruções de apenas um caractere, a ideia era revolucionária por ser a primeira proposta para uma máquina com múltiplas funções determinada por um programa armazenado dentro de um cartucho de memória (um software), como demonstrar o que acontece em uma CPU.

Essa máquina não somente evitou pelos menos mais dois anos de guerra pela frente, e uma tragédia ainda maior, como também foi o ponta pé inicial para hoje em dia termos toda essa tecnologia artificial e sistemas especializados, temos como, por exemplo: o Smartphone é tão inteligente que processa a fala humanae, cada vez mais, esta aprendendo com as novas informações coletadas, por exemplo, as diferentes formas de pronúncia, o e-mail que hoje em dia é capaz de reconhecer o que é spam e o enviar para o lixo, por meio da análise de certas características, como o uso de determinadas palavras nos remetentes e ainda outras formas e as Indústrias que com Os avanços tecnológicos nas fábricas e linhas de produção terão impactos econômicos em nossas vidas. Como a fábrica daSiemens, na Alemanha, que é uma fábrica inteligente. Lá, utilizam-se máquinas totalmente automatizadas e conectadas, por meio da Internet das coisas (IoT), para produzir máquinas automatizadas para outras fábricas. Dessa forma, a empresa consegue produzir produtos personalizados imediatamente. Com 75% da

fábrica automatizada, a Siemens diminuiu significativamente o desperdício e, hoje, tem um processo de produção que quase não produz erros. Isso significa que as fábricas automatizadas poderão produzir mais, de forma mais precisa e, com isso, diminuir os gastos da empresa com produção.

Conclusão

Podemos concluir que Alan Turing foi essencial em tudo que o temos hoje na área da computação, pois se não fosse sua grande invenção para codificar as mensagens dos nazistas alemães, certamente hoje não teríamos toda essa tecnologia a nossa disposição. Vimos também que os anos se passaram, porém há muitas coisas no qual podemos comparar daquela época e dos dias atuais. Além de tudo foi um líder que venceu um desafio considerado impossível.

Referências

O JOGO DA IMITAÇÃO. Direção: [Morten Tyldum](#). Produção: Nora Grossman; Ido Ostrowsky e Teddy Schwarzman Roteiro: Graham Moore Música: [Alexandre Desplat](#). [Estados Unidos](#).

Disponível em: <https://transformacaodigital.com/4-aplicacoes-da-inteligencia-artificial-em-nosso-dia-dia/>. Acesso em 27/10/2018.

SISTEMAS DE APOIO A DECISÃO E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

Beatriz Camargo¹

beatrizcamargo18@hotmail.com

Edilaine Reis²

edilainereis.silva@gmail.com

Maria Luiza Coutinho³

marialuizacoutinho5@gmail.com

Rodolfo Willians⁴

rodolfowillians88@gmail.com

Gabriel Luís da Conceição⁴

gabrielluis_matematica@yahoo.com.br

¹aluna do Curso de Administração da Faculdade Sul Fluminense (FaSF);

²aluna do Curso de Administração da Faculdade Sul Fluminense (FaSF);

³aluna do Curso de Administração da Faculdade Sul Fluminense (FaSF);

⁴aluno do Curso de Administração da Faculdade Sul Fluminense (FaSF);

⁵Doutorando em Ciências na Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), Docente/Pesquisador da Faculdade Sul Fluminense (FaSF).

Introdução

A inteligência artificial é antiga no mundo acadêmico e tem origem militar, porém ela torna-se muito útil para pessoas envolvidas nesse meio. Ela é possui o objetivo de desenvolver sistemas computacionais que se associem com a inteligência do ser humano. Por isso no filme já citado anteriormente, Alan Turing (1950) coloca em discussão uma forma de observar e comparar o comportamento de uma máquina e o do ser humano, isso ficou conhecido como “Teste de Turing”.

O estudo da inteligência artificial inclui também a forma como será processada a linguagem em que o sistema se comunique com sucesso seu idioma natural, a forma como o conhecimento poderá ser armazenado no seu interior computacional, o raciocínio para conseguir informações para que possa responder e ter conclusões sobre o que lhe foi “perguntado” e adaptar-se a novas circunstâncias.

Materiais e métodos

Portanto, esse trabalho foi realizado por meio de pesquisas na internet e por meio de um filme, como já foi dito anteriormente. Essa pesquisa retrata e mostra as vantagens em investir na inteligência artificial, pois é ela quem tem auxiliado muitas organizações a crescerem e se desenvolverem de acordo com o que o mundo atual esta

precisando. Investir na IA não é só para ganhos e conquistas de empresários, mas também para os consumidores que são os mais importantes nesse ramo todo.

É importante ressaltar que a inteligência artificial não é uma área recente, ela vem crescendo e se desenvolvendo desde a segunda guerra mundial, porém só nos últimos anos que ela tem ganhado seu espaço na atualidade e conquistando as pessoas de modo geral.

Resultado

A gestão das empresas atualmente tem prezado muito sobre a inteligência artificial (IA), porque através dela as organizações conseguem desenvolver sistemas mais avançados para que assim possam obter novas informações de inúmeros dados dos quais as máquinas ou sistemas conseguiram absorver. Os sistemas de informações também faz parte desse todo que se vem comentando, porque é dele que parte todo e qualquer avanço tecnológico.

Como foi pesquisado, podemos ver que os computadores atualmente estão aprendendo cada vez mais, ou seja, enriquecendo suas habilidades ao passar do tempo. Eles evoluíram desde quando começaram a resolver cálculos matemáticos até a utilização de sistemas programáveis que são os que temos conhecimento atualmente, eles possuem uma incrível habilidade de nos fornecer qualquer tipo de informação que queremos baseada em todas as suas experiências passadas. Os computadores, máquinas ou qualquer tipo de aparelhos eletrônicos tem crescido absurdamente no século em que estamos vivenciando, e isso é fruto do um estudo e aprimoramento dessa “nova” área. A IA vem crescendo cerca de 55% ao ano, e os projetos voltado para essa área aumentou 8,5 vezes desde 2012.

Discussão

Os computadores têm sido treinados para cumprir tarefas, processar grandes quantidades de dados e reconhecer esses dados, isso se deve ao grande volume de dados disponíveis, algoritmos avançados e melhorias no armazenamento das máquinas.

Os sistemas de apoio à decisão derivados dessa inteligência artificial tem como objetivo complementar as capacidades humanas em diversos sentidos, como no auxílio a aprendizagem e otimização de tarefas muitas vezes volumosas e cansativas para um

ser humano, que por sua vez estão sempre envolvidos no processo, configurando e coordenando os sistemas, quantos mais dados e informações inseridas nos sistemas melhores serão suas respostas e mais precisos os resultados.

No caso dos E-commercers essa tecnologia é vital, por exemplo. E quanto mais se pesquisa, é possível trazer melhorias para os negócios, em questão de pagamentos e interação com o público, não se esquecendo da gestão de estoque, demandas, relatórios e organização em qualquer área onde podem ser ajustadas cada vez melhor através até mesmo da possibilidade de interação com outros países, outras línguas e culturas diferentes. Uma questão muito importante sobre a IA é que ela geralmente é bem específica em relação às tarefas que deve cumprir não se podendo direcioná-las para uma coisa e tentar utilizar para outra finalidade. Existe essa limitação em relação aos humanos. Por isso ela torna-se muito importante para nós seres humanos e também para as organizações presentes atualmente. E de acordo com o filme “O jogo da imitação”.

Conclusão

Com tudo, devido à importância do assunto abordado durante toda essa pesquisa, conseguimos concluir que sem a inteligência artificial no mundo todo, muitas coisas não teriam sido descobertas e nem realizadas. A IA é de extrema importância para nós seres humanos e para as empresas, principalmente, porque é a partir dela que hoje em dia conseguimos chegar a conclusões de estudos ou pesquisas que antes era “impossível” sem o auxílio das máquinas, computadores ou sistemas.

Referências

Resenha crítica | O Jogo da Imitação (2014). Disponível em: <http://cineresenas.com.br/2015/02/09/resenha-critica-o-jogo-da-imitacao-2014/> Acesso em: 22/10/2018.

Inteligência Artificial – O Jogo da imitação. Disponível em: <https://blog.ima.sp.gov.br/post/2017/inteligencia-artificial-o-jogo-da-imitacao> Acesso em: 22/10/2018.

Inteligência artificial na gestão: onde estamos e para onde vamos? Disponível em: <https://blog.runrun.it/inteligencia-artificial-na-gestao/> Acesso em: 22/10/2018.

Expansão da inteligência artificial e novos rumos da economia no mundo. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/05/12/economia/1494601971_737485.html Acesso em: 23/10/2018.

Inteligência Artificial- O que é e qual sua importância. Disponível em:
https://www.sas.com/pt_br/insights/analytics/inteligencia-artificial.html Acesso em:
22/10/2018.

A EVOLUÇÃO DA MOEDA NO BRASIL

Lucas Miranda de Sousa¹

taisesouza87@gmail.com

Roberta Souza¹

robertasouzabento@icloud.com

Taíse A de S Silva¹

taisesouza87@gmail.com

Paloma de Lavor Lopes²

palomalavor@gmail.com

¹Aluno do Curso de Administração – FaSF,

²Docente/pesquisador do Curso de Administração – FaSF e UGB/VR

Introdução

Em termos econômicos, moeda é tudo aquilo que é geralmente aceito para liquidar as transações, isto é, para pagar pelos bens e serviços e para quitar obrigações, ou seja, de acordo com esta definição, qualquer coisa pode ser moeda, desde que aceita como forma de pagamento.

Campos (2017) afirma que a moeda tem três funções básicas: meio de troca, unidade de conta e reserva de valor.

O professor afirma que quando se fala da moeda como meio de troca trata-se apenas de sua função como elemento que viabiliza as trocas. O mesmo explica que em uma economia em que não existisse moeda, as trocas ocorreriam somente em caso de coincidência de interesses, isto é, um indivíduo A só poderia trocar bens com um indivíduo B se um tivesse interesse pela oferta do outro.

O professor segue explicando que a moeda como unidade de conta permite que todos os bens tenham seus valores definidos em uma mesma unidade, o que elimina a necessidade de haver milhares de preços para cada bem existente.

Ao longo do tempo a moeda evoluiu. Questiona-se, portanto, como evoluiu a moeda no Brasil? O objetivo geral deste estudo é verificar a evolução da moeda no Brasil. Como metodologia utilizou-se a pesquisa bibliográfica.

Materiais e métodos

A pesquisa bibliográfica é elaborada a partir de livros e artigos científicos (GIL, 2008). Essa modalidade de pesquisa serve para aumentar o grau de conhecimento na área pesquisada. Por se tratar de uma pesquisa bibliográfica o método utilizado para construção do presente trabalho obedeceu às seguintes etapas: escolha do tema, delimitação do tema, formulação do problema de pesquisa, elaboração do plano de pesquisa, identificação, localização e obtenção das fontes que serviram de base para a pesquisa, leitura do material, realização de resumos e então a redação do trabalho (GIL, 2008).

Resultados e discussão

A Veja SP (2018), no que se refere às delimitações do estudo, destaca-se partindo desse contexto a mudança do dinheiro brasileiro desde o seu surgimento conforme a seguir:

REAL IMPÉRIO (1833-1888)

As primeiras cédulas do Brasil, nos tempos do Império, se baseavam no sistema monetário português. O real já era conhecido como "réis" naqueles tempos.

REAL REPÚBLICA (1889-1942)

A partir da Proclamação da República, a moeda continuou sendo o real, com a emissão de novas cédulas. Mil réis era praticamente o nome da moeda, já que ela valia mil dos antigos reais do império. O montante equivalente a mil réis era chamado de conto de réis, ou seja, um milhão de reais do Império.

CRUZEIRO (1942-1967)

O cruzeiro foi criado em 1942 em substituição ao mil réis, que gerava uma certa confusão por conta das frações serem em milésimos. O cruzeiro instituiu pela primeira vez a moeda com centavos, facilitando as transações. Um cruzeiro foi equivalente a mil réis, ou um conto de réis.

CRUZEIRO NOVO (1967-1970)

O cruzeiro novo utilizava as mesmas cédulas do cruzeiro, mas com um carimbo mostrando seu novo valor. Foram cortados três zeros da moeda, e 1000 cruzeiros passaram a valer 1 cruzeiro novo.

CRUZEIRO (1970-1986)

A moeda voltou a se chamar cruzeiro três anos depois, com novas cédulas. Seu valor não foi alterado em relação ao cruzeiro novo. Com o tempo, a moeda foi se desvalorizando, e novas cédulas de valor muito maior foram sendo criadas. Em 1986, último ano de circulação dessa moeda, já existiam notas de 100 000 cruzeiros.

CRUZEIRO (1990-1993)

Pela terceira vez, nossa moeda recebe o nome de cruzeiro, na reforma monetária de 1990, mas mantendo o valor de seu antecessor, o cruzado novo. A hiper-inflação fez a moeda se desvalorizar rapidamente e em apenas três anos, já havia cédulas de 500 000 cruzeiros.

CRUZEIRO REAL (1993)

O cruzeiro real foi instituído em 93, cortando três zeros da moeda anterior, e aproveitando algumas de suas notas, devidamente carimbadas com o novo valor.

REAL (1994 até hoje)

Em julho de 1994, foi criada uma moeda para definitivamente frear a hiper-inflação. Durante a transição, todos os preços passaram a ser especificados em URV (Unidade Real de Valor), que valia CR\$ 2750,00 (valor em cruzeiros reais). Quando o real foi instituído definitivamente, passou a valer 1 URV, ou seja, CR\$ 2750,00.

Essa reportagem foi a mais completa que encontramos sobre a evolução na moeda. O que nos surpreendeu foi que o volume de moedas que o Brasil teve ao longo desses anos.

A moeda de papel evoluiu quanto à técnica utilizada na sua impressão. Hoje a confecção de cédulas utiliza papel especialmente preparado e diversos processos de impressão que se complementam, dando ao produto final grande margem de segurança e condições de durabilidade.

Referências

CAMPOS, Maurício Barreto. **Banco Central e a Política Monetária**. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4163289/mod_resource/content/0/Aula%2006%20-%20Apostila%20-%20Banco%20Central%20-%20Prof.%20Mauricio%20v3.pdf> Acesso em: 24 de Outubro de 2018.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2008.
ORIGEM E EVOLUÇÃO DO DINHEIRO – BANCO DO BRASIL. Disponível em:
<<https://www.bcb.gov.br/htms/origevol.asp>>. Acesso em: 24 de Outubro de 2018.

VEJA SP. **A evolução da moeda brasileira**. Disponível em:
<<https://vejasp.abril.com.br/blog/memoria/evolucao-moeda-brasileira/>>. Acesso em: 24
de Outubro de 2018.

A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E OS SISTEMAS ESPECIALISTAS: O REPENSAR DA RELAÇÃO HOMEM X MÁQUINA

Aline da Costa Militão de Souza¹

aline_militao@hotmail.com

Amanda Boechat da Silva²

amandafasf@gmail.com

Robenice Rodrigues Ribas³

nice.rodriguesribas@gmail.com

Silas de Resende Filho⁴

silas.resende@hotmail.com

Valéria Fernanda Carvalho Santos⁵

valeria.fc.santos79@gmail.com

Gabriel Luís da Conceição⁶

gabrielluis_matematica@yahoo.com.br

¹aluna do Curso de Administração da Faculdade Sul Fluminense (FaSF);

²aluna do Curso de Administração da Faculdade Sul Fluminense (FaSF);

³aluna do Curso de Administração da Faculdade Sul Fluminense (FaSF);

⁴aluno do Curso de Administração da Faculdade Sul Fluminense (FaSF);

⁵aluna do Curso de Administração da Faculdade Sul Fluminense (FaSF);

⁶Doutorando em Ciências na Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), Docente/Pesquisador da Faculdade Sul Fluminense (FaSF).

Introdução

O filme “O Jogo da Imitação” mostra que na infância, Alan Turing foi vítima de bullying. A exceção foi seu colega de turma Christopher Morcom (Jack Bannon, no filme), por quem ele nutriu uma paixão jamais revelada, que o filme descreve aos poucos durante a história. A morte de Christopher em 1930 marcou profundamente os rumos que Turing daria em suas pesquisas. Tornou-se obcecado em desvendar a natureza da consciência, sua estrutura e origens. Ele queria saber o que aconteceu com seu amor, portanto toda e qualquer área do conhecimento que pudesse ter relevância tinha que ser explorada.

No século XX, antes mesmo da eclosão da Segunda Guerra Mundial, a criptografia já era um recurso muito usado por instituições bancárias, a fim de transmitir com segurança mensagens confidenciais. Na década de 1930, após a constatação de que a matemática não seria capaz de resolver todos os problemas, a comunidade científica tentava delimitar uma fronteira para aquilo que poderia ou não ser resolvido. Turing propôs um modelo formal para fazer essa separação, chamado de máquina de Turing. Consistia de um sistema abstrato em que, em vez dos nove dígitos que empregamos para calcular, ele usava apenas 0 e 1 combinados em cifras. “Essa máquina hipotética

deu origem a nosso computador”, diz a matemática Isabel Cafezeiro. Fascinada pelo matemático.

A Guerra se arrastou por mais dois solitários anos. E a cada dia mostrávamos nossos suados cálculos. Todo dia decidíamos quem vivia ou morria. Todo dia ajudávamos os Aliados a vencerem e ninguém sabia (...). E o povo fala da Guerra como uma batalha épica entre civilizações. Liberdade contra tirania. Democracia contra Nazismo. Exército de milhões sangrando no chão. Frotas de navios afundando no oceano. Aviões lançando bombas do céu. A Guerra não era assim para nós. Éramos só meia dúzia de entusiastas numa vila ao sul da Inglaterra.”(Alan Turing – Filme).

A equipe que trabalhou com ele, especialmente Joan Clarke, teve um papel importante em todo o processo, porém, sem a máquina criada por Turing, que no filme foi denominada Christopher, possivelmente os códigos da Enigma demorariam ainda mais a serem desvendados, o que prorrogaria a guerra e suas terríveis consequências. Ter nas mãos o quadro estratégico dos ataques alemães significou ter que tomar decisões complexas. Como disse Turing no filme, *“às vezes não podemos fazer o que nos faz sentir bem, nós temos que fazer o que é lógico”*.

O herói de guerra e gênio da matemática morreu sozinho em sua casa em meio às suas invenções, fórmulas e cianureto. Isso depois de ter sua mente e seu corpo destruído por um processo de castração química. Por quê? Por ser homossexual e, assim, não conseguir “controlar” seus desejos tão humanos em uma época e em um país (Inglaterra) que tal conduta era considerada criminoso. O fato de ser homossexual foi crucial para apartá-lo da sociedade. Condenado por prática de “indecência”, Turing teve de se submeter a uma castração química. Numa escalada de desalento, cometeu suicídio por envenenamento pouco antes de completar 42 anos. O gênio que salvou tantas vidas na guerra não conseguiu salvar a si mesmo.



Até 1974 as conquistas de Turing durante a Segunda Guerra eram desconhecidas e em 2013 que o “perdão” por sua indecência grave lhe foi concedido pela Rainha da Inglaterra. Nas palavras do ministro da Justiça, Chris Grayling, *“Turing merece ser lembrado e reconhecido pela sua fantástica contribuição aos esforços de guerra e por seu legado à ciência. É um tributo apropriado a esse homem excepcional”*.



Materiais e métodos

Essa pesquisa foi realizada com base na pesquisa – ação, um método de pesquisa muito utilizado em pesquisas educacionais. O aspecto inovador dessa metodologia se deve principalmente pelo caráter participativo, impulso democrático e contribuição a mudança social. Essa forma de aprender supera as lacunas existentes entre a teoria e a prática. É através dessa metodologia que o docente tem condições de refletir criticamente sobre suas ações. De início, assistindo o filme em questão: “o jogo da imitação”, problematizando as questões discutidas nele e aplicando na gestão foi possível entrar no mérito da inteligência Artificial e discutir sua relação com a história de Alan Turing. Os participantes desse tipo de pesquisa – ação se envolvem de modo cooperativo ou participativo. Sua utilização como forma metodológica permite aos participantes envolvidos condições de investigar sua própria prática de uma forma crítica e reflexiva. Um ponto positivo é que todos participantes devem ter uma flexibilidade na aceitação dos pontos de vista dos outros participantes.

Resultados

O filme mostra uma grande lição que está muito acima do que ter habilidades com matemática e criptografia, ele reproduz o que é trabalhar em grupo. Em quase todas as áreas as pessoas tem que se reunir e conviver com outras que possuem conhecimentos diferenciados, da mesma forma que foi retratado no filme em questão. No mercado de trabalho atual, a questão não é tão diferente, para resolver diversos tipos de problemas tem que saber trabalhar em equipe, assim os resultados podem aparecer com um prazo bem menor. “Um ajuda o outro e assim(independente do nível de conhecimento de cada um), o projeto sai com sucesso”. Não apenas contar com a Inteligência Artificial, mas como uma equipe para que assim as máquinas alcancem o objetivo esperado.

Discussão

Estima-se que a Segunda Guerra Mundial tenha causado mais de 50 milhões de mortes. Esse panorama poderia ser ainda mais trágico não fosse a atuação de um

personagem que pouco aparece nos verbetes sobre o conflito. Ninguém fora da política ou sem patente militar foi tão decisivo para o fim dos combates quanto o matemático britânico Alan Turing. A própria dinâmica de sua atividade, altamente sigilosa, e a morte precoce, em 1954, o deixaram, injustamente, na penumbra da história. Lançado há pouco no Brasil, o filme *O jogo da imitação* devolve o protagonismo a Turing. Ele comandou um seletíssimo grupo de superdotados que buscava decifrar o código da Enigma, sistema criptográfico usado pelas forças alemãs para transmitir mensagens a seus homens no campo de batalha. Além desse feito inestimável, Turing legou outras contribuições importantes para a humanidade. A máquina criada por ele nos anos 1930 é tida como precursora do computador.

A Segunda Guerra Mundial foi o marco de uma grande mudança: o vencedor não seria o mais forte, mas sim o mais preparado. E estar preparado envolvia a intersecção entre dois universos até então praticamente disjuntos: ciência e tecnologia. O conhecimento científico que antes estava preso aos muros da universidade, na cabeça de alguns pesquisadores, poderia, de fato, ser transformado em tecnologia capaz de mudar os rumos da história. E foi isso que Alan Turing fez. Mostrou que os artigos publicados antes mesmo dele completar 24 anos não eram uma série de linhas imaginárias ou conjuntos puramente abstratos povoando sua Mente complexa. Suas ideias poderiam ser usadas para criar máquinas ou definir métodos que resultariam, dentre outras coisas, no fim de uma guerra.

Conclusões

O ato de pensar desenvolve-se no espaço interior onde se inicia e processa o diálogo interno de cada um pode ser considerado uma atividade mental ou espiritual, uma atividade do intelecto ou da razão, uma atividade discursiva ou intuitiva. O artigo de Turing inicia com a seguinte frase: “Proponho a seguinte questão: Podem as máquinas pensar?” Os filósofos passaram a ter um grande interesse pela pergunta, no sentido de fazer uma comparação entre as duas arquiteturas, a humana e a da máquina. Outro importante nome defende que a consciência e o pensar são fenômenos biológicos, tais como a fotossíntese e a digestão; têm como característica a tradição do dualismo religioso, em que duas posições ou duas realidades são contrárias entre si, como o espírito e a matéria, o corpo e a alma, o bem e o mal, e que estejam em eterno conflito

entre si. Também defende a ideia de que o Teste de Turing não pode provar que uma máquina pode pensar

Referências

Disponível em: <http://www.dcc.ufrj.br/~luisms/turing/Critica_CH323.pdf>. Acesso em: 20 Outubro 2018

Disponível em: <<http://www.dcc.ufrj.br/~luisms/turing/Seminarios.pdf>>. Acesso em: 20 Outubro 2018

Disponível em: <<https://www.papodecinema.com.br/filmes/o-jogo-da-imitacao/>>. Acesso em: 19 Outubro 2018

Disponível em: <<https://www.omelete.com.br/imitation-game>>. Acesso em: 19 Outubro 2018

Disponível em: <<https://www.infoescola.com/pedagogia/pesquisa-acao/>>. Acesso em: 20 Outubro 2018

Disponível em: <ftp://ftp.dca.fee.unicamp.br/pub/docs/vonzuben/ea072_2s13/introducao_EA072_2s2013.pdf>. Acesso em: 23 Outubro 2018.

TERMO DE ABERTURA DE PROJETO: PRINCIPAIS VANTAGENS DO USO DA FERRAMENTA PARA GESTORES

Isabela Alencar¹

isabela.alencar@outlook.com

Ana Paula Araújo¹

anacaraujo1@hotmail.com

Felipe Botelho¹

felipebotelho1004@gmail.com

Leonardo Nascimento¹
leozao.mello@hotmail.com
Anderson Sousa¹
anderson.souza@cbsi.com.br
Marcus Vinicius Barbosa²
marcus.barbosa1979@gmail.com
Regina Coeli da Silveira²
profregina_coeli@yahoo.com.br

¹Aluno do Curso de Administração – FaSF,

²Docente/pesquisador do Curso de Administração – FaSF

Introdução

Todo projeto ao ser estruturado vem primeiramente de uma ideia inicial. O autor do projeto tem uma ideia formada sobre aquilo que ele pretende atingir nesse projeto. Após idealizado faz-se necessário organizá-lo para que o gestor da empresa faça a devida validação. Essa validação vem geralmente materializada por um formulário de termo de abertura de projeto, onde serão descritas tudo o que se refere ao projeto, desde custos à utilidade pretendida.

Para o gestor esse formulário deve ser bem elaborado e de suma importância pois através deste instrumento, se torna possível ter maior controle do que será ou não aprovado, e o gestor ou ordenador de despesas contam com subsídios técnicos e financeiros, entre outros elementos avaliativos necessários para que qualquer projeto ser aprovado. De posse desse formulário, o gestor conseguirá obter ou elencar dados do projeto que não ficaram claros, podendo sugerir a mudança do escopo.

Além de instrumento validador que marca o início da atividade do projeto, o Termo de Abertura do Projeto serve como linha de base e norte de diretrizes para futuras comparações, após a conclusão, verificando o que estava descrito em sua linha de base e o que efetivamente ocorreu, apontando benefícios significativos de aprendizado para as equipes de projetos. Somado a esse entendimento, questiona-se: quais vantagens adicionais podem ser verificadas com o uso do termo de abertura de projetos por parte das organizações?

Assim, o presente material tem por objetivos: apresentar, pautado em bases conceituais o que representa o termo de abertura de projetos, bem como apontar os

elementos que compõem o instrumento, além de apontar situações decorrentes da aplicação da ferramenta.

Gestores, discentes e profissionais necessitam obter informações que aportem novos conhecimentos a atividade de seu cotidiano, onde espera-se que ao apresentar tal ferramenta, esta poderá provocar a necessidade por conhecimentos adicionais de toda atividade de gestão de projetos.

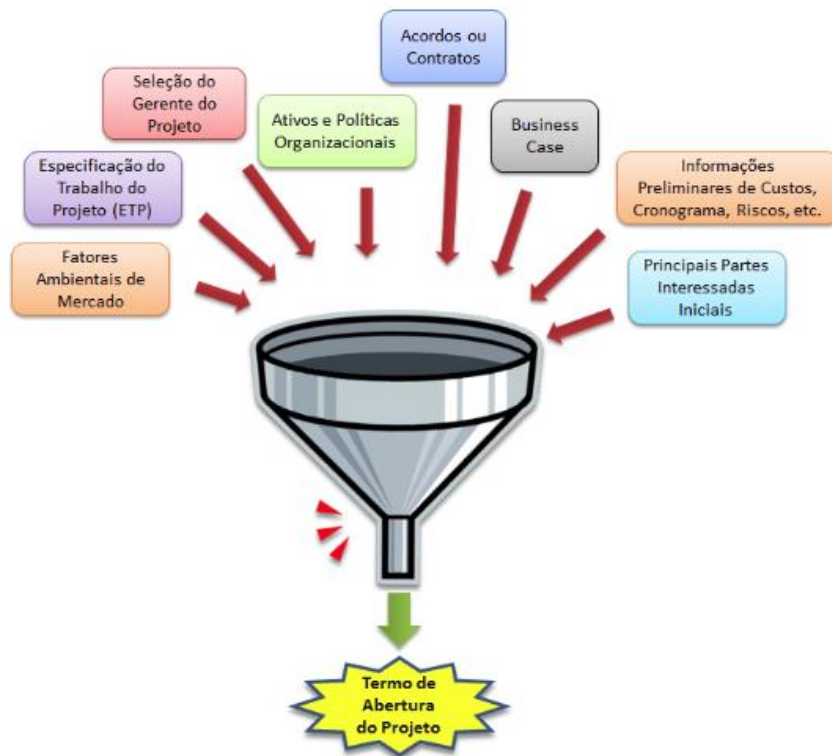
Materiais e métodos

Metodologicamente, o trabalho se propõe a realizar de uma breve pesquisa bibliográfica, descrevendo alguns pontos relevantes o termo de abertura de projeto, pelos quais se pretende balizar a atividade de planejamento. Segundo entendimento de Gil (2007) a pesquisa bibliográfica possui do presente estudo possui caráter exploratório e permite maior compreensão de percepções frente o confronto de entendimento de autores, levando a uma atividade reflexiva.

RESULTADOS

Segundo Guia PMBOK (2013), o material destaca que o termo de abertura de projeto autoriza a atividade do projeto. Pode-se considerar a atividade como sendo o ponto de partida da atividade de qualquer projeto e permite ao gestor a autoridade necessária para aplicar recursos organizacionais às atividades do projeto. Se verificarmos as observações pautadas por Costa (2018), verifica-se que o termo de abertura de projeto agrega um conjunto de informações que individualmente teria pouca ou nenhuma funcionalidade, porém integrados em um único documento, serve de base para desenvolvimento das demais atividades do projeto. Vargas (2013) aponta que os processos de integração perpassam pelo termo de abertura do projeto, além de servir com um grande funil de concatena um conjunto de informações que referendam a atividade do projeto. A figura 01 apresentam essas informações:

Figura 1 – elementos componentes do termo de abertura do projeto



Fonte: Costa (2018).

Além disso, pode servir de elemento direcionador do escopo do projeto, sendo este considerado as informações referentes à especificação do trabalho a ser desenvolvido no projeto, na atividade do planejamento do escopo do projeto. Por sua vez, os custos que entrarão no escopo também serão analisados, servindo em um futuro próximo como elemento e base de comparação da atividade do projeto. Assim, além de sua importância como atividade inicial do projeto, ela poderá ser uma importante fonte de lições aprendidas quando o projeto se encerrar, pois nem sempre o que se estipulou inicialmente efetivamente ocorreu ao longo da execução da atividade.

Discussões

Toda ideia de projeto pode ser alterada no decorrer da atividade. Não se pode considerar que a atividade desenhada inicialmente deverá ser seguida à risca, dado que eventos e eventos adversos e não previstos, podem gerar impactos, seja nos custos, seja no cronograma da atividade, e por isso a necessidade de informações iniciais para que estas sirvam como parâmetro comparativo de dado projeto. e com isso fazer com que o escopo saia exatamente como o esperado.

Assim como em qualquer atividade inicial, as dificuldades para desenvolvimento do projeto consistem em grandes desafios para o gestor, dado que na verdade apesar de tratar-se de uma atividade muito bem aplicada, considerando os novos processos estabelecidos por várias organizações, para muitos gestores as informações sobre a elaboração de atividades nos moldes orientados pelo Guia PMBOK ainda não ignoradas e em muitos casos desconhecidas pelos gestores, o que impele a provocação científica de destacar a necessidade do uso das técnicas, em especial do elemento basilar de qualquer projeto onde fazemos menção do termo de abertura do projeto, como ferramenta poderosa não apenas para dar andamento aos demais passos/processos do projeto, porém como uma ferramenta que concatena várias informações em um único instrumento. Desse modo, a relevância do conhecimento, não apenas das bases iniciais, mas também como ferramenta estratégica para alcance dos objetivos podem ser bons exemplos do conhecimento dessas ferramentas e sua aplicação, bem como servir de referência para formulação de contratos.

Conclusão

Conhecer previamente a realidade e os anseios do cliente podem servir de base para inclusive para melhores contratos. O uso de um formulário que concentre várias informações podem facilitar e direcionar a atividade do projeto, onde consideramos essa como sendo uma das vantagens do uso da ferramenta do projeto, formatando melhores contratos, compreendendo fatores ambientais externos às organizações, podem ser consideradas como vantagens adicionais do uso do Termo de Abertura de Projetos, onde respondemos a problemática desenvolvida para a presente atividade.

Os conceitos apontados no presente material, mesmo sendo muito introdutórios permite o alcance parcial da atividade, apontando conceitos que podem servir de base para discussões mais amplas sobre a temática, partindo de uma delimitação do tema, considerando a vastidão da atividade de gerenciamento de projetos e inclusive sua complexidade. Além disso, o uso do instrumento, destaca seu aproveitamento em várias outras etapas do processo ao longo da execução da atividade.

Considerando a atividade ora apresentada, verificou-se que a mesma possui relevância para a atividade de gestão, onde o administrador, com base nessas atividades, podem contar com elementos técnicos que são aceitos pelo mercado e utilizados por vários profissionais do mercado. Dessa forma, a atividade não se encerra nessa

atividade, e sim inicia-se um ciclo para que possa ocorrer maior difusão de tais técnicas para os cursos que compõem o eixo de gestão e demais ciências sociais aplicadas.

Referências

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. Atlas: São Paulo, 2007.
[Project ManagementInstitute. Guia PMBOK: um Guia do Conhecimento em Gerenciamento de Projetos \(Versão em Português\). 5º Ed. Pennsylvania: PMI, 2013.](#)

NECESSIDADE DE FINANCIAMENTO DO SETOR PÚBLICO

Bruna Ramos¹

bruna_loback@hotmail.com

Natália de Paula Silva¹

nataliasilva9426@gmail.com

Suellen Cristine da Silva Marques¹

Su-cristine@hotmail.com

Taynara Sarria¹

taynarasarria@gmail.com

Paloma de Lavor Lopes²

palomalavor@gmail.com

¹Aluno do Curso de Administração – FaSF,

²Docente/pesquisador do Curso de Administração – FaSF e UGB/VR

Introdução

Em função das peculiaridades histórico-institucionais do Brasil, o conceito de setor público utilizado para mensuração da dívida líquida e do déficit público é o de setor público não-financeiro mais Banco Central.

Incluem-se também no conceito de setor público não-financeiro os fundos públicos que não possuem característica de intermediários financeiros, isto é, aqueles cuja fonte de recursos é constituída de contribuições fiscais ou parafiscais.

Dívida pública é quanto o governo deve para entidades e para a sociedade. O governo toma dinheiro emprestado para financiar parte dos seus gastos que não são cobertos com a arrecadação de impostos, ou para a gestão financeira, por exemplo, controle do nível de atividade econômica, captação de recursos externos, controle do crédito e do consumo das famílias, etc. E para quem o governo deve?

O objetivo geral deste estudo é verificar como o atual perfil da dívida pública brasileira. Como metodologia utilizou-se tanto a pesquisa bibliográfica e análise gráfica.

Materiais e métodos

A pesquisa bibliográfica é elaborada a partir de livros e artigos científicos (GIL, 2008). Essa modalidade de pesquisa serve para aumentar o grau de conhecimento na área pesquisada. Por se tratar de uma pesquisa bibliográfica o método utilizado para construção do presente trabalho obedeceu às seguintes etapas: escolha do tema, delimitação do tema, formulação do problema de pesquisa, elaboração do plano de pesquisa, identificação, localização e obtenção das fontes que serviram de base para a pesquisa, leitura do material, realização de resumos e então a redação do trabalho (GIL, 2008).

Resultados e discussão

Dívida externa é o somatório dos débitos de um país, resultantes de empréstimos e financiamentos contraídos no exterior pelo próprio governo, por empresas estatais ou privadas. Esses recursos podem ser provenientes de governos, entidades financeiras internacionais (FMI, Banco Mundial, etc.), bancos ou empresas privadas.

O primeiro empréstimo externo do Brasil foi obtido em 1824, no valor de 3 milhões de libras esterlinas e ficou conhecido como "empréstimo português", destinado a cobrir dívidas do período colonial e que na prática significava um pagamento a Portugal pelo reconhecimento da independência.

A continuidade do pagamento da dívida externa foi muito questionada no Brasil por alguns grupos e estudiosos, que denunciam o fato de que a dívida "já foi paga várias vezes", mas por causa dos juros, quanto mais se paga, mais ela aumenta. Atualmente, estima-se a dívida externa total em US\$271 bilhões, US\$14,3 bilhões superior ao montante apurado para dezembro de 2010. A dívida externa de médio e longo prazos subiu US\$4,2 bilhões, para US\$204 bilhões. Por outro lado, o estoque de curto prazo cresceu US\$10,1 bilhões, para US\$67,4 bilhões.

A dívida pública federal, que inclui os endividamentos do governo dentro do Brasil e no exterior, teve aumento de 14,3% em 2017, para R\$ 3,55 trilhões, segundo a Secretaria do Tesouro Nacional.

Trata-se do maior patamar da série histórica, que começa em 2004. No fim de 2015 e de 2016, a dívida estava em R\$ 2,79 trilhões e em R\$ 3,11 trilhões, respectivamente.

A dívida pública subiu R\$ 447,15 bilhões no ano passado. Desse total:

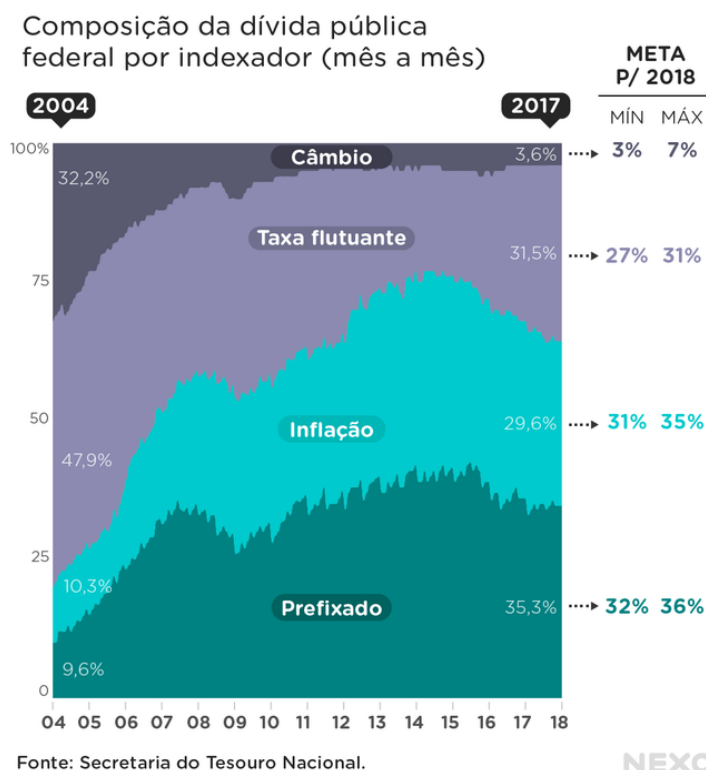
- R\$ 328,14 bilhões referem-se às despesas com juros da dívida pública;
- R\$ 119 bilhões se referem à emissão líquida (acima do volume de resgates) de títulos públicos no mercado.

Quando os pagamentos e recebimentos são realizados em real, a dívida é chamada de interna. Quando tais operações ocorrem em moeda estrangeira (dólar, normalmente), é classificada como externa.

No caso da dívida interna, foi registrado um aumento de 14,43% em 2017, para R\$3,43 trilhões. Neste caso, o crescimento foi de R\$ 449 bilhões.

Já no caso da dívida externa brasileira, resultado da emissão de bônus soberanos (títulos da dívida) no mercado internacional e de contratos firmados no passado, o governo contabilizou uma queda de 0,09% em 2017, para R\$ 123,78 bilhões. A redução da dívida externa foi de R\$ 2,73 bilhões.

Segundo os dados do Tesouro, nos últimos 10 anos a dívida pública mais que dobrou: em 2007, o estoque da dívida estava em R\$ 1,33 trilhão e, agora, está em R\$ 3,55 trilhões.



Em termos nominais, desconsiderando o efeito da inflação, a dívida pública federal é quase quatro vezes maior do que era em 2004. Mas considerando a

desvalorização do dinheiro, a diferença é bem menor. Em valores atualizados, o Brasil devia pouco mais de R\$ 2,1 trilhões em 2004. Hoje são R\$ 3,55 trilhões.

Relação entre dívida pública e PIB



Fonte: Banco Central do Brasil

NEXO

O Brasil só vai conseguir controlar o crescimento do endividamento com o crescimento da economia e com o retorno dos superávits primários nas contas públicas. Mas, nas projeções do FMI, as contas públicas só deixarão de ter déficit em 2021.

REFERÊNCIAS

BANCO CENTRAL. **Dívida**. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/pt-br/#!/n/PUBDIVIDA>. Acesso em: 20 out 2018.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2008.

TESOURO NACIONAL. **Dívida pública federal**. Disponível em: <http://www.tesouro.fazenda.gov.br/divida-publica-federal> Acesso em: 23 out 2018.