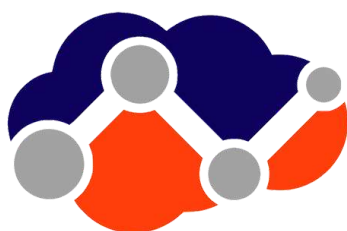


Anais do
9º ECCAD

ENCONTRO CIENTÍFICO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

ISSN 2674-8304

Unoeste



GPEOS

Grupo de Pesquisa em Estudos Organizacionais

Organização

Érika Mayumi Kato-Cruz

Gustavo Yuho Endo

Lechan Colares-Santos

Thais Rubia Ferreira Lepre

Nancy Okada

Valdecir Cahoni Rodrigues

Presidente Prudente/São Paulo

1º Semestre de 2022

658 Encontro Científico de Ciências Administrativas (ECCAD)
E56c [recurso eletrônico].
Anais do 9º Encontro Científico de Ciências
Administrativas da Business School Unoeste –
ECCAD / organização Érika Mayumi Kato Cruz ... [et
al.] -- Presidente Prudente: Unoeste – Universidade
do Oeste Paulista, 2022.
E-book : il. color.

E-book no formato PDF.
ISSN 2674-8304
Bibliografia.

1 Comportamento organizacional. 2. Administração 3.
Desenvolvimento organizacional. I. Cruz, Érika Mayumi
Kato. II. Endo, Gustavo Yuho. III. Santos, Lechan
Colares. IV. Lepre, Thais Rubia Ferreira. V. Okada,
Nancy. VI. Rodrigues, Valdecir Cahoni. I. Título.

CDD/23ª ed.

Catálogo na fonte – Bibliotecária Renata Maria Morais de Sá – CRB 8/10234

9º ENCONTRO CIENTÍFICO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS DA BUSINESS SCHOOL UNOESTE – ECCAD

O Encontro Científico de Ciências Administrativo (ECCAD) tem como propósito a criação de um espaço de intercâmbio científico e cultural entre pesquisadores (docentes e discentes) e profissionais ligados a Gestão, Empreendedorismo e Desenvolvimento Regional. De abrangência nacional e periodicidade semestral, o evento é promovido pela *Business School* Unoeste – BSU e pelo Grupo de Pesquisa em Estudos Organizacionais – GPEOS. O público-alvo do evento são discentes, docentes, pesquisadores, profissionais de instituições e organizações públicas e privadas.

AVALIAÇÃO DOS ARTIGOS

Os artigos são avaliados por dois pareceristas, com formação mínima de mestrado, no sistema *Double-blind-peer review*. A comissão científica (avaliadores) é formada por mestres e doutores de diversas instituições de ensino superior do Brasil, Moçambique e Portugal.

FAST-TRACK

Os melhores trabalhos serão convidados para submissão em *Fast-Track* para dez revistas parceiras:

- ✓ *Brazilian Journal of Policy and Development*
- ✓ *Colloquium Socialis*
- ✓ Desenvolve Revista de Gestão do Unilasalle
- ✓ Revista Administração Ensino e Pesquisa - RAEP
- ✓ Revista Capital Científico
- ✓ Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR
- ✓ Revista de Empreendedorismo e Inovação Sustentáveis – REVISE
- ✓ Revista Inteligência Competitiva
- ✓ Revista Livre de Sustentabilidade e Empreendedorismo – RELISE
- ✓ *South American Development Society Journal*

PRÊMIO CIENTÍFICO DO ECCAD

O Encontro Científico de Ciências Administrativas (ECCAD) premiará os melhores artigos científicos, conforme parâmetros estabelecidos pela comissão organizadora e como forma de reconhecimento terá a “Menção Honrosa – Pareceristas Destaque”.

COMISSÃO ORGANIZADORA DO 9º ECCAD

Dra. Érika Mayumi Kato-Cruz – *Business School* Unoeste
Me. Gustavo Yuho Endo – *Business School* Unoeste
Dr. Lechan Colares-Santos – *Business School* Unoeste
Dra. Thais Rubia Ferreira Lepre – *Business School* Unoeste
Me. Nancy Okada – *Business School* Unoeste
Me. Valdecir Cahoni Rodrigues – *Business School* Unoeste

COMISSÃO DE APOIO DO 9º ECCAD

Me. Josélia Galiciano Pedro – *Business School* Unoeste
Dr. Wagner Aparecido Caetano – *Business School* Unoeste

Importante, os conteúdos, a formatação e a revisão dos artigos científicos incluídos nesta publicação são de responsabilidade única e exclusiva de seus respectivos autores.

“A Comissão Organizadora do evento não se responsabiliza por casos onde se configure plágio. Os autores são os únicos a serem responsabilizados pela infração, podendo ser enquadrados no Código Penal 184 em vigor, Título que trata dos Crimes Contra a Propriedade Intelectual, dispõe sobre o crime de violação de direito autoral”.

COMISSÃO CIENTÍFICA DO 9º ECCAD

Alana Roberta Assugeni Colares - UEM
 Albino Alves Simone - Universidade Save, UniSave e Instituto Superior Politécnico de Gaza, ISPG, Moçambique
 Altair Camargo - USP
 Amanda dos Santos Negreti Campos - UNESP
 Ana Carolina Mecabô Müller - PUC/PR
 Ana Rita Canelas Luz - ISCTE Business School
 Anita Luisa Fregonesi de Moraes - IFSP
 Ariane Elias Leite de Moraes - UFMS
 Barbara Oliveira de Moraes - PUC/RJ
 Bárbara Zanini - UNIOESTE
 Camilla Fernandes - UFPR
 Carolina Coletta - FGV
 Christiane Rocha e Silva - Centro Universitário Newton
 Cinthia Santos Silva - UFMG
 Claudemir Ramos - MACKENZIE
 Cristian Luis Schaeffer - UFRGS
 Daniele Feldman - UFSC
 Devanildo Braz da Silva - UFMS
 Diego Alexis Ramos Huarachi - UTFPR
 Diego Pontes - UFSC
 Diziane Inês de Lima Petry - UNIJUÍ
 Edimilson Silva Barreto - UNILAB
 Edivan de Azevedo Silva da Costa - UNICAMP
 Ertz Clarck Melindre dos Santos - UFPE
 Ettore de Carvalho Oriol - EAESP-FGV
 Fabio Vinicius de Araujo Passos - UFF
 Fabricio Martins Lacerda - UNINOVE
 Felipe Antônio Honorato - USP
 Fernanda Frankenberger Silva - Universidade Positivo (PR)
 Fernando Freire Vasconcelos - USP
 Gabriela Nobre Dias - USP
 Gilson Rodrigo Silvério Polidorio - Toledo Prudente Centro Universitário
 Guilherme Cuchierato - USP
 Heloiza Izumi Hirano - USP
 Henrique Luiz Caproni Neto - UFJF e UFMG
 Humberta Karinne da Conceição Santos Silva - USP
 Jacqueline Pereira dos Santos - FATEC/SP
 Jéssica Karine de Oliveira Gomes - UNIOESTE
 Jéssica Siqueira Luiz - UFF
 João Guilherme de Camargo Ferraz Machado - UNESP
 Joelma Kremer - IFSC
 Jorge Alfredo Cerqueira Streit - UnB
 Jucilaine Neves Sousa Wivaldo - UFLA
 Kelly Mara Seronato - UFPR
 Laís Silveira Santos - UFSC
 Laleska Lebioda - UDESC
 Linnik Israel Lima Teixeira - USP
 Lizandra Ariane Machado de Castro - USP
 Luciano Anísio Garcia - USP
 Luiz Gustavo Mauro Cardoso - INSPER
 Marco Antonio Catussi Paschoalotto - NOVA School of Business and Economics
 Marcos Antonio de Araujo Ventura - UNICID-SP
 Marcos Elói Söllinger - Universidade de Caxias do Sul (UCS)
 Miki Sangawa - CEFET-MG
 Nicoli Carolini de Lázari Hatano - UNESP
 Péricles de Souza Macedo - PUC/SP
 Rafael Mozart da Silva - UFRGS
 Renée Bejamini - UNIOESTE
 Rodolfo Vieira Nunes - USP
 Roosiley dos Santos Souza - UFMS
 Samantha Frohlich - UFPR e UNIOESTE
 Samara Cristina Vieceli Piacenti - UFMG
 Sandra Aparecida Brasil - Faculdade Dom Bosco
 Silas Dias Mendes Costa - UFMG
 Teucle Mannarelli Filho - UNESP
 Victor Vieira Silva - UFU

SUMÁRIO

A LIDERANÇA ORIENTADA PARA RESULTADOS: REVISÃO SISTEMÁTICA DAS PUBLICAÇÕES DO EVENTO ENANPAD NOS ANOS DE 2011 A 2020	7
JOSÉ RICARDO RIBAS SANTOS.....	7
VALDECIR CAHONI RODRIGUES	7
GUSTAVO YUHO ENDO	7
A INFLUÊNCIA DAS REDES SOCIAIS NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL: REVISÃO SISTEMÁTICA DAS PUBLICAÇÕES DO EVENTO ENANPAD NOS ANOS DE 2011 A 202025	
MATHEUS SANTOS COSTA.....	25
YURI NEVES DE SOUZA LIMA.....	25
VALDECIR CAHONI RODRIGUES	25
MARCO ANTONIO CATUSSI PASCHOALOTTO.....	25
A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO, NA MAIOR CIDADE DO OESTE PAULISTA..	26
LEILA APARECIDA DOS SANTOS	26
WAGNER APARECIDO CAETANO.....	26
A OCORRÊNCIA DA SÍNDROME DE BURNOUT EM DOCENTES UNIVERSITÁRIOS NO CONTEXTO DA PANDEMIA COVID 19: FATORES DE RISCO E ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO.....	45
AMANDA BEATRIZ NUNES SANTOS	45
KARINE APARECIDA DE MELO CRUZ	45
JOSELENE LOPES ALVIM.....	45
ANÁLISE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA BASE DE DADOS DA SPELL/ANPAD.....	63
PEDRO HENRIQUE JORGE CAMACHO.....	63
HENRIQUE MAGALHÃES DOS SANTOS.....	63
VALDECIR CAHONI RODRIGUES.....	63
GUSTAVO YUHO ENDO.....	63
CAPACIDADES ESTATAIS EM SAÚDE: ASPECTOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS E POLÍTICO-RELACIONAIS DA GESTÃO DE MUNICÍPIOS MINEIROS	80
VICTOR SILVA	80
EMPRESA FAMILIAR: O DESAFIO DO PROCESSO SUCESSÓRIO	97
LEONARDO DE MEDEIROS.....	97
VINICIUS DE MEDEIROS	97
JOSÉLIA GALICIANO PEDRO	97

IMPACTO DA PANDEMIA NAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS.....	114
FELIPE C. CRUZ	114
LIZA TCHÉLIDA V. MOREIRA.....	114
ALEXANDRE G. BERTONCELLO.....	114
IMPACTO DO CÂMBIO NO DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO DE PAÍSES EMERGENTES	130
GABRIEL DE OLIVEIRA ROCHA	130
ALEXANDRE GODINHO BERTONCELLO	130
INSTAGRAM COMO FERRAMENTA PARA O AUMENTO DE FATURAMENTO DE MICRO INFLUENCERS.....	150
ANA BEATRIZ JAQUES DE FREITAS	150
MARIA EDUARDA FREITAS MESSIAS	150
THAIS RUBIA FERREIRA LEPRE	150
LIDERANÇA FEMININA: OS DESAFIOS DAS MULHERES NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL	169
ALESSANDRA DOS SANTOS CORREIA	169
THAIS ALMEIDA RIBEIRO DE OLIVEIRA	169
JOSELENE LOPES ALVIM.....	169
O DESAFIO DE MULHERES EM CARGOS DE LIDERANÇA: REVISÃO SISTEMÁTICA DAS PUBLICAÇÕES DO EVENTO ENANPAD NOS ANOS DE 2011 A 2020.....	170
BIATRIZ RIBEIRO MODESTO	170
VALDECIR CAHONI RODRIGUES.....	170
GUSTAVO YUHO ENDO.....	170
OS IMPACTOS SOCIOECONÔMICOS DO CULTIVO E DO COMÉRCIO LEGAL DA MACONHA NO BRASIL.....	185
EDUARDO JOSE FERNANDES FERRAZ.....	185
ALEXANDRE G. BERTONCELLO.....	185
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO: UM LEVANTAMENTO DOCUMENTAL DA REALIDADE BRASILEIRA	204
VINÍCIUS MALAGUTTI MANGANARO.....	204
VALDECIR CAHONI RODRIGUES.....	204
ERIKA MAYUMI KATO-CRUZ.....	204

A LIDERANÇA ORIENTADA PARA RESULTADOS: REVISÃO SISTEMÁTICA DAS PUBLICAÇÕES DO EVENTO ENANPAD NOS ANOS DE 2011 A 2020

RESULTS-ORIENTED LEADERSHIP: SYSTEMATIC REVIEW OF PUBLICATIONS FROM THE ENANPAD EVENT IN THE YEARS 2011 TO 2020

JOSÉ RICARDO RIBAS SANTOS

zericardo_ribas@hotmail.com – Business School Unoeste

VALDECIR CAHONI RODRIGUES

cahoni@unoeste.br – Business School Unoeste

GUSTAVO YUHO ENDO

gustavo@unoeste.br – Business School Unoeste

RESUMO: A presente pesquisa abordou o papel da liderança nas organizações, toda sua mecânica de dinâmicas e processos de trabalho voltada ao engajamento de seus liderados, com o intuito do alcance produtivo. Tendo como objetivo detectar e analisar como vem sendo tratado o tema de liderança orientada para resultados nas academias brasileiras, por intermédio de uma revisão sistemática das publicações do evento EnaNPAD das edições de 2011 a 2020. Quanto aos procedimentos metodológicos, inicialmente foi utilizado a abordagem qualitativa com revisão sistemática, quanto ao caráter foi o descritivo com análise de conteúdo. Concluiu-se que é importante para as academias sempre renovar os estudos sobre a liderança, e essencial para organização ter uma liderança saudável, respeitando todos os processos e adquirindo conhecimento.

Palavras-chaves: Gestão de Pessoas e Liderança.

ABSTRACT: The present research addressed the role of leadership in organizations, all its mechanics of dynamics and work processes aimed at the engagement of their followers, with the aim of productive reach. Aiming to detect and analyze how the issue of results-oriented leadership has been treated in Brazilian academies, through a systematic review of the publications of the EnaNPAD event from the 2011 to 2020 editions. As for the methodological procedures, the qualitative approach was initially used with systematic review, as for the character was descriptive with content analysis. It was concluded that it is important for academies to always renew their studies on leadership, and essential for the organization to have healthy leadership, respecting all processes and acquiring knowledge.

Keywords: People Management and Leadership.

1. INTRODUÇÃO

No âmbito empresarial, quando se trata de liderança, entende-se que é algo de extrema importância em uma organização, fazendo a diferença para tornar-se uma empresa competitiva perante os seus concorrentes por meio de

seus colaboradores. Toda empresa com uma cultura voltada para a produtividade deve levar em consideração o fundamental papel de seu líder frente a sua equipe de trabalho, uma vez que hoje as organizações precisam produzir mais utilizando menos recursos.

Segundo Coelho e Souza (2021), o papel do líder é imprescindível para que os funcionários progridam, possibilitando evoluir e desenvolver os mesmos, assim, proporcionando solucionar atritos, auxiliando no amplo desenvolvimento de novos conhecimentos e alcançando o auge da performance, fazendo com que seja de fato um diferencial competitivo para equipe.

Com esta necessidade de tornarem e manterem-se competentes em seus negócios, muitos empresários se deparam com a necessidade de terem em suas empresas, líderes competentes e capacitados, que não só procuram meios para alcançar resultados imediatos, mas similarmente, se preocupam com aspectos motivacionais da sua equipe. É vultoso para um líder, buscar técnicas de motivação, satisfação e engajamento para com seus colaboradores, aumentando assim o seu capital intelectual e diminuindo a rotatividade da equipe, sem abrir mão de alcançar maiores resultados.

Para Chiavenato (2002, p.530) líder é aquele que “apresenta características marcantes de personalidade através das quais pode influenciar o comportamento das demais pessoas”. Um bom líder que se preocupa com os seus liderados e conseqüentemente com os resultados que precisam ser alcançados, busca diariamente o autodesenvolvimento de forma a sempre estar se reciclando para trazer novas metodologias e abordagens junto a equipe focando em novas maneiras de motivar, inspirar e incentivar de forma coerente o seu time.

Ainda de acordo com Nascimento et al. (2020) o verdadeiro líder organizacional, tem o intuito de estabelecer inspiração para as pessoas, assim, seus colaboradores tendem a contribuir e exercer da melhor maneira possível, todas as propostas apresentadas. O verdadeiro líder lidera pelo seu exemplo, sem precisar impor regras.

Por parte da empresa, um mecanismo primordial, pode vir a ser, treinar e desenvolver este representante que lidera, simultaneamente com uma equipe

especializada, sucedendo melhorias na inteligência emocional, na produtividade e no aperfeiçoamento de inúmeras competências. O treinamento e o desenvolvimento são essenciais para localizar as melhores capacitações em um líder, trazendo evolução e dilatação de suas qualidades, conciliando com o melhor clima organizacional.

Trazendo ênfase sobre o rendimento de um líder, nos dizeres de Silva (2011) nesse aspecto o chefe deve buscar ser a referência para seus liderados, realizando todas as necessidades exigidas pela empresa em que atua, dessa forma, expondo interesse também nas atividades de seus colaboradores em geral, fazendo com que todos sintam-se valorizados.

A liderança visa identificar a forma interativa de um grupo, para que consiga buscar a estruturação e reestruturação das percepções do grupo (NEPOMUCENO, 2020). O líder em si, é aquele que faz com que sua equipe o siga, motivando-os a bater seus objetivos em equipe, induzindo-os ao engajamento, propósitos e um desempenho maior, com a busca de mitigar o conflito existente no ambiente de trabalho. Com isso é notório que o nível de produtividade de sua equipe tende a aumentar.

Essa pesquisa visou conceituar sobre a liderança organizacional e sua atuação motivacional em busca do aumento produtivo de seus liderados, onde é identificado a problemática de que segundo Nunes *et al.* (2021) líderes devem buscar ter mais afinidade com a cultura organizacional para que a equipe se sinta mais engajada. Nos dizeres ainda de (Filho *et al.*, 2021), relata que o líder em questão, busque formas variáveis de liderar para que se enquadre na personalidade de cada funcionário já que cada colaborador se comporta de maneira diferente, aumentando mais a relação de afeto entre o grupo e maximizando a produtividade.

Frente ao que foi exposto, o problema a que foi elucidado nesta pesquisa foi: As academias brasileiras têm realizados pesquisas sobre a liderança orientada para resultados? A hipótese apresentada foi a de que as academias ainda estão bem tímidas em suas pesquisas quanto ao tema abordado.

Justificou-se esta pesquisa uma vez que os seus resultados poderão servir para tomada de decisão de futuros pesquisadores sobre o tema, ou ainda detectarem alguma lacuna que não esteja sendo pesquisada.

Esta pesquisa apresentou como objetivo geral detectar e analisar por intermédio de uma revisão sistemática das publicações do evento EnaNPAD das edições de 2011 a 2020 como vem sendo tratado o tema de liderança orientada para resultados.

Como objetivos específicos teve-se de realizar uma revisão sistemática das publicações do evento EnaNPAD das edições de 2011 a 2020; detectar se as academias estão pesquisando sobre o tema em questão e quais as lacunas existentes; e tecer uma discussão qualitativa sobre os resultados encontrados.

2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia tem o intuito de facilitar a busca pelos objetivos designados, através de técnicas e métodos imprescindíveis. “O método se concretiza nas diversas etapas ou passos que devem ser dados para solucionar um problema: entende-se, então, como a coordenação unitária dessas diferentes etapas” (RAMPAZZO, 2004, p. 33). Sendo assim, de acordo com Andrade (2003, p. 129), a utilização da mesma é de “extrema importância, para traçar os caminhos necessários a serem destinados na busca pelo conhecimento”.

A abordagem a nortear o projeto foi a qualitativa. Segundo Godoy (1995, p. 23) a abordagem qualitativa em termos de pesquisa, “não se trata apenas de uma estrutura montada para redigir conhecimentos, mas que propriamente também permite que a imaginação e a criatividade levem os pesquisadores a explorar novas perspectivas”.

A utilização da abordagem qualitativa enriquece e aprofunda o entendimento real do que está sendo abordado. Segundo Denzin e Lincoln (1994, p. 2), “analisar fatores do cotidiano, com intuito de interpretar e obter sentido a partir de dados encontrados, faz parte da pesquisa qualitativa”. Com isso, facilitou para a reflexão de como vem sendo tratado para academias, a liderança orientada para resultados.

A pesquisa tratou-se de uma revisão sistemática através dos artigos publicados no evento enANPAD das edições de 2011 a 2020, tendo como objetivo detectar se as academias estão abordando a liderança orientada para resultados. A revisão sistemática contribuiu amplamente, através de dados obtidos de forma secundária, buscando uma maior compreensão, e um melhor entendimento referente ao assunto pesquisado.

Possuiu ainda conjuntamente caráter descritivo, obtendo importante relação na observação sistemática abordada pelo estudo. Para Cervo, Bervian e Silva (2007, p. 61), “a pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los”, com esses aspectos a pesquisa descritiva trouxe dados obtidos com maior precisão possível.

Por fim o método analítico usado foi análise de conteúdo o que pode ser tratado como um conjunto de métodos comunicacionais imprescindíveis, que buscam auxiliar na compreensão do que está por trás do material. Para Caregnato e Mutti (2006, p.682) a análise de conteúdo tem “extrema importância em uma pesquisa qualitativa, sendo um método de pesquisa que trabalha com a palavra, que possibilita com praticidade deduzir inferências da comunicação de um texto replicando ao seu contexto social”. Com isso, a análise de conteúdo contribuiu com grande importância e será vantajoso para o projeto.

A coleta dos dados constituiu nos seguintes passos: 1) acessar o site do enANPAD em (<http://www.anpad.org.br/>); 2) acessar cada ano da publicação a partir de 2011 até 2020; 3) acessar a área referente ao tema Gestão de pessoas e relações de trabalho; 4) Baixar todos os arquivos referente disponível com este tema; 5) Utilizar para a pesquisa as palavras-chaves “gestão de pessoas” e “liderança”. Pelo menos uma destas duas palavras chaves foi necessário aparecer no título do artigo; 6) O artigo que atendeu um dos requisitos do passo 5 foi separado com a coleta dos seguintes dados: Título, Ano de publicação, autores, Instituição de Ensino, Problema da pesquisa, síntese do objetivo geral, métodos de abordagem e sugestões para novas pesquisas. A partir do levantamento destes dados foi realizado uma discussão considerando o tema proposto para esta pesquisa.

3. ANÁLISE E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS

No procedimento de análise e discussões, foram apresentados resultados obtidos por intermédio da análise sistemática utilizada, através da pesquisa realizada pelo banco do evento da enANPAD, referente aos anos 2011 a 2020, totalizando 1.023 artigos no tópico Gestão de pessoas e relações de trabalho, obtendo aproveitamento de apenas 10 artigos, atingindo uma relevância de aproximadamente 0,97% que possuíam pelo menos uma das palavras chaves, gestão de pessoas e liderança.

Na tabela abaixo pode-se observar os dados coletados, sendo números dos eventos, quantidade de artigos na área realizada, artigos aproveitados, número de referências bibliográficas e alguns outros dados.

Tabela 1: Resumo da coleta de dados na base de dados da enANPAD

Nº evento	XXXV	XXXVI	XXXVII	XVIII	XVXIX	XL	XLI	XLII	XLIII	XLV
Quant. Artigo na área	91	88	92	91	125	133	147	153	29	74
Quant. Artigos aproveitados	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Quant. Livros Ref.										
Quant. Artigos Ref.										
Outras referencias										
Quant. Bibliográficas Ref.										

Fonte: Os autores

Levando em consideração os critérios estabelecidos para a realização desta pesquisa foram aproveitados 10 artigos referentes a liderança orientada para resultados. A pesquisa em questão teve como principal objetivo analisar e identificar as lacunas existentes nas academias brasileiras, em relação ao tema abordado, e com os respectivos resultados alcançados servir como fonte de

pesquisa para que os gestores organizacionais possam compreender a liderança orientada para resultados.

No ano de 2011 no evento XXXV foram encontrados 91 artigos, obtendo aproveitamento de apenas 1, tendo o título “liderança globalmente responsável: a percepção dos executivos sobre as práticas existentes nas organizações brasileiras” dos autores (BARRETO, TANURE, 2011, p.1). A abordagem metodológica utilizada foi um estudo de caso qualitativo onde procurou identificar os melhores resultados para a pesquisa. Os autores visavam responder o seguinte questionamento: “De que maneira os executivos percebem as práticas de responsabilidade social em empresas brasileiras?”, “E de que maneira essas práticas apresentam semelhanças às proposições de uma liderança globalmente responsável segundo o modelo de Quinn e D’Amato (2008)” (BARRETO, TANURE, 2011, p.1).

O artigo em questão tinha o objetivo de avaliar de que maneira os executivos brasileiros percebem as práticas de responsabilidade social em empresas brasileiras e de que maneira essas práticas apresentam semelhanças às proposições de uma liderança globalmente responsável (BARRETO, TANURE, 2011).

Foi realizado um roteiro de entrevistas com 15 executivos de empresas que estiveram dispostos a responder, e o estudo constatou que é notório que o papel dos líderes é essencial na disseminação de práticas socialmente responsáveis, sendo definidas como processo estratégico dentro dos negócios, também que de certa forma na “grande maioria das empresas de médio porte, pode-se perceber que as noções de uma efetiva prática de responsabilidade social são possíveis quando são originadas na cultura da empresa e propulsionadas pela imagem de seus líderes” (BARRETO, TANURE, 2011).

O segundo estudo, ocorreu em 2012, no evento XXXVI sendo encontrados 88 artigos, mas apenas 1 foi utilizado com o título “Melhores Empresas para se Trabalhar: Competências dos Líderes e Formação de Lideranças”, foi estabelecida uma abordagem quantitativa, relacionando os

critérios do estudo. Segundo os pesquisadores o problema de pesquisa foi o de “analisar a importância que as organizações dão à liderança e às suas respectivas competências”. (CARRIJO et al., 2012, p.2). Quanto ao objetivo geral tratava-se sobre liderança na gestão de pessoas, analisando se quão amplo e profundo encontra-se os níveis das definições, disseminações e avaliações, realizadas formalmente, do perfil de competências para a liderança, examinando se existem “investimentos na formação de líderes”. (CARRIJO et al., 2012)

A pesquisa em si foi feita com método exploratório, e obteve conclusão de que nos setores analisados, as empresas estão extremamente preocupadas em terem lideranças preparadas, legitimando as ações de suas gerências, de forma que é valioso para as organizações verificar gerentes como verdadeiros líderes.

Já no ano de 2013, no evento XXXVII, obteve-se 92 artigos na área, sendo aproveitados apenas 1, o qual utilizou de uma abordagem quantitativa estipulando uma análise de conteúdo, com o título “Traços Culturais na Postura de Liderança: Estudo de Caso à Luz do Modelo Contemporâneo da Gestão à Brasileira”, cujo questionamento foi “até que ponto traços culturais estão presentes na postura de liderança dos gestores regionais de uma instituição financeira em Recife-PE, à luz do Modelo Contemporâneo da Gestão à Brasileira - MCGB?” (SANDES e SÁ, 2013, p.1). O objetivo geral dos pesquisadores foi “identificar que traços culturais brasileiros estão presentes na postura de liderança desses gestores e se há a influência da característica global da gestão no Brasil” (SANDES e SÁ, 2013, p.2).

Através dos resultados obtidos, foi possível concluir que os traços culturais brasileiros estão presentes na postura de liderança dos gestores observados na pesquisa, constatando além disso, que muitos líderes modificam suas posturas quando se tem muito apego ao poder, inibindo o que é de fato correto na organização.

No ano de 2014, no evento XXXVIII, obteve-se novamente 91 pesquisas no tópico, e foi aproveitando 1 artigo, no qual, caracterizou-se através de uma

abordagem quantitativa utilizando um questionário. O tema abordado foi “Liderança Ética, Relacionamento Líder-Seguidor e Desempenho: Um Estudo no Segmento Comercial de Telecomunicações”. Segundo NIEMEYER et al. (2014) o problema da pesquisa era responder: “O seu gerente compreende os seus problemas e necessidades no trabalho?”, dessa forma a síntese do objetivo geral foi investigar se a ética na liderança está associada ao desempenho individual, cidadania organizacional e ao comprometimento com metas entre funcionários do setor.

Neste estudo foi observado, que uma das principais constatações segundo Niemeyer et al. (2014) é que os subordinados de líderes considerados éticos, tem a tendência de “avaliar seu relacionamento com o superior de forma mais favorável”, além disso, para as empresas a principal contribuição deste trabalho é indicar a importância de incluir a dimensão ética na compreensão sobre o fenômeno da liderança, e na busca por resultados organizacionais superiores.

O quinto estudo, foi no ano de 2015 associado ao evento XVXIX, onde foi alcançado a marca de 125 artigos na área, sendo aproveitado uma única pesquisa, na qual teve o título “Um estudo sobre as Teorias Tradicionais de Liderança: Contribuições da Teoria Crítica”, os autores destacaram a importância das variáveis relações nas teorias de liderança. Segundo Pereira et al. (2015) o problema e o objetivo eram conciliados a “buscar compreender as múltiplas relações existentes na teoria tradicional de liderança, seus conceitos e condicionantes históricos que possibilitam o desvelamento do fenômeno se afastando de sua aparência a priori”. A abordagem definida em questão foi dialética e qualitativa descortinando o fenômeno de liderança.

Por fim, Segundo Pereira et al. (2015) a pesquisa constatou como resultado que “ao pensar dialeticamente em liderança, percebe-se a existência de um sujeito inserido em práticas sociais historicamente situadas, tais quais as crenças, os valores, a cultura, a economia, a ideologia”. Contudo, também foi observado que como sugestão para estudos futuros, é necessário compreender variáveis inerentes ao processo de liderança através de pesquisas de campo,

com respectivos líderes de diversas organizações sendo tribos, igrejas, organizações políticas entre outras.

Na edição de número XL, no ano de 2016, foram encontrados 133 artigos no tópico, onde foi aproveitado um único artigo, caracterizando-se como abordagem quantitativa, e com título “Estilos de liderança e o desempenho dos liderados”, que segundo Araújo et al. (2016) tinha como objetivo geral “verificar qual estilo de liderança (transformacional, transacional e laissez-faire) se relaciona mais positivamente com o desempenho do liderado.” O problema a ser resolvido ainda de acordo com Araújo et al. (2016) foi “dentre os estilos de liderança transformacional, transacional e laissez-faire qual (is) se relaciona(m) mais positivamente com o desempenho de tarefa e de contexto do liderado?”.

Neste trabalho foi constatado como resultado, que em muitas organizações tem-se a influência em determinados estilos de liderança no desempenho do liderado, nesse contexto, identificou que quanto mais estabelecida a liderança transformacional, maior será o desempenho da gestão e de suas tarefas.

No sétimo estudo realizado, foi designado no ano de 2017, no evento XLI, que foram observadas cerca de 147 pesquisas na área, sendo aproveitada 1, o artigo em pauta teve como tema “Liderança e Cultura: Tradição e Renovação da Pesquisa”, de maneira com que facilitasse o estudo, foi determinado um método de abordagem qualitativa, buscando coletar da melhor forma os dados relacionados a análise. Conforme Vilas Boas, Davel e Cavazotte (2017 p.1) o foco era ressaltar o papel da liderança no contexto da diversidade cultural e os estudos baseados em prática como importantes vetores para reflexão e produção de pesquisas futuras, e como objetivo geral “levantar as diferentes vertentes de pesquisa sobre a relação entre liderança e cultura, proporcionando uma visão de conjunto sobre o campo.”

Segundo a pesquisa dos autores, os resultados observados foram que o fenômeno de liderança como cultural e intercultural pode ter nova representatividade para alguns estudos envolvendo cultura e liderança, podendo

adquirir muito conhecimento, e para sugestões de estudos futuros, de acordo com Vilas Boas, Davel e Cavazotte (2017) foi abordado que “explorar tópicos como a liderança frente à diversidade cultural em diferentes tipos de organizações e em variadas estruturas organizacionais” é benéfico .

Em 2018, na ocasião de número XLII, foi aproveitado 1 artigo de um total de 153 encontrados na área, o mesmo, caracterizava-se como método quantitativo de utilização, possuindo como objetivo geral “analisar as relações existentes entre a cultura de aprendizagem, estilo de liderança e aprendizagem organizacional.” (VASCONCELLOS, ROCHA e SOUZA, 2018 p.2). O tema estabelecido em questão foi “Cultura de Aprendizagem e Estilo de Liderança: Uma Análise de Fatores que Influenciam a Aprendizagem Organizacional”, os marcos gerados pela pesquisa foram de que para uma organização saudável, a influência positiva da liderança e a necessidade de um ambiente de confiança, conciliados com a transparência, integram uma ponte forte e vantajoso competitivamente para as empresas. Analisando o problema da pesquisa, a intenção do estudo foi contribuir com o aprofundamento sobre as relações entre cultura, liderança e aprendizagem organizacional no contexto brasileiro.

Como sugestão a presente pesquisa designa para possíveis interessados, estudar sobre “que elementos da cultura local e organizacional interferem nas práticas de liderança e, conseqüentemente, na aprendizagem organizacional.” (VASCONCELLOS, ROCHA e SOUZA, 2018 p.14).

Por fim analisando o problema da pesquisa, a intenção do estudo foi contribuir com o aprofundamento sobre as relações entre cultura, liderança e aprendizagem organizacional no contexto brasileiro.

No evento do ano de 2019, ocasionalmente no evento de número XLIII, foram notados 29 estudos na área, e como em todos os anos, uma única pesquisa teve aproveitamento, tendo ela como título “Diferenças Possíveis de Produzir: um Ensaio Teórico sobre os Nexos de Inteligibilidade da Diferença nos Fenômenos de Liderança, Identificação Organizacional e Sentido”, o objetivo geral da mesma, constitui-se segundo Ribeiro (2019) em revisitar fenômenos de

liderança, verificando diferenças que podem ser produzidas a partir de seus pressupostos epistemológicos, no registro da perspectiva sociocognitivo-construtivista; através de dinâmicas processuais, no registro do pensamento dialético. Com a seguinte hipótese “quais diferenças podem ser produzidas por esses fenômenos a partir da perspectiva sociocognitivo-construtivista e do pensamento dialético?” (RIBEIRO, 2019 p.11).

O artigo resultou que de acordo com Ribeiro (2019) o aprofundamento das reflexões irá permitir “qualificar melhor a subestrutura filosófica dos fenômenos de liderança, identificação e sentido, abordando os impactos organizacionais de suas elaborações conceituais”.

No último estudo, referente ao ano de 2020, no evento XLV, foram encontrados 74 artigos no tópico, sendo utilizado 1 artigo, com o tema “Inteligência Emocional e essencial compreender sobre a relação entre os temas Inteligência Emocional e Liderança, definindo como objetivo geral segundo Ghedine (2020), a fazer uma análise sobre as produções científicas divulgadas em periódicos nacionais e internacionais sobre os tópicos Inteligência Emocional e Liderança, através de uma estudo bibliométrica, realizada nas bases de dados Google Acadêmico, Scopus e Web of Science.

Como conclusão o estudo abordou a contribuição de compreender os temas de Inteligência Emocional e Liderança, e analisar a produção científica nas últimas décadas que demonstra a presença de estudos crescentes sobre a relação da liderança nas organizações.

Abaixo segue o quadro resumo das pesquisas que foram aproveitadas da base de dados do evento Enanpad.

TÍTULO	Liderança globalmente responsável: a percepção dos executivos sobre as práticas existentes nas organizações brasileiras.
AUTORES	Luiz Gustavo Meneses Barreto, Betania Tanure.
OBJ. GERAL	O objetivo do presente estudo foi avaliar de que maneira os executivos brasileiros percebem as práticas de responsabilidade social em empresas brasileiras e de que maneira essas práticas apresentam semelhanças às proposições de uma liderança globalmente responsável, segundo o modelo de Quinn e D’Amato (2008).
METODOLOGIA	Estudo de caso qualitativo.

TÍTULO	Melhores Empresas para se Trabalhar: Competências dos Líderes e Formação de Lideranças.
AUTORES	Magali Colconi Carrijo, Eduardo de Camargo Oliva, Jairo Pereira, Paulo Antonio, Marcos Antonio Gaspar.
OBJ. GERAL	Pesquisou-se sobre liderança na gestão de pessoas, analisando se quão amplos e profundos encontram-se os “níveis das definições, disseminações e avaliações”, realizadas formalmente, do perfil de competências para a liderança, examinando se existem “investimentos na formação de líderes”.
METODOLOGIA	Abordagem quantitativa.
TÍTULO	Traços Culturais na Postura de Liderança: Estudo de Caso à Luz do Modelo Contemporâneo da Gestão à Brasileira.
AUTORES	Marcelo Sandes, Maria Auxiliadora Diniz de Sá.
OBJ. GERAL	Identificar que traços culturais brasileiros estão presentes na postura de liderança desses gestores e se há a influência da característica global da gestão no Brasil.
METODOLOGIA	abordagem qualitativa e análise de conteúdo.
TÍTULO	Liderança Ética, Relacionamento Líder-Seguidor e Desempenho: Um Estudo no Segmento Comercial de Telecomunicações.
AUTORES	Jeane Rodrigues Lucena Niemeyer, Flávia de Souza Costa Neves Cavazotte.
OBJ. GERAL	O estudo investiga se a ética na liderança está associada ao desempenho individual, cidadania organizacional e ao comprometimento com metas entre funcionários do setor.
METODOLOGIA	Abordagem quantitativa e questionário.
TÍTULO	Um estudo sobre as Teorias Tradicionais de Liderança: Contribuições da Teoria Crítica.
AUTORES	Jussara Jéssica Pereira, Carolina Machado Saraiva de Albuquerque Maranhão, Ana Flávia Rezende, Maria Cristina Angélico Mendonça.
OBJ. GERAL	Ao optar-se por uma perspectiva dialética para descortinar o fenômeno de liderança, esta pesquisa fez uma singela tentativa de evitar a visão interessada da Ciência Administrativa que, atualmente, encontra-se demasiadamente vinculada ao modelo de acumulação capitalista.
METODOLOGIA	Abordagem dialética e qualitativa.
TÍTULO	Estilos de liderança e o desempenho dos liderados.
AUTORES	Rejaine Nélia de Araújo, Mario Teixeira Reis Neto, Cláudia Aparecida Avelar Ferreira.
OBJ. GERAL	Com o objetivo de verificar qual estilo de liderança (transformacional, transacional e laissez-faire) se relaciona mais positivamente com o desempenho do liderado, propôs-se tal pesquisa.
METODOLOGIA	caracteriza-se como quantitativa.

TÍTULO	Liderança e Cultura: Tradição e Renovação da Pesquisa.
AUTORES	Otacílio Torres Vilas Boas, Eduardo Paes Barreto Davel e Flávia de Souza Costa Neves Cavazotte.
OBJ. GERAL	Levantar as diferentes vertentes de pesquisa sobre a relação entre liderança e cultura, proporcionando uma visão de conjunto sobre o campo.
METODOLOGIA	Abordagem qualitativa e revisão de literatura.
TÍTULO	Cultura de Aprendizagem e Estilo de Liderança: Uma Análise de Fatores que Influenciam a Aprendizagem Organizacional.
AUTORES	Katia Cyrlene De Araujo Vasconcellos, Leonardo Quintas Rocha e Ariana Marchezi de Souza.
OBJ. GERAL	O objetivo deste artigo é analisar as relações existentes entre a cultura de aprendizagem, estilo de liderança e aprendizagem organizacional.
METODOLOGIA	Abordagem quantitativa.
TÍTULO	Diferenças Possíveis de Produzir: um Ensaio Teórico sobre os Nexos de Inteligibilidade da Diferença nos Fenômenos de Liderança, Identificação Organizacional e Sentido.
AUTORES	Tarsila Santos Ribeiro.
OBJ. GERAL	revisitar esses fenômenos à luz das diferenças que podem ser produzidas a partir de seus pressupostos epistemológicos, no registro da perspectiva sociocognitivo-construtivista; e de suas dinâmicas processuais, no registro do pensamento dialético.
METODOLOGIA	abordagem dialética e revisão sistemática.
TÍTULO	Inteligência Emocional e Liderança: Possíveis caminhos e desafios a serem trilhados.
AUTORES	Sandro Roberto Ferrari e Tatiana Ghedine.
OBJ. GERAL	Este artigo objetiva analisar a produção científica publicada em periódicos nacionais e internacionais sobre os temas Inteligência Emocional e Liderança, a partir de um estudo bibliométrico, realizado nas bases de dados Google Acadêmico, Scopus e Web of Science.
METODOLOGIA	Estudo bibliométrico.

Fonte: Elaborado pelos autores

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo teve como finalidade demonstrar por meio de uma revisão sistemática dos eventos do ENANPAD dos anos de 2011 a 2020, como vem sendo tratado o tema liderança orientada para resultados nas academias brasileiras. De modo que os resultados obtidos poderão servir como auxílio na

tomada de decisão de futuros interessados sobre o assunto, ou inclusivamente detectar alguma lacuna que ainda não foi abordada.

Quanto ao problema exposto se as academias brasileiras têm realizados pesquisas sobre a liderança orientada para resultados, os pesquisadores concluíram que a maioria das pesquisas não tem os resultados como a vertente principal. Neste sentido a hipótese apresentada julgou-se verdadeira, uma vez que as academias ainda estão bem tímidas em suas pesquisas quanto ao tema abordado. O objetivo geral proposto de detectar e analisar por intermédio de uma revisão sistemática das publicações do evento EnaNPAD das edições de 2011 a 2020 como vem sendo tratado o tema de liderança orientada para resultados foi alcançado, assim como também os objetivos específicos onde realizou uma revisão sistemática das publicações do evento EnaNPAD das edições de 2011 a 2020, detectou se as academias estão pesquisando sobre o tema em questão e quais as lacunas existentes, e tecer uma discussão qualitativa sobre os resultados encontrados.

É importante ressaltar que foi utilizado apenas uma base de dados para os resultados adquiridos, dificultando uma abordagem mais extensiva do assunto, mas com conteúdo necessário para a compreensão da pesquisa. Como sugestão para futuros estudos, é necessário que façam uma coleta de informações com duas ou mais base de dados, facilitando o entendimento com mais amplitude.

Através das análises, foi notório que é valioso dentro de uma organização ter o desempenho de uma liderança saudável, respeitando as éticas e os valores, para a melhor compreensão dos liderados, e um ambiente salutar na empresa. Respondeu-se também os objetivos gerais e específicos da pesquisa, onde segundo alguns artigos o tema em destaque é extremamente abordado, contudo apresentam algumas lacunas em alguns aspectos sobre a liderança, demonstrando que é sempre necessário renovar os estudos sobre este assunto que é tão importante.

Foi observado de forma geral, que a cultura é extremamente importante na liderança organizacional, que os líderes devem ser flexíveis a mudança, e

que o treinamento é essencial para um líder se desenvolver diante de toda empresa.

Como dedução conclusiva, uma das limitações desse estudo é não poder comparar as pesquisas de uma base de dados com outra, pois como já dito, foi feita com apenas uma específica, como ponto positivo, é visto que os desafios que a liderança tem para os líderes são possíveis de serem alcançados, com novos mecanismos, a tendência desse tema é cada vez mais ser abordado, contribuindo para o seguimento empresarial.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo: Atlas, 2003.

ARAÚJO, Rejaine Nélia de; REIS NETO, Mario Teixeira; FERREIRA, Cláudia Aparecida Avelar. Estilos de liderança e o desempenho dos liderados. **Anpad**, Costa do Sauípe, p. 01-18, 25 set. 2016.

BARRETO, Luiz Gustavo Meneses; TANURE, Betania. Liderança Globalmente Responsável: a percepção dos executivos sobre as práticas existentes nas organizações brasileiras. **Anpad**. Rio de Janeiro, p. 1-17. 04 set. 2011.

BEM FILHO, Liderança e Motivação nas Empresas: Resultados Satisfatórios / Leadership and Motivation in Companies: Satisfactory Results. **Revista de Psicologia**, v. 15 (55), p. 261-277, 31 maio 2021.

BOAS, Otacílio Torres Vilas; DAVEL, Eduardo Paes Barreto; CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves. Liderança e Cultura: Tradição e Renovação da Pesquisa. **Anpad**, Curitiba, p. 01-09, 28 maio 2017.

CAREGNATO, Rita Catalina Aquino; MUTTI, Regina. Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. **Texto & Contexto - Enfermagem**, [S.L.], v. 15, n. 4, p. 679-684, dez. 2006. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-07072006000400017>.

CARRIJO, Magali Colconi *et al.* Melhores Empresas para se Trabalhar: Competências dos Líderes e Formação de Lideranças. **Anpad**, Rio de Janeiro, ano 2012, p. 01-15, 22 jan. 2012.

CERVO, A.L; BERVIAN, P.A; SILVA, R. **Metodologia científica**. 6 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração- teoria, processo e prática**. 3 ed. São Paulo: Makron Brooks, 2002.

COELHO, Francisco das Chagas Araújo; SOUSA, Ronny Batista de. Equipes de alta performance e o papel do líder para sua construção e desenvolvimento. **Research, Society And Development**, [S.L.], v. 10, n. 3, p.

1-9, 21 mar. 2021. Semanal. Research, Society and Development.

<http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v10i3.13216>.

DE-LA-TORRE-UGARTE-GUANILO, Mônica Cecília; TAKAHASHI, Renata Ferreira; BERTOLOZZI, Maria Rita. Revisão sistemática: noções gerais. **Rev Esc Enferm Usp**, São Paulo, v. 6, n. 45, p. 1260-1266, 02 dez. 2020

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. - **Handbook of qualitative research**. London, Sage Publication, 1994.

FERRARI, Sandro Roberto; GHEDINE, Tatiana. Inteligência Emocional e Liderança: possíveis caminhos e desafios a serem trilhados. **Anpad**, Itajaí, p. 01-16, 14 out. 2020. Disponível em: 2177-2576. Acesso em: 14 out. 2020.

GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa Qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 20-29, maio 1995.

NASCIMENTO, Alyne Rocha do *et al.* A IMPORTÂNCIA DO LÍDER NAS ORGANIZAÇÕES. **Sitefa - Simpósio de Tecnologia da Fatec Sertãozinho**, [S.L.], v. 3, n. 1, p. 235-245, 7 mar. 2021. Mensal. Faculdade de Tecnologia de Sertãozinho. <http://dx.doi.org/10.33635/sitefa.v3i1.110>.

NEPOMUCENO, Mayara Pires Zanotto. Aprendizagem, Comunicação Interna, Liderança e Comprometimento Organizacional: um estudo no Grupo Beta S.A. **Xliv Encontro da Anpad - Enanpad 2020**, Caxias do Sul, 14 out. 2020.

NIEMEYER, Jeane Rodrigues Lucena; CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves. Liderança Ética, Relacionamento Líder-Seguidor e Desempenho: Um Estudo no Segmento Comercial de Telecomunicações.. **Anpad**, Rio de Janeiro, ano 2014, p. 01-16, 13 set. 2014.

NUNES *et al.* Processo de Seleção, Atuação da Liderança e Influências no Ambiente Organizacional / Selection Processes, Leadership Performance and Influence in the Organizational Environment. **Revista de Psicologia**, São Paulo, v. 15, p. 65-87, 31 maio 2021.

PEREIRA, Jussara Jéssica *et al.* Um estudo sobre as Teorias Tradicionais de Liderança: Contribuições da Teoria Crítica . **Anpad**, Belo Horizonte, 13 set. 2015.

RAMPAZZO, L. **Metodologia científica**: para alunos dos cursos de graduação e pós-graduação. 2. ed. São Paulo: Loyola, 2004.

RIBEIRO, Tarsila Santos. Diferenças Possíveis de Produzir: um Ensaio Teórico sobre os Nexos de Inteligibilidade da Diferença nos Fenômenos de Liderança, Identificação Organizacional e Sentido. **Anpad**, São Paulo, p. 01-15, 02 out. 2019.

SANDES, Marcelo; SÁ, Maria Auxiliadora Diniz de. Traços Culturais na Postura de Liderança: Estudo de Caso à Luz do Modelo Contemporâneo da Gestão à Brasileira. **Anpad**, Brasília - DF, ano 2013, p. 01-16, 3 nov. 2013.

SILVA, Edson Souza da. A Liderança nas organizações e sua influência na produtividade. **Universidade Cândido Mendes, Faculdade Integrada Avm**, Rio de Janeiro, p. 1-26, jul. 2011.

THORPE, R. et. al. Using knowledge within small and medium-sized firms: A systematic review of the evidence. **International Journal of Management Reviews**, v. 7, n. 4, p. 257–281. 2005.

TRANFIELD, David; DENYER, David; SMART, Palminder. Rumo a uma metodologia para desenvolver conhecimento de gestão baseado em evidências por meio de revisão sistemática. **British Journal Management**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 207-222, 13 set. 2003.

VASCONCELOS, Katia Cyrlene de Araujo; ROCHA, Leonardo Quintas; SOUZA, Ariana Marchezi de. Cultura de Aprendizagem e Estilo de Liderança: uma análise de fatores que influenciam a aprendizagem organizacional. **Anpad**, Curitiba, p. 01-16, 03 out. 2018.

A INFLUÊNCIA DAS REDES SOCIAIS NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL: Revisão Sistemática das publicações do evento EnaNPAD nos anos de 2011 a 2020

THE INFLUENCE OF SOCIAL NETWORKS ON THE ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT: Systematic Review of the publications of the EnaNPAD event from 2011 to 2020

MATHEUS SANTOS COSTA

matheussacosta763@gmail.com – Business School Unoeste

YURI NEVES DE SOUZA LIMA

yuritaciba@mail.com – Business School Unoeste

VALDECIR CAHONI RODRIGUES

cahoni@unoeste.br – Business School Unoeste

MARCO ANTONIO CATUSSI PASCHOALOTTO

E-mail – Instituição de Ensino Superior

RESUMO: O ponto de partida dessa pesquisa científica foi a identificação da influência das redes sociais no ambiente organizacional. Seu objetivo foi realizar uma análise sistemática das publicações do evento EnaNPAD de suas edições dos anos 2011 a 2020. Os métodos utilizados foram: abordagem qualitativa com revisão sistemática. Concluiu-se que as redes sociais podem tanto ajudar como prejudicar o ambiente organizacional, isso dependerá do comportamento abordado de cada empresa.

Palavras-chaves: Influencia. Redes Sociais. Organização. Influência.

ABSTRACT: The starting point of this scientific research was the identification of the influence of social networks in the organizational environment. Its objective was to make a systematic analysis of the publications of the EnaNPAD event from its editions from 2011 to 2020. The methods used were: qualitative approach with systematic review. It was concluded that social networks can either help or harm the organizational environment, this will depend on the behavior addressed by each company.

Keywords: Influence. Social media. Organization. Influence.

A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO, NA MAIOR CIDADE DO OESTE PAULISTA

WOMEN IN THE JOB MARKET IN THE BIGGEST CITY IN WESTERN PAULISTA

Leila Aparecida Dos Santos

leilaricompp@gmail.com – Business School UNOESTE

Wagner Aparecido Caetano

wagner@unoeste.br – Business School UNOESTE

RESUMO: O desenvolvimento sustentável é aquele que consegue atender as necessidades da geração atual sem comprometer a existência das gerações futuras. É baseado nessa premissa que em 2015 todos os países membros da Organização das Nações Unidas (ONU) assinaram um documento denominado “Agenda 2030”. Nestes escritos, entre 17 itens, está o objetivo 5º: “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”. É pautada nesta proposta que nasceu essa pesquisa. Sustentando a crença de que é necessário conhecer para depois intervir e transformar a realidade que desenvolvemos o tema deste estudo: Identificar a posição da mulher no mercado de trabalho em Presidente Prudente, cidade do oeste paulista. A hipótese que sustenta essa investigação é uma dedução baseada em informações preliminares, porém, nos específicos nichos de debates, bem conhecidas, a ideia de que as mulheres, em sua maioria, ocupam cargos de trabalho inferiores aos homens e possuem, mesmo quando exercem as mesmas funções, uma minoria, salários menores. Quantificar, tabular e refletir sobre a posição da mulher no mercado de trabalho nesta específica região do estado de São Paulo foi o objetivo fundamental deste estudo, assim como interpretar as variáveis que coadunam ou divergem da hipótese de pesquisa. Como aporte metodológico, utilizamos os preceitos da pesquisa quantitativa-qualitativa, pois este estudo tem a pretensão de tabular e transformar em gráficos (quantitativa) as informações coletadas via documentos oficiais (sites, artigos, jornais, etc) fontes essas que compõem o arcabouço de uma análise documental (qualitativa).

Palavras-chaves: Trabalho, mulheres, desigualdade.

ABSTRACT: Sustainable development is one that can meet the needs of the current generation without compromising the existence of future generations. It is based on this premise that in 2015 all member countries of the United Nations (UN) signed a document called “Agenda 2030”. In these writings, among 17 items, there is the 5th objective: “achieve gender equality and empower all women and girls”. It is based on this proposal that this research was born. Supporting the belief that it is necessary to know in order to later intervene and transform the reality, we developed the theme of this study: Identifying the position of women in the labor market in Presidente Prudente, a city in the west of São Paulo. The hypothesis that supports this investigation is a deduction based on preliminary information, however, in the specific niches of debates, well known, the idea that women, for the most part, occupy inferior work positions to men and have, even when they exercise the same jobs, a minority, lower wages. Quantifying, tabulating and reflecting on the position of women in the labor market in this specific region of the state of São Paulo was the fundamental objective of this study, as well as interpreting the variables that match or diverge from the research hypothesis. As a methodological contribution, we used the precepts of quantitative-qualitative research, as this study intends to tabulate and transform (quantitative) information collected via official documents (websites, articles, newspapers, etc.) document analysis (qualitative).

Keywords: Work, women, inequality.

1. INTRODUÇÃO

O desenvolvimento sustentável é a faculdade de atender as necessidades da geração atual sem comprometer a existência das gerações futuras. É baseada nessa premissa que em 2015 todos os países membros da Organização das Nações Unidas (ONU) assinaram um documento denominado “Agenda 2030”. Nestes escritos, entre 17 itens, está o objetivo 5º: “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas” (RONIE; DOMINGOS; GUINDANI, 2009).

Ainda seguindo os objetivos do documento da ONU “Agenda 2030”, este projeto tende a proporcionar um específico tipo de conhecimento que pretende [...] “garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública” (PLATAFORMA AGENDA 2030, 2015).

A relevância do estudo pode, também, ser encontrada nas publicações realizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) que, em março de 2021, apontaram dados demonstrando que, mesmo que as mulheres possuam um grau de instrução maior do que os homens, elas, as mulheres, sofrem com a desigualdade de gênero. Segundo o IBGE, “as menores remunerações e maiores dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho não podem ser incumbidas à educação” (EBC - Empresa Brasil de Comunicação). Para o Instituto, as mulheres brasileiras são, em média, mais instruídas que os homens, porém, mesmo assim, ainda se mantêm inferiorizadas quando o assunto é mercado de trabalho, salário e posição no mercado de trabalho.

Através de apontamentos da literatura que aborda essa temática (GUIRALDELLI, 2012; SEGGIARO, 2017; TEIXEIRA, 2017), é possível notar que, ao analisar a história do trabalho no Brasil, esta se demonstra estruturalmente discriminatória, pois, as funções que são atribuídas às mulheres são vistas com uma extensão dos seus atributos naturais, e, isto é usado para justificar os menores salários. Diante dessa discriminação a uma grande concentração de mulheres ocupando cargos que são considerados femininos,

fazendo com que haja uma grande oferta de força de trabalho e com isso a diminuição dos salários (TEIXEIRA, 2017).

E mesmo com o desenvolvimento vivenciado no Brasil, a desigualdade de gênero que já existia se reafirmou ainda mais, pois, no momento que as mulheres começaram a extrapolar as suas funções domésticas e familiares para se graduarem e adentrarem no mercado de trabalho, elas sentiram a subordinação que já era sentida dentro do seu lar (SIQUEIRA; FERREIRA; SILVA, 2018). E mesmo com uma melhora considerável no decorrer dos últimos anos, as mulheres ainda são inseridas em um contexto de desvalorização de sua mão de obra quando comparadas aos homens (GUIRALDELLI, 2012).

Em uma sociedade moderna as mulheres estão à frente de muitas organizações, contudo ainda existem vestígios dos séculos passados. Para Seggiaro (2017), o gênero feminino, ainda enfrenta inúmeros desafios, pois além de receber sistematicamente menos que os homens, enfrentam, diariamente, problemas como assédio, discriminação de gênero, imposições de padrão de beleza e o machismo que ainda está muito presente nas empresas.

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), as mulheres brasileiras de uma forma geral recebem em média 76% da remuneração masculina, isso mostra que essa questão de gênero é determinante para o mercado de trabalho (IPEA, 2019).

É pautada na proposta de “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas” que nasce esse projeto de pesquisa. Sustentado a crença de que é necessário conhecer para depois intervir e transformar a realidade, que desenvolvemos o tema deste estudo. Que tem como objetivo identificar a posição da mulher no mercado de trabalho em Presidente Prudente, cidade do oeste paulista.

O presente estudo pretende abordar questões relacionadas a cargos ocupados pelas mulheres comparando-os em relação aos homens. Também tabular, em forma de gráficos e estatísticas as diferenças, formas e níveis, mesmo quando o nível de instrução é igual ou superior e a possível diferença salarial.

Nesse sentido após a contextualização o objetivo geral da pesquisa é apontar qual é a posição das mulheres no mercado de trabalho na maior cidade do Oeste paulista e os objetivos específicos é divulgar as propostas na Agenda 2030 da ONU sobre a igualdade de gênero, quantificar, tabular e refletir sobre os dados estatísticos coletados e apresentar a realidade da mulher no mercado de trabalho na cidade de Presidente Prudente.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Com a globalização Mundial, os grandes avanços tecnológicos e a competitividade em crescimento passaram a exigir a partir do século passado novos tipos de organização do processo produtivo. Essas mudanças originaram um novo modelo capitalista, fazendo surgir à especialização flexível. Os contratos informais, terceirização, o trabalho em tempo parcial e outras formas alternativas de acordo, tornando-se para algumas empresas uma forma para sobreviverem e manter a competitividade nesse novo cenário, frisado pela desarticulação dos formatos tradicionais de trabalho. A convicção no emprego seguro, bem remunerado e sem limite de tempo, estruturada no capitalismo industrial no pós Segunda Guerra Mundial, esfacelou (WUNSCH, 2004).

Essa perspectiva abriu um espaço maior para a participação da mulher no mercado de trabalho, não somente pela necessidade de complementar a sua renda familiar, mas também pela atenuação dos padrões comportamentais que essa mudança trouxe (Amaral, 2012). Segundo Bruschini e Lombardi (2003), além de responsabilizar o significativo aumento da colocação feminina no mercado de trabalho, as mudanças no mundo do trabalho gerou uma necessidade econômica e novas oportunidades surgidas a partir de então, indicam também como causas dessa tendência as transformações sociais, culturais e demográficas que vêm modificando o perfil das famílias. Um exemplo disso pode ser constatado na redução no número de filhos e no aumento de famílias administradas por mulheres.

Corrêa (2004) e Girão (2001) destacam que as empresas têm buscado uma forma de se diferenciar no mercado competitivo dando ênfase a características típicas femininas, como a sensibilidade, intuição, comunicação,

afetividade e flexibilidade, muito valorizadas quando é necessário lidar diretamente com clientes. Seja por luta, causa comum, ou pela necessidade do tempo históricos, o destaque de Corrêa e Girão demonstra uma importante conquista da mulher, fazendo-se presente, também, em vários espaços em diversos ramos do mercado. Nota-se também um relevante e plausível número de mulheres vencendo a barreira da não escolarização, prática diretamente relacionada à ocupação, qualificação e empoderamento para aquelas que desejam galgar cargos administrativos e gerenciais.

Apesar dessas significativas conquistas, tal movimento não significou o fim do preconceito e discriminação. Nota-se, muitas vezes, o contrário. A mulher ainda é vítima de práticas que não coadunam com o ideal evolutivo e compreensivo do tempo presente. Práticas como diferenças salariais em relação aos homens, mesmo ocupando o mesmo cargo, de dominação autoritária e de barreiras culturais que impossibilitam ou impedem seu avanço a níveis mais altos na empresa, são encontradas comumente em nossa sociedade (CORRÊA, 2004).

Entre os anos de 1950 até 2000, na América do Norte o índice de mulheres no mercado de trabalho passou de 34% para 60%, no Brasil essa mudança foi mais lenta, pois nos anos 70 as mulheres representavam 18% do mercado. Segundo o IBGE em 2002 os números alcançaram 50% da presença feminina no mercado (MADALOZZO; MARTINS; SHIRATORI, 2010).

Mesmo com esses progressos, Besamusca et al. (2015) afirmam que ainda não podemos equiparar em números os empregos oferecidos para homens e mulheres, e essa oferta geralmente é limitada a alguns setores e profissões com menor remuneração. Para esses autores, essa diferença salarial entre homens e mulheres, pode ser fruto de posturas ainda machistas, preconceituosas e discriminatórias.

Para Hirata (1998) o aumento significativo da atividade feminina no mercado de trabalho no Brasil coincidiu com o período de maior precariedade do emprego, decorrente das mudanças no mundo do trabalho na era do capitalismo flexível. Trabalhos instáveis, não qualificados e com baixa remuneração faz parte do que foi conquistado em termos de espaço no mercado de trabalho pelas

mulheres. Nesse sentido, ela levanta a hipótese de serem as mulheres usadas como cobaias para o desmantelamento do sistema de salários, pois elas são tidas como menos protegidas e mais vulneráveis que os homens.

Em outra obra, Hirata (2003), ao discorrer sobre a questão da valorização do trabalho feminino e do masculino, ressalta a sobreposição do trabalho biológico ao social. Nesse sentido, o que se mostra é que a produção ligada ao gênero masculino e tem mais valor que a produção que é ligada ao feminino. Mesmo quando o homem e a mulher se dedicam a uma mesma produção, a masculina é mais estimada que a feminina, em função da hierarquia entre os sexos, com a predominância do masculino.

Segundo Dowbor (2003), a inclusão da mulher no mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que trouxe avanços também trouxe certos atrasos sociais. Apesar de a mulher estar alcançado um nível de instrução educacional superior ao do homem na sociedade atual, fato importante para sua colocação no mercado e para sua libertação, são visíveis as diferenças salariais entre homens e mulheres, além da divisão desigual da carga de trabalho familiar. Isso mostra que a evolução profissional da mulher não tem sido acompanhada por mudanças sociais, nem no Brasil e nem em países considerados desenvolvidos.

Em uma pesquisa realizada em escala mundial, que foi divulgada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), apontou que as mulheres recebem 77% do valor salarial que os homens recebem, quando realizam o mesmo trabalho e em condições igualitárias. Segundo esse mesmo estudo, existem claras evidências que, se nada for feito a estimativa é que a igualdade salarial entre os gêneros somente será alcançada em 2086 (CORREIO BRAZILIENSE, 2015).

Outra pesquisa realizada em 2021 no Brasil, pela empresa Catho Tecnologia, mostra que as mulheres ganham menos que os homens em todos os cargos de liderança, com uma diferença média de 34% (CATHO, 2021).

A desigualdade de gênero se mostrou algo de relevante importância, em 2015, à Organização das Nações Unidas (ONU), levando-a a assumir um compromisso com 193 países, incluindo o Brasil, com um projeto denominado Agenda 2030, que se configura como um plano de ação global que tem 17

objetivos de desenvolvimento sustentável (Ods), com o intuito de erradicar a pobreza e promover dignidade entre todos. Entre esses 17 Ods, o de número 5 coaduna com as premissas deste estudo, pois sugere a ação de empresas, sociedade, governos e as instituições para o confronto dos maiores desafios do mundo contemporâneo, entre esses, a luta pela igualdade de gênero e o empoderamento de todas as meninas e mulheres (5º Ods). E está provada que o empoderamento de mulheres e meninas tem um efeito multiplicador e colaborador no crescimento e desenvolvimento econômico, por isso essa busca por acabar com todo tipo de discriminação é algo crucial para o desenvolvimento sustentável (SOARES, 2021).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para a realização desta pesquisa, adotamos a união de abordagens metodológicas que unem: a) a pesquisa quali-quantitativa; b) a pesquisa exploratória; e, por fim, c) a pesquisa bibliográfica.

Qualifica-se como pesquisa qualitativa porque busca “[...] descrever a complexidade do problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais e contribuir no processo de mudança de determinado grupo [...]” (RICHARDSON, 2007, p. 80) e, segundo Triviños (1987): A abordagem de caráter qualitativo trabalha os dados averiguando o seu significado e tendo como base o discernimento do fenômeno dentro da conjunção. A descrição qualitativa busca compreender a essência do fenômeno e explicar sua origem, correlações e mudanças, e tenta prever as sequelas.

E de acordo com Severino (2007, p.216), o uso da pesquisa qualitativa permite um trabalho que seja:

[...] fruto de um esforço do próprio pesquisador. Autonomia esta que não significa desconhecimento ou desprezo da contribuição alheia, mas, ao contrário, capacidade de inter-relacionamento enriquecedor, portanto dialético, com outros pesquisadores, com os resultados de outras pesquisas, e até mesmo com os fatos. [...] é preciso ter até mesmo um pouco de audácia, ou seja, arriscar-se a avançar ideias novas, eventualmente nascidas de suas intuições pessoais.

Também se configura como pesquisa quantitativa, pois recorreremos à quantificação de dados, tanto nas técnicas estatísticas pelas quais as informações são tratadas, quanto nas modalidades de coleta de informações (RICHARDSON, 2007). Para Mattar (2001, p.23):

A pesquisa quantitativa busca a validação das pressuposições mediante a utilização de dados estruturados, estatísticos, com análise de um grande número de casos representativos, recomendando um curso final da ação. Ela quantifica os dados e abrange os resultados da amostra para os interessados.

Segundo Knechtel (2014), a pesquisa quantitativa é uma categoria de pesquisa que age sobre um problema humano e social, é fundamentada em uma teoria e elaborada por variáveis quantificadas em números, as mesmas são exploradas de modo estatístico, e possui o objetivo de determinar se as suspeitas previstas na teoria se aparam ou não. Quem opta por tal validação é o próprio pesquisador que realiza as inferências baseando-se nos materiais e métodos empíricos.

Para este estudo, percebemos que tanto a pesquisa qualitativa quanto a quantitativa se preocupam com o ponto de vista do indivíduo: a qualitativa considera a proximidade do sujeito, exemplo, por meio da entrevista; na quantitativa, essa confinidade é medida por meio de materiais e métodos empíricos (KNECHTEL, 2014).

Também é pertinente classificar essa pesquisa como exploratória. Segundo Theodorson e Theodorson (1970), a pesquisa exploratória é um estudo preliminar que visa a familiarização com o fenômeno investigado, para que a pesquisa possa ser realizada com maior conhecimento de causa e precisão. Um estudo exploratório em geral é realizado com uma pequena amostra, que permite ao pesquisador definir o problema, algumas hipóteses e as técnicas de produção de dados mais adequada para a pesquisa.

Por fim, somam-se as práticas metodológicas a pesquisa bibliográfica, entendendo que esta é fundamental na construção da pesquisa científica, pois nos permite conhecer melhor o fenômeno em estudo. As ferramentas que são utilizadas para realizar a pesquisa bibliográfica são: revistas, leis, dissertações, livros, artigos científicos, teses e outros tipos de fontes escritas que já tenham

sido publicados (SOUSA; OLIVEIRA; ALVES, 2021), ela está presente principalmente no meio acadêmico e tem como alvo o aprimoramento e a renovação do conhecimento, a partir de uma análise científica de obras publicadas. Para Andrade:

A pesquisa bibliográfica é habilidade fundamental nos cursos de graduação, uma vez que constitui o primeiro passo para todas as atividades acadêmicas. Uma pesquisa de laboratório ou de campo implica, necessariamente, a pesquisa bibliográfica preliminar. Seminários, painéis, debates, resumos críticos, monográficas não dispensam a pesquisa bibliográfica. Ela é obrigatória nas pesquisas exploratórias, na delimitação do tema de um trabalho ou pesquisa, no desenvolvimento do assunto, nas citações, na apresentação das conclusões. Portanto, se é verdade que nem todos os alunos realizaram pesquisas de laboratório ou de campo, não é menos verdadeiro que todos, sem exceção, para elaborar os diversos trabalhos solicitados, deverão empreender pesquisas bibliográficas. (ANDRADE, 2010, p. 25).

A coleta de dados foi realizada no site do Ministério do trabalho, mas especificamente na área de Programa de disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET), nessa área temos uma ferramenta que é essencial para essa coleta de dados, Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), que é um registro administrativo anual, que tem como finalidade abastecer as necessidades de informações, de estatística e de controle às entidades governamentais da área social. Constitui um instrumento essencial para o cumprimento das normas legais e é de importância fundamental para o acompanhamento e a especificação do mercado de trabalho formal.

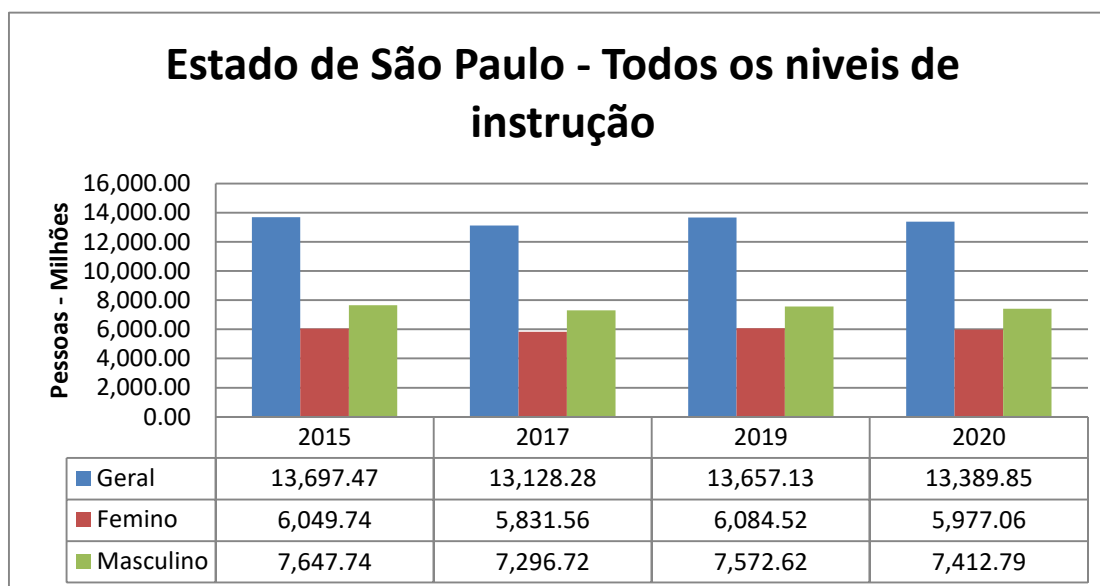
Depois de todos os dados coletados e tabulados, tanto o qualitativo e o quantitativo, buscaremos analisar, interpretar e estabelecer um vínculo entre os dados. Como destacam Marconi e Lakatos (2010), neste tipo de análise é realizada a interpretação da exposição do verdadeiro significado do material apresentado, levando em consideração os objetivos propostos e o tema. Além de esclarecer o significado do material, faz conclusões amplas dos dados discutidos.

4. ANÁLISE E DISCUSSÕES

Nessa seção serão apresentadas e discutidas as informações obtidas nos gráficos que apresentam os resultados coletados, sobre o tema da pesquisa, no

Estado de São Paulo e de na cidade de Presidente Prudente, Oeste Paulista. A principal base da coleta foi o *site* RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), com o recorte referente aos anos de 2015, 2017, 2019 e 2020.

Gráfico Estado de São Paulo 1 – Todos os níveis de instruções



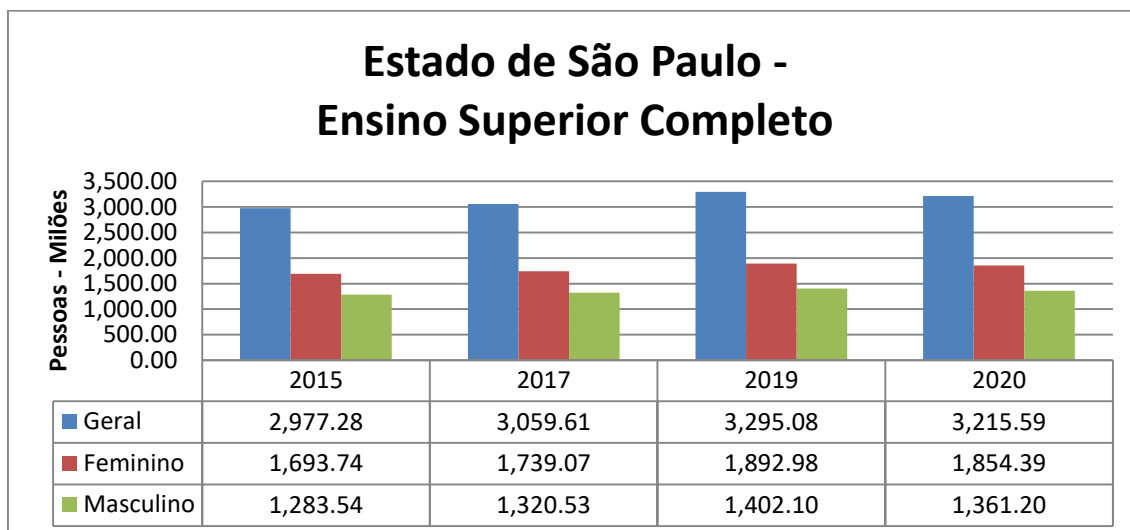
Fonte: <http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>

Ao observar o gráfico Estado de São Paulo 1, que corresponde aos trabalhadores com carteira assinada, no Estado de São Paulo, podemos observar que há uma quantidade maior de homens do que de mulheres, cerca de 25%.

Esse percentual muda quando analisamos o gráfico São Paulo 2, que corresponde ao nível de escolaridade com o ensino superior completo, as mulheres estão em maior número, média de 35% a mais que os homens.

Segundo o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), o número de mulheres que ingressam e concluem o ensino superior é muito maior do que os homens, chegando a obter o percentual de até 60% a mais. Vide gráfico 2.

Gráfico Estado de São Paulo 2 – Nível de Ensino Superior



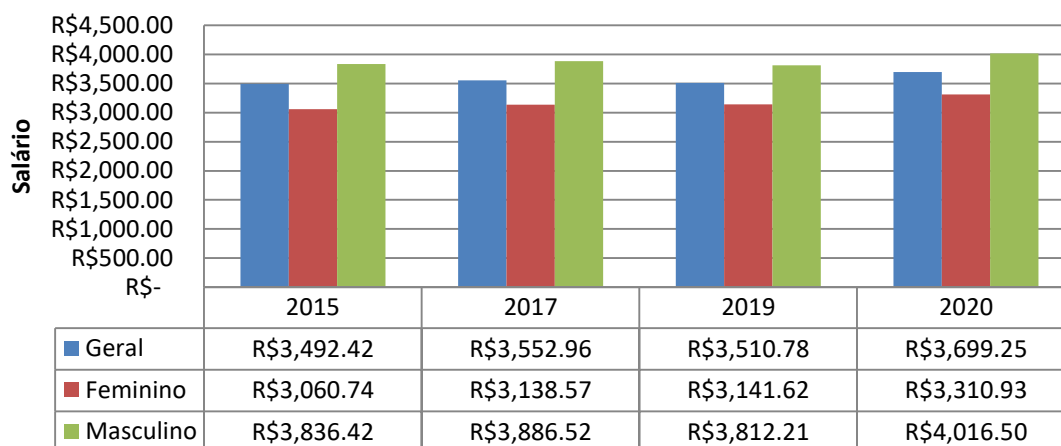
Fonte: <http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>

Quanto à média salarial, gráfico Estado de São Paulo 3 e 4, que demonstram a remuneração salarial levando em consideração o nível de escolaridade, as mulheres recebem em média 24% a menos que os homens. Ao abranger todos os níveis de instrução esse percentual se eleva, chegando até 58% quando se acrescenta e compara com o ensino superior.

Com o aumento na qualificação profissional das mulheres, elas obtiveram um maior espaço no mercado de trabalho, isso colaborou para diminuição da diferença salarial entre homens e mulheres, mas apesar dessa redução, se compararmos ao aumento no nível de escolaridade, essa redução foi pequena (SANTOS; RIBEIRO, 2006).

Gráfico Estado de São Paulo 3 – Média Salarial de todos os graus de instruções

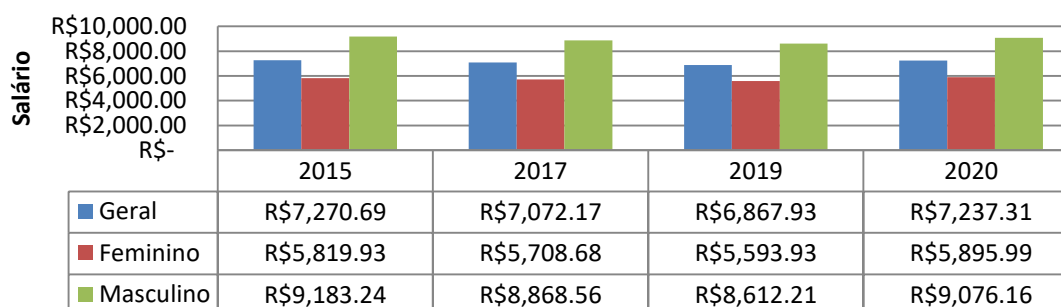
Estado de São Paulo - Média Salarial - Todos os níveis de instrução



Fonte: <http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>

Gráfico Estado de São Paulo 4 – Média Salarial Ensino Superior

Estado de São Paulo - Média Salarial Ensino Superior Completo



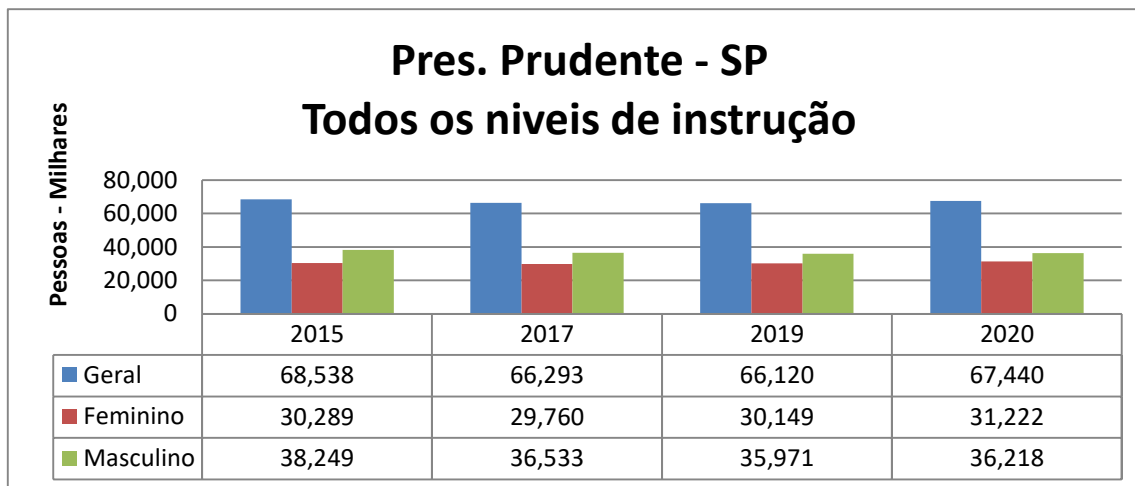
Fonte: <http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>

Essa mesma comparação foi feita com a população de Pres. Prudente, cidade do oeste paulista, conforme propõe o objetivo de estudo.

Abaixo, veremos os dados coletados apresentando a população inserida no mercado de trabalho com todos os níveis de instrução (Gráfico Pres. Prudente 5). Nesta observação os homens apresentam-se em maior quantidade. Porém, quando analisamos a população inserida no mercado de trabalho com o ensino

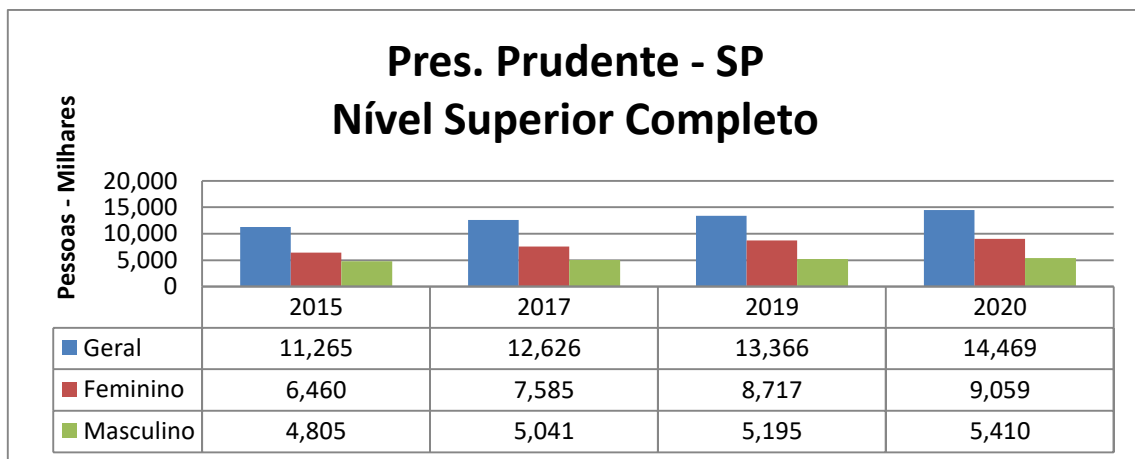
superior completo (Gráfico Pres. Prudente 6) o número de mulheres sobressai em relação aos homens. Vide Gráfico 5 e 6).

Gráfico Pres. Prudente 5 – Todos os níveis de instrução



Fonte: <http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>

Gráfico Pres. Prudente 6 – Nível de Ensino Superior

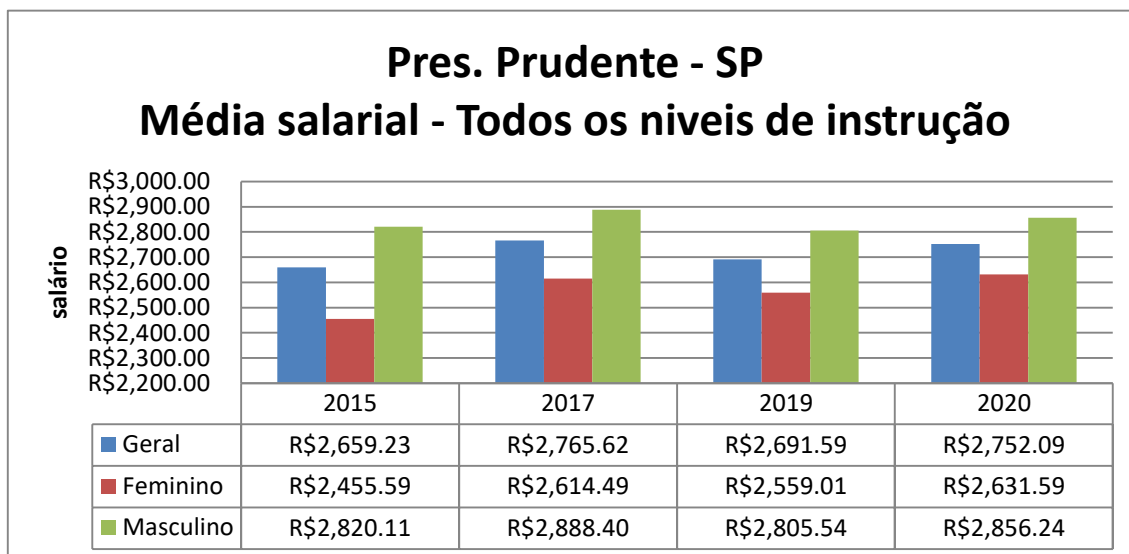


Fonte: <http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>

A mesma diferença salarial que encontramos nos dados analisados no Estado de São Paulo, anteriormente, podem ser encontradas no gráfico 7 e 8 que se referem aos dados coletados na cidade de Pres. Prudente – SP. A média salarial continua sendo menor para as mulheres chegando até 15% quando relacionado com todos os graus de instruções e 36% em relação ao ensino superior. Segundo Sommer (2018) essa diferença salarial está relacionada a

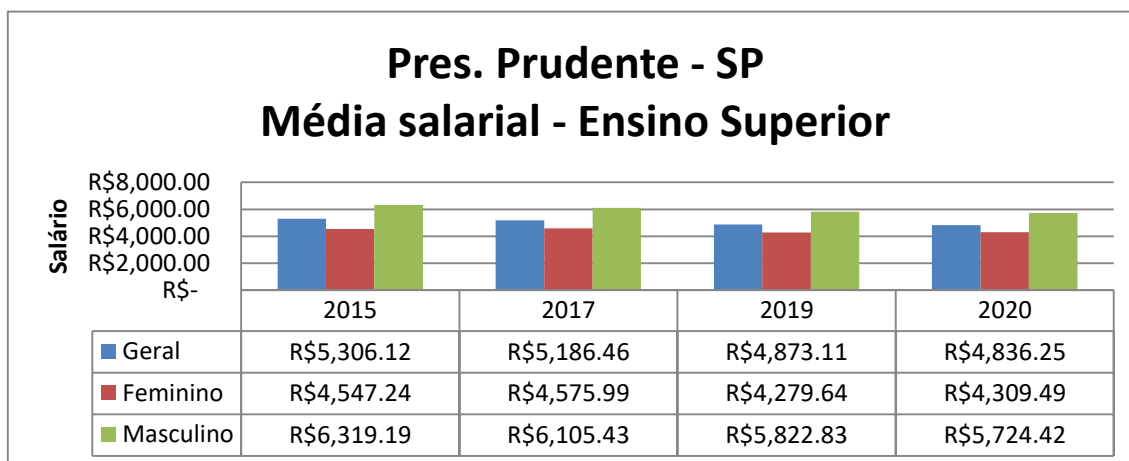
uma construção social discriminatória. Para o autor, enquanto algumas ideias discriminatórias não forem desfeitas nas organizações as mulheres continuarão recebendo menos que os homens.

Gráfico Pres. Prudente 7 – Média Salarial todos os níveis de instrução.



Fonte: <http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>

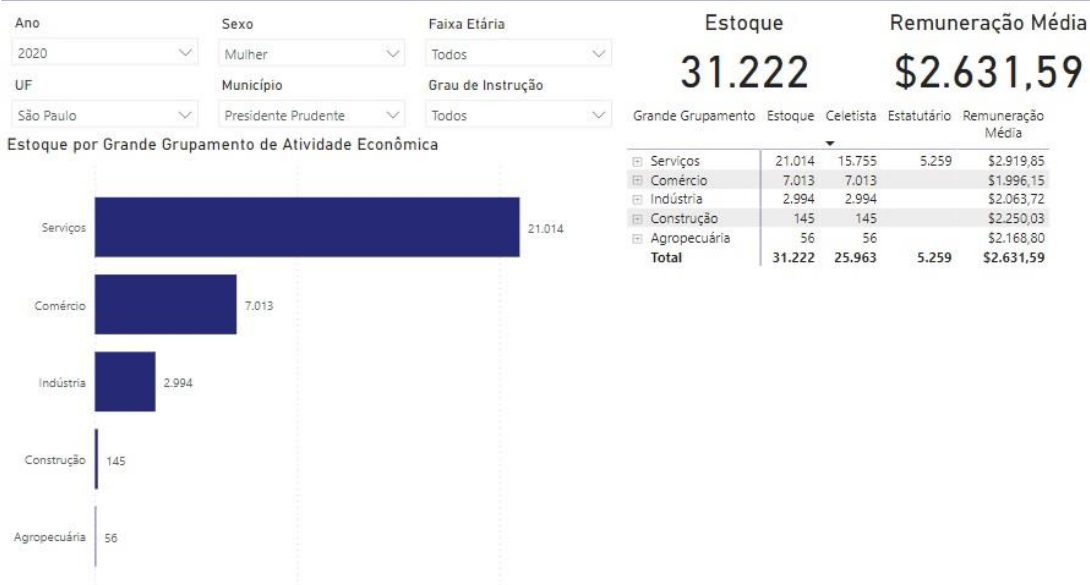
Gráfico Pres. Prudente 8 – Média Salarial Ensino Superior



Fonte: <http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>

Por fim, apresentamos, em forma de imagem, tirada do *site* RAIS, com o intuito de demonstrar e ratificar a posição na qual as mulheres se encontram no mercado de trabalho: o setor de serviços.

PAINEL DE INFORMAÇÕES DA RAIS



Fonte: <http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>

Com o recorte regional não é diferente. A posição das mulheres no mercado de trabalho em Presidente Prudente se mostra, em sua grande maioria, concentrada no setor de serviços, chegando a alcançar a cifra de cerca de 60%. O segundo lugar deste ranque é o setor do comércio com a ocupação de 31% das vagas ofertadas. Cabe ressaltar que o mercado de trabalho para os homens abre um leque mais abrangente, envolvendo o setor de serviços, comércio, indústria e construção, entre outros.

Os dados coletados nos levam a inferir que as empresas oferecem maiores oportunidades para as mulheres nos setores que envolvem atendimento ao público, como já observado por Corrêa (2001) e Girão (2004). Segundo esses autores, as características ditas como femininas, a sensibilidade, boa comunicação, intuição, afetividade, são de muito valor às empresas e mercados que exigem o trato direto com clientes e consumidores.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao resgatarmos o que foi proposto no início desse estudo, a posição das mulheres no mercado de trabalho na cidade de Presidente Prudente é uma observação analítica comparando uma cidade do interior com o restante do Estado de São Paulo, podemos evidenciar que, mesmo as mulheres possuindo grau de instrução maior ou igual a dos homens, elas ainda ocupam cargos de menor relevância no mercado de trabalho, e, injustamente com salário mais baixos mesmo quando ocupam o mesmo cargo. As análises dos dados demonstraram que apesar da evolução e conquistas históricas das mulheres no mercado de trabalho a discriminação ainda permanece presente.

Dessa forma temos a certeza que o objetivo 5º da Agenda 2030: “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”, provavelmente se torna um obstáculo quase que inatingível até 2030. As mulheres ainda terão um longo caminho a ser percorrido, barreiras a serem derrubadas e novos espaços a serem conquistados dentro da sociedade em geral.

Esse estudo teve algumas limitações, umas delas foi a busca por dados atualizados, única base de dados que encontramos foi o *site* RAIS.

A sugestão para trabalhos futuros seria a de analisar outras regiões do país a fim de complementar esse estudo e comparar os dados de Presidente Prudente com algumas outras cidades com o número populacional igualmente parecido.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMARAL, A. G. Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho. **Revista Eletrônica do Curso de Pedagogia do Campus Jataí**, v.2, n.13, 2012.

ANDRADE, M. M. Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação. São Paulo, SP: **Atlas**, 2010.

BESAMUSCA, Janna; TIJDENS, Kea; KEUNE, Maarten; STEINMETZ, Stephanie. Working Women Worldwide. Age Effects in Female Labor Force Participation in 117 Countries. **WorldDevelopment**, v. 74, p. 123–141, 2015.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro: um retrato dos anos 1990. In: MARUANI, M. e HIRATA, H. (Orgs.). As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: **Senac**, 2003.

CATHO - [online] <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/comportamento-3/desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-mulheres-ainda-ganham-menos-que-os-homens/>. Acesso em 01 de fevereiro de 2022.

CORREIO BRAZILIENSE. Mulheres só receberão o mesmo salário que homens em 2086, diz OIT. **Brasília**, 06 mar. 2015.

CORRÊA, A. M. H. O assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes: Evidências nas histórias de vida. 2004. 184f. Dissertação (Mestrado em Administração) – **Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais**, Belo Horizonte, 2004.

DAWBOR, L. Prefácio à edição brasileira de MARUANI, M. e HIRATA, H. (Orgs.). As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: **Senac**, 2003.

EBC - Empresa Brasil de Comunicação. [online] <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-03/estudo-revela-tamanho-da-desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em 18 de setembro de 2021.

GIRÃO, I. C. C. Representações sociais de gênero: suporte para as novas formas de organização do trabalho. 2001. 130f. Dissertação (Mestrado em Administração) – **Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais**, Belo Horizonte, 2001.

GUIRALDELLI, R. Adeus à divisão sexual do trabalho?: Desigualdade de gênero na cadeia produtiva da confecção. **Sociedade e Estado**, v. 27, n. 3, p. 709-732, 2012.

HIRATA, H. Apresentação à edição brasileira de MARUANI, M. e HIRATA, H. (Orgs.). As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho. Trad. Clevi Rapkiewicz. São Paulo: **Senac**, 2003.

HIRATA, H. Reorganização da produção e transformações do trabalho: uma perspectiva Norte/Sul. In: CARVALHO NETO, A. M. e CARVALHO, R. A. (Orgs.). Sindicalismo e negociação coletiva nos anos 90. Trad. Ivan Cupertino Dutra. Belo Horizonte: **IRT/PUC Minas**, 1998.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.[online] <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em 23 de setembro de 2021.

INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. [online] <https://www.gov.br/inep/pt-br>. Acesso em 16 de março de 2022.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.[online] https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=3462. Acesso em 25 de setembro de 2021.

KNECHTEL, M. R. Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórica-prática dialogada. Curitiba: **Intersaberes**, 2014.

MADALOZZO, Regina; MARTINS, Sergio Ricardo; SHIRATORI, Ludmila; Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais?.**Revista Estudos Feministas**, 2010.

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M. Fundamentos de metodologia científica. 7. ed. São Paulo: **Atlas**, 2010.

MATTAR, F. N. Pesquisa de marketing. 3.ed. São Paulo: **Atlas**, 2001.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Desigualdades de gênero continuam grandes no mercado de trabalho global. [online] http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_458115/lang-pt/index.htm. Acesso 31 de janeiro de 2022.

ONU - Organização das Nações Unidas. [online] <https://brasil.un.org/>. Acesso em 01 de fevereiro de 2022.

PDET - Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho.[online] <http://pdet.mte.gov.br/rais>. Acesso em 25 de outubro de 2021.

Plataforma Agenda 2030 - [online] <http://www.agenda2030.com.br/>. Acesso em 15 de setembro de 2021.

RAIS - Relação Anual de Informações Sociais. [online] <http://pdet.mte.gov.br/rais>. Acesso em 25 de outubro de 2021.

RICHARDSON, R. Pesquisa social: métodos e técnicas. 3 ed. São Paulo: **Atlas**, 2007.

RONIE S. J.; DOMINGOS A. C.; FELIPE G. J. Pesquisa Documental: pistas teóricas e metodológicas. **Revista Brasileira de História & Ciências Sociais**, n. 1, p. 1-15, jun./jul.2009.

SANTOS, R. V; RIBEIRO, E. P. Diferenciais de rendimentos entre homens e mulheres no Brasil revisitado: explorando o “teto de vidro”. Rio de Janeiro, **UFRJ (Texto para Discussão)**, p. 1-34, 2006.

SEGGIARO, F. B. Mulheres no mercado de trabalho: Análise das dificuldades de gênero enfrentadas pelas mulheres do século XXI. **REMAS- Revista Metodista de Administração do Sul**, Rio Grande do Sul, v. 2, n. 2, 2017.

SEVERINO, A. J. Metodologia do trabalho científico. 23. ed. São Paulo: **Cortez**, 2007.

SIQUEIRA, A. A.; FERREIRA, I. T. D.; SILVA, J. R. Os reflexos das desigualdades de gênero nas políticas sociais: uma análise a partir da questão social. **Revista Serviço Social em Perspectiva**, 2018, 2.Esp.: p. 59-71.

SOARES, Y. C. Desenvolvimento, Gênero e Empoderamento: uma análise de sua intersecção no sistema ONU. **Programa de Pós-Graduação em Ciência Política, Instituto de Filosofia, Sociologia e Política, Universidade Federal de Pelotas**, Pelotas, 2021.

SOMMER, B. M. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho: Percepções de estudantes de Administração durante a experiência de estágio. **Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina**, 2018.

SOUSA, A. S.; OLIVEIRA, S. O.; ALVES, L. H.; A Pesquisa Bibliográfica: Princípios e Fundamentos, **Universidade Federal de Uberlândia**, 2021.

TEIXEIRA, M. O. Um olhar da economia feminista para as mulheres: os avanços e as permanências das mulheres no mundo do trabalho entre 2004 e 2013. **Tese (Doutorado)– Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia**, Campinas, 2017.

THEODORSON, G. A.; THEODORSON, A. G. **A Modern Dictionary of Sociology**. London: Methuen, 1970.

TRIVIÑOS, A. N. S. Introdução à pesquisa em ciências sociais. São Paulo, SP: **Atlas**, 1987. p. 30-79.

WÜNSCH, F.V. Perfil epidemiológico dos trabalhadores. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**. Belo Horizonte, v. 2, n. 2, p-103-117, Abr./Jun. 2004.

A OCORRÊNCIA DA SÍNDROME DE BURNOUT EM DOCENTES UNIVERSITÁRIOS NO CONTEXTO DA PANDEMIA COVID 19: FATORES DE RISCO E ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO

THE OCCURRENCE OF BURNOUT SYNDROME IN UNIVERSITY TEACHERS IN THE CONTEXT OF THE COVID 19 PANDEMIC: RISK FACTORS AND PREVENTION STRATEGIES

Amanda Beatriz Nunes Santos

amanda_snbeatriz@hotmail.com – Unoeste

Karine Aparecida de Melo Cruz

karine.mello21@outok.com – Unoeste

Joselene Lopes Alvim

joalvim@unoeste.com

RESUMO: A Síndrome de Burnout é definida como uma reação devido à tensão emocional; é conhecida também como Síndrome do Esgotamento Profissional e se desenvolve, principalmente, em profissionais que lidam diretamente com outras pessoas como, por exemplo, médicos, policiais e professores. Essa síndrome é desencadeada devido ao acúmulo de estresse crônico na vida profissional, ocasionando exaustão física e mental. Vale ressaltar que o processo de identificação da síndrome acontece de forma individual e, na maioria das vezes, o profissional que está adoecendo se recusa a acreditar, ou não é capaz de identificar os sintomas sozinho. No decorrer desta pesquisa, analisou-se como a situação pandêmica com o surgimento do vírus COVID-19 impactou na saúde mental dos docentes universitários e quais os desafios para se adaptar à nova forma de realizar sua atividade laboral, uma vez que o ocasionou maior estresse. Tendo isso em vista, os objetivos do estudo foram apresentar os sintomas da Síndrome de Burnout, compreender o impacto nos docentes e apontar alternativas para prevenção do esgotamento ocupacional. O método utilizado para aprofundar as particularidades do artigo foi a revisão bibliográfica exploratória, analisando artigos já publicados relacionados com o tema. Ao final da pesquisa foi concluído que é de extrema importância que a organização possua uma gestão empática com os docentes quando os mesmos apresentarem sintomas de esgotamento profissional, colaborando de forma positiva com a recuperação dos profissionais.

Palavras-chaves: Síndrome de Burnout. Covid – 19. Docente universitário.

ABSTRAC: Burnout Syndrome is defined as a reaction due to emotional tension, also known as burnout syndrome and develops mainly in professionals who deal directly with other people, such as doctors, police officers and teachers. This syndrome is triggered due to the accumulation of chronic stress in professional life, causing physical and mental exhaustion. is able to identify the symptoms alone. In the course of this research, it was analyzed how the pandemic situation with the emergence of the COVID-19 virus impacted the mental health of university professors and the challenges to adapt to the new way of carrying out their work activity, which caused greater stress. With this in mind, the objective of the study was to present the symptoms of Burnout Syndrome, understand the impact on teachers and point out alternatives to prevent occupational burnout. The method used to deepen the particularities of the article was the exploratory literature review analyzing already published articles related to the topic. At the end of the research, it was concluded that it is extremely important that the organization has an empathic management with the teachers when they present symptoms of professional burnout, collaborating in a positive way with the recovery of professionals.

Keywords: Burnout Syndrome. Covid – 19. University Professor.

Encontro Científico de Ciências Administrativas (ECCAD) – ISSN 2674-8304 – Volume 5, Número 1 - 2022

1. INTRODUÇÃO

A palavra Burnout tem origem inglesa e representa algo que deixou de funcionar por exaustão de energia; essa palavra foi associada à Síndrome de Burnout, referente ao esgotamento profissional. Skovholt (2001) esclarece que esse tipo de distúrbio emocional é diagnosticado desde a década de setenta, identificado, à princípio, pelo psicanalista Herbert Freudenbergt. Ainda que a Síndrome tenha sido identificada na década de setenta, a mesma só passou a ser considerada de fato uma doença pela Organização Mundial da Saúde (OMS) a partir de maio de 2019.

" O Burnout é a resposta a um estado prolongado de estresse, ocorre pela cronificação deste, quando os métodos de enfrentamento falharam ou foram insuficientes" (BENEVIDES, 2002). Esse distúrbio possui como principal característica o estado de tensão emocional e estresse crônico, provocado por condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas desgastantes.

Através de pesquisas realizadas pelo Ministério da Saúde (2020), é possível relatar que a Síndrome torna-se mais comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outros.

O diagnóstico da Síndrome é dado de forma clínica por psicólogo ou psiquiatra, por meio de levantamentos sobre a história do paciente e seu envolvimento e realização pessoal do trabalho, não sendo necessário a realização de exames laboratoriais. Segundo pesquisas realizadas no site do do Ministério da saúde do Brasil, com intuito de trazer maior especificidade ao assunto abordado neste artigo, observa-se que são considerados alguns sintomas que o paciente pode apresentar para concluir o diagnóstico, como por exemplo, lapsos de memória, ausência no trabalho, mudanças bruscas de humor, dificuldade de concentração, ansiedade, depressão, pessimismo, baixo autoestima, esses sendo definidos como sintomas psicológicos, juntamente com demais sintomas físicos como dor de cabeça, cansaço, pressão alta, dores

musculares, distúrbios gastrointestinais e palpitação, que também são comuns nesse diagnóstico.

Ainda que depressão e ansiedade façam parte dos sintomas psicológicos identificados, em concordância com Benevides (2002), apesar de a Síndrome se assemelhar à depressão, justamente por ter em comum o desânimo, pode-se diferenciar as doenças por meio dos sintomas psicopatológicos que são apresentados pelos indivíduos. Os depressivos apresentam maior submissão e sentimento de culpa, enquanto que as pessoas com Síndrome de Burnout apresentam sentimentos de desapontamento e tristeza e identificam o trabalho como causador dos sintomas.

De acordo com Cândido e Souza (2017), a Síndrome de Burnout pode ser resumida em fases e a primeira delas denomina-se “fase do aviso”, na qual os sintomas são de natureza emocional como, por exemplo, tédio, apatia e fadiga emocional. Tais sintomas podem levar até um ano para aparecer e, quando surgem algumas mudanças na rotina do indivíduo, elas já são capazes de reverter a situação. A segunda fase inicia quando os sintomas evoluem de leve para moderado; entende-se que essa fase é uma continuação da primeira. As manifestações passam a agravar-se e dores musculares, fadiga física, depressão e distúrbio de sono tornam - se recorrentes. Por fim, o indivíduo alcança a “fase da consolidação”, onde se começa a exagerar no consumo de bebidas alcoólicas e cigarros, desenvolvendo problemas cardíacos, alergias de pele, tornando extremamente necessário um auxílio médico e psicológico.

A incidência da Síndrome de Burnout passou a ser ainda mais evidente com a chegada da pandemia do novo coronavírus, ou COVID-19, que acometeu o mundo todo. Desde o surgimento da COVID-19, em meados de dezembro 2019, na China, até os dias atuais, a doença tem se propagado rapidamente no mundo inteiro. A globalização do novo vírus resultou em impactos não somente sociais, mas também afetou a economia e o estado de saúde pública dos países (ESTRELA et al., 2020). Em outros países, os casos do COVID – 19 surgiram primeiro, mas, no Brasil, o primeiro caso foi em de fevereiro de 2020, e a transmissão comunitária foi em março, mês em que ocorreu também a primeira morte causada pela doença no país (SILVA et al., 2020).

Desse período em diante, a vida em sociedade mudou drasticamente. As medidas sanitárias de prevenção, determinadas pelos órgãos responsáveis de cada país e seus respectivos chefes de estado, tornaram as aglomerações expressamente proibidas, mantendo o isolamento social, uso de máscara durante o dia-a-dia e funcionamento somente de serviços essenciais durante um determinado tempo.

Para o primeiro ano de situação pandêmica, em 2020, no Brasil, foi estimado um volume de 39.146 óbitos, sendo 23.979 homens e 15.167 mulheres e, na soma dos conjuntos das capitais, o número de óbitos chegou a representar 27.069, destoando do número estimado para os municípios, que deveria ser de 12.077 (SILVA; JARDIM; SANTOS, 2020). No entanto, a realidade passou a ser bem diferente, e o número de casos e óbitos ultrapassou o que havia sido estimado por pesquisadores; o Brasil alcançou a marca do segundo país no ranking de óbitos do mundo todo, com um total de 588.597 números de morte.

Durante todo o período da pandemia, foi necessário que o país passasse por várias adaptações, não sendo mais permitido conviver em sociedade e o isolamento foi decretado pela Organização Mundial de Saúde em março de 2020, para que o vírus não se espalhasse ainda mais. Diante de tais adaptações, o ensino começou acontecer de forma remota e os professores tiveram que recorrer ao *home office* como nova forma de trabalho; portanto, foi inevitável o cansaço mental, acúmulo de estresse, medo, entre outras frustrações, e suas funções, que antes proporcionavam prazer, passaram a ser cada vez mais exaustivas.

Em outras pesquisas já foi constatado que o trabalho ocupa grande parte do tempo de vida das pessoas. Sendo assim, o ideal seria que proporcionasse o máximo de realização, esperando sentir-se realizado profissionalmente naquela atividade laboral que se é exercida repetidamente; no entanto, essa realidade nem sempre é verdadeira (DEJOURS, 2007b). Tendo em vista a informação de que o trabalho ocupa grande parte da vida dos indivíduos, entende-se que, quanto mais desgastante, e com tantas mudanças repentinas, como o preparo das aulas remotas, a dificuldade em manter a disciplina e foco de seus alunos torna a função exercida por profissionais da educação ainda mais

desafiadora no sentido de transmitir o conhecimento, proporcionalmente aumentando a desmotivação nesse grupo de profissionais.

Podem - se ressaltar alguns dos motivos que elevaram a tendência de tamanha desmotivação dos professores: o primeiro deles, de acordo com Regis (2010), foi a adaptação daqueles que tinham o costume de dar aulas de um jeito mais simples, com giz e lousa por exemplo e, nesse momento, tiveram que aprender a utilizar a tecnologia. Outrossim, é a desvalorização econômica que, de acordo com Borck; Oliveira & Frizzo (2019), interfere na qualidade de vida do profissional da educação, uma vez que é necessário que este aumente a carga de sua atividade laboral para ter a oportunidade de melhorar seu padrão de vida.

O objetivo geral desta pesquisa é analisar o impacto da pandemia COVID-19 na saúde mental dos docentes. Os três objetivos específicos são: apresentar as características e os sintomas da Síndrome de Burnot; compreender o impacto da Síndrome de Burnout nos docentes universitários e apontar alternativas para evitar o estresse ocupacional.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 A Síndrome de Burnout e sua alteração no contexto da pandemia.

Apesar de recorrente, a Síndrome não é tão citada popularmente e é frequentemente associada aos sintomas psicológicos de depressão e transtornos de ansiedade, sendo facilmente confundida com essas doenças. Portanto, o estudo acerca dos sintomas em trabalhadores que desenvolvem atividades consideradas mais propícias a estresse frequente e insistente tem sido cada vez aprofundado. Notoriamente, atividades que possuem relações interpessoais, além da exposição à tensão e ao estresse se destacam em pesquisas realizadas.

A mais recente mudança com relação à Síndrome foi em janeiro de 2022, quando a organização mundial da saúde (OMS) atribuiu o CID-11 à nova classificação para o Burnout. Ainda de acordo com a Revista Exame (2021), a Síndrome passa a ser oficializada como estresse crônico de trabalho mal administrado.

Segundo Maslach e Jackson (1981), há três indícios muito fortes e de fácil identificação em um profissional acometido pela Síndrome de Burnout: um deles é a exaustão emocional, que pode ser caracterizada pela falta de energia para atender ao seu cliente, além do sentimento de frustração e tensão. Outro indicio é a despersonalização; nesse momento, o profissional torna -se insensível e chega a tratar todos a sua volta como se fossem um objeto. Por fim, passa a se sentir infeliz, introspetivo e até insatisfeito com o seu próprio desenvolvimento profissional.

Ainda de acordo com Maslach & Leiter (1997), o método *Maslach Burnout Inventory*, também denominado pela sigla MBI, foi criado por Maslach e Jackson em 1978, a partir da intenção de avaliar a incidência da Síndrome de Burnout. O instrumento consiste em analisar como o trabalhador se sente em relação ao seu trabalho e o que nele vivencia.

A primeira versão apresentada possui uma escala de 0 a 6, do tipo *Likert*, onde são analisadas a intensidade e a frequência da insatisfação do indivíduo, segundo as respostas apresentadas (MASLACH; JACKSON, 1981; MASLACH; LEITER, 1997). A segunda edição do MBI, realizada em 1986, passou a utilizar somente a avaliação da frequência, pois foi detectada a existência de alta associação entre duas escalas; muitos estudos apontaram correlação superior a 0,80 (MASLACH; JACKSON, 1986; Moreno et al., 1997). Levando em conta os estudos desenvolvidos e os métodos que surgiram por meio deles, demonstrase que o desgaste laboral é uma perda de recursos como resposta ao alto nível de estresse. Em concordância com Dias (2015), a estimativa da OMS (Organização Mundial da Saúde) é de que, nos próximos anos, o número de casos de transtornos mentais nos profissionais tenha uma ascensão, tornando-se líder nas ocorrências de afastamentos de trabalho

Com o surgimento abrupto de um novo vírus que acometeu diversos países por todo o mundo, trazendo incertezas e insegurança de modo demasiado para a sociedade, declarando situação pandêmica em diversos lugares do mundo, fizeram-se necessárias as mudanças na forma do trabalho, e a mais célere e coesa com tantas restrições foi o *home office*. De acordo com Kaduk et. Al (2019), o trabalho remoto de forma voluntária pode representar um

bem á saúde mental, mas, uma vez involuntário, com horários imprevisíveis, traz riscos com o esgotamento emocional e menor satisfação com a atividade.

Ademais, estudos mostram que as restrições nas dinâmicas sociais impostas após a pandemia do COVID-19 têm efeito significativo no estilo de vida, ou seja, impacto nos hábitos alimentares, redução da qualidade do sono e alterações em fatores psicossociais tornam o *home office* um desafio ainda maior (PLUUT & WONDERS, 2020)

Com a chegada do novo coronavírus foi necessário que todo o mundo passasse por adaptações e tais adaptações aconteceram, principalmente, no modo de trabalho dos professores. Ainda que a Síndrome de Burnout já existisse antes da pandemia, a mesma agravou ainda mais e, segundo Faber (1991), o docente que apresenta da Síndrome de Burnout (SB) passa a ter maior desleixo com as atividades, como preparação de aula e planejamento, passa a se tornar mais ausente, evitando o contato com os estudantes. São profissionais com humor deprimido, sem criatividade e desprovidos de empatia com as demais pessoas. Assim como em outros profissionais, a SB resulta em uma aversão ao contato interpessoal até mesmo com os familiares; especificamente no caso do docente, a aversão também está presente em seu ambiente de trabalho, evitando socializar com estudantes e administradores da instituição de ensino onde atua.

2.1.2 Comportamento dos docentes diante do esgotamento profissional

De acordo com Esteve (1999), o mal estar do docente é o conjunto formado pelas consequências negativas que afetariam o professor a partir da ação combinada da condição psicológica do profissional com as condições sociais de onde irá exercer a sua docência.

Tendo em vista os argumentos citados acima, pode-se concluir que a Síndrome nos docentes pode mudar drasticamente o ambiente da sala de aula, pois, o professor acometido pela Síndrome de Burnout (SB) fica incapaz de entregar as metas pedagógicas e organizacionais, passa a ficar em estado de alienação, promove processo de desumanização, além de causar conflito,

desentendimento e baixa aprendizagem dos estudantes (CARLOTO, SANDRA, PALAZZO, 2006).

Além de trazer mudanças negativas no ambiente, o Burnout acarreta diversos outros prejuízos. Por conta da Síndrome, pode ser necessário que o professor se ausente, sendo preciso que um substituto exerça sua função, gerando licenças por auxílio - doença, novos treinamentos, entre outros prejuízos (MORENO-JIMENEZ, 2000; SCHAUFELI, 1999c).

O estudo sobre o bem-estar no trabalho faz-se muito presente no contexto atual, tendo como prioridade demonstrar o quão imprescindível é propor medidas que ajudem a evitar que o estresse corriqueiro gerado com a função exercida pelos docentes colabore com o desenvolvimento de doenças laborais. Esses estudos direcionam as pesquisas psicológicas equiparadas à qualidade de vida e não só a fatores que causam adoecimento (PANTALEÃO & VEIGA, 2019).

Tendo em vista que, quando o funcionário percebe que as tarefas do seu trabalho estão coincidindo com seus valores, o mesmo sente que está contribuindo de forma positiva com a empresa. Leiter (2015) explica que esse caso é o oposto do profissional diagnosticado com a Síndrome de Burnout, visto que, na situação da doença, o indivíduo tem a certeza de que seu trabalho não está de acordo com seus valores, além de ter sensação de perda de tempo e causar danos.

Ademais, agora falando sobre o bem-estar psicológico (BEP) do profissional, são estabelecidos seis componentes que caracterizam o estado do BEP, sendo eles: autoaceitação, relacionamento positivo, autonomia, domínio do ambiente, propósito de vida e crescimento pessoal (PANTALEÃO & VEIGA, 2019). Entende-se, portanto, que segundo Cortez & Veiga (2020), consequentemente o bem-estar psicológico corresponde à autorrealização do indivíduo. Autorrealização esta que se relaciona diretamente com a produtividade do profissional, uma vez que este possui o BEP é um ótimo sinal dentro do ambiente da organização ou, no caso do grupo analisado neste artigo, dentro das salas de aula onde atuam, trazendo maior segurança a saúde mental destes docentes.

2.1.3 Prevenção a Síndrome de Burnout

Diante de tais circunstâncias causadas pela S.B é de suma importância ressaltar os meios de prevenção para que, dessa forma, seja evitado o desenvolvimento nos docentes e, conseqüentemente, evitar a redução dos prejuízos.

Por meio de pesquisas realizadas, foram encontradas diversas estratégias de prevenção e, dentre elas o *coping* é uma das mais utilizadas. Tal estratégia consiste em um processo transacional entre a pessoa e o ambiente, com ênfase no processo, tanto quanto em traços de personalidade (FOLKMAN, LAZARUS, 1985).

Ainda que o *coping* seja voltado a uma melhor adaptação do trabalhador, não é dispensado que a organização fique isenta de responsabilidades diante de tal situação. Como previsto no art. 170, da República Federativa do Brasil, é obrigação da organização zelar por um ambiente tranquilo e respeitar o colaborador como ser humano (BRASIL, 1988).

De forma geral, para que seja feita a prevenção da síndrome, inúmeras coisas devem ser reduzidas, como, por exemplo, a intensidade do trabalho e a competitividade. Do mesmo modo, outras ações devem ser feitas com mais frequência, exemplo disso são as metas coletivas que podem auxiliar no bem estar de cada um, ouvir músicas, ler, dançar, praticar atividades físicas (CARVALHO, GOMES, MAGALHAES, 2014)

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente artigo se caracteriza por meio do método qualitativo realizado através de dados primários, sendo feita a revisão bibliográfica exploratória. Os instrumentos utilizados para esse tipo de pesquisa são livros de leitura corrente, livros de referências, artigos científicos, revistas e outros tipos de fontes escritas já publicadas. Tais matérias foram analisadas para que, por meio delas, obtivéssemos dados e informações que ajudam a chegar no objetivo, sendo identificadas as principais causas e possíveis prevenções da Síndrome do Esgotamento Profissional.

Para Fonseca (2002), toda pesquisa bibliografia é realizada com intuito de conhecer o que já foi estudado sobre o assunto; tal pesquisa é feita através de referências teóricas já publicadas, tanto por meio escrito como por meio eletrônico. Segundo Lakatos e Marconi (2003, p. 183), “[...] a pesquisa bibliográfica não é mera repetição do que já foi dito ou escrito sobre certo assunto, mas propicia o exame de um tema sob novo enfoque ou abordagem, chegando a conclusões inovadoras”.

De acordo com a finalidade desta pesquisa, esse foi considerado o melhor método para realização da investigação de dados. A revisão exploratória bibliográfica preza pela especificidade detalhada dos acontecimentos, visto que, para solucionar os questionamentos feitos ao decorrer da pesquisa e buscar compreender o transtorno de Burnout e os sintomas envolvidos nos docentes, é importante apresentar argumentos fundamentados em publicações comprovadas.

Conforme esclarece Boccato (2006, p. 266)

[...] Esse tipo de pesquisa trará subsídios para o conhecimento sobre o que foi pesquisado, como e sob que enfoque e/ou perspectivas foi tratado o assunto apresentado na literatura científica. Para tanto, é de suma importância que o pesquisador realize um planejamento sistemático do processo de pesquisa, compreendendo desde a definição temática, passando pela construção lógica do trabalho até a decisão da sua forma de comunicação e divulgação.

4. ANÁLISE E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS

Diante da situação pandêmica descrita no decorrer deste estudo e vivenciada por todo o mundo, houve grande impacto na saúde mental dos docentes, visto que eles foram impulsionados a se adaptarem à forma remota de transmitir suas aulas e, diante disso, Moreira e Rodrigues (2018) explicam que a tensão e o estresse passaram a ser ainda mais frequentes, ocasionando menos estímulo, além de sofrimento, adoecimento e afastamento.

Ainda que fosse necessária a adaptação dos docentes perante ao novo método de ensinar e transmitir suas aulas, o medo e a insegurança foram acometendo os profissionais, visto que eles não se sentiam preparados e

capazes de se encaixarem nessa nova realidade; portanto, passaram a se questionar: “Será que teremos suporte suficiente?”, “Quais sistemas ocupacionais utilizaremos?”, “Como serão a adaptação e o desempenho dos alunos?” (ARAUJO, PIMENTEL, 2020). Esses questionamentos aumentaram a ansiedade dos docentes, principalmente os que possuíam menor contato com a tecnologia, tornando o seu desafio ainda maior.

A capacitação dos protagonistas dessa alteração na forma de ensino, os professores, teve de ser rápida, afinal o calendário letivo das universidades privadas deveria seguir como o normal e o que rege o contrato dos discentes, mesmo com as restrições impostas devido ao distanciamento social. *Softwares* como *Teams* da Microsoft, *Zoom* e *Google Meet* ajudaram a viabilizar o ensino remoto, proporcionando as reuniões a distância.

Em uma pesquisa de literatura feita por Baião e Cunha (2013), o estresse é um dos fortes motivos que geram afastamento dos docentes, por provocar inaptidão física e psicológica, além de que, durante pandemia, todos passaram a ter pouco lazer, o que facilita o adoecimento.

Os resultados obtidos através das pesquisas realizadas mostram o quanto os docentes universitários se tornaram vulneráveis e suscetíveis ao fenômeno psicossocial da Síndrome de Burnout. O transtorno surge em resposta à enorme carga de estresse ocupacional transmitida aos profissionais, principalmente no contexto de alterações no método de ensino e transmissão das aulas, devido à pandemia, citada neste artigo como agravante no número de casos da S.B.

Quando optamos por citar de forma específica os docentes universitários, foi para que fosse analisado e apresentado o impacto nesse grupo, não de forma heterogênea, até porque a docência em nível acadêmico exige uma complexidade maior. Ainda de acordo com Franco (2001), transmitir o conhecimento em nível de ensino superior é caracterizado como uma atuação complexa, seja social, intelectual e psicopedagogicamente que se realiza em três pilares: ensino, pesquisas e extensão.

Reiteramos que Burnout, agora caracterizado como doença ocupacional decorrente de estresse crônico, é, segundo Codo; Vasques–Meneses (1999), a síndrome por meio da qual o colaborador perde o interesse em relação ao

trabalho, a ponto de as coisas não fazerem sentido e já não se importar mais, tornando qualquer esforço inválido. Tendo em vista essa observação, assim como apresentamos em nossa fundamentação teórica acima, o docente que demonstra sintomas da Síndrome influencia negativamente na sala de aula onde atua, o desleixo se destaca e suas relações interpessoais, não somente no ambiente de trabalho, como também no ambiente familiar, são atingidas, tornando-o menos empáticos. De maneira análoga para Carlotto (2011), a redução na realização profissional resultante na autoavaliação negativa feita pelo próprio indivíduo faz com que o mesmo sinta insatisfação com o seu desenvolvimento na área de atuação, trazendo sentimento de incompetência e declínio na capacidade de interagir com pessoas.

Para que seja identificada a Síndrome nos docentes, algumas características e sintomas são apresentados. Carlotto (2008) explica que o sujeito se autoavalia de forma negativa em relação à função que desempenha, chegando a se sentir improdutivo e incompetente, acarretando em baixa autoestima e dificuldade de interação com os alunos.

Foram constituídas por Gil-Monte (2005) quatro características para a S.B, sendo que a primeira delas é a ilusão de atingir metas profissionais expressivas, pois tais metas parecem proporcionar satisfação pessoal; a segunda e a terceira seriam o desgaste psicológico e a indolência. Por fim, chega ao estágio de culpa por apresentar comportamentos distintos das normas que deveriam ser seguidas.

Contudo, a definição mais adequada para a Síndrome de Burnout, segundo Carlotto (2004), seria considerá-la como uma reação que o profissional tem devido ao contato excessivo com pessoas, considerando-a uma perspectiva social-psicológica.

Com o intuito de trazer uma visão sistemática aos gestores em relação a como pode ser evitado o acúmulo de estresse no docente e os seus principais efeitos na instituição de ensino onde atuam, foram feitas apresentações de estudos sobre o impacto da Síndrome diretamente no indivíduo e nos sintomas da SB. A emergência do bem-estar na instituição se dá não somente por novos modismos de gestão, mas também pelo o que estabelece a lei trabalhista.

Marins (2003) explica que grande parte do estresse ocupacional é resultado da pressão que as empresas apresentam cada dia mais, pressão em resultados o mais rápido possível, o que causa sensação de ansiedade, irritabilidade e sentimento de incapacidade no profissional. Quando buscamos métodos para evitar o estresse nas organizações, observa-se que deve ser analisado o ambiente e também o profissional. Ainda de acordo com o que é dito por França (1997 apud Vasconcelos,2001), a qualidade de vida no trabalho está relacionada não somente à segurança, mas também a melhorias contínuas no clima organizacional, gestão mais empática e inovação no ambiente de atuação. Ademais, a qualidade de vida no trabalho (QVT) deve ser desenvolvida com uma visão em conjunto entre a empresa e as pessoas, buscando projetos que indiquem preservação e desenvolvimento das pessoas durante o trabalho.

É válido nesse caso também que a gestão de pessoas proporcione um método de avaliação do clima organizacional, podendo assim medir níveis de insatisfação, e sentimento de sobrecarga, bem como é importante que o indivíduo saiba também, ao se autoavaliar negativamente, quais medidas deve tomar para que diminua esse estresse, ou que o evite. Ressalvamos que é de suma importância que esse docente procure a ajuda de um profissional da área da saúde devidamente qualificado assim que identifique os sintomas iniciais da SB, ou de um psicólogo (FORMAN; STONE, 2008).

Por fim, Harris (2003) explica que dedicar-se única e exclusivamente para o trabalho tem sido algo cada vez mais comum; com isso, os profissionais deixam de cuidar do corpo e da mente e, conseqüentemente, o estresse surge e traz consigo malefícios à saúde, havendo, então, a necessidade de interromper a dedicação ao trabalho e cuidar de si mesmo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com o estudo realizado, a Síndrome de Burnout é diagnosticada com mais frequência em profissionais que lidam diretamente com pessoas, podendo apresentar diferentes níveis, sendo alguns casos mais graves e outros mais leves, o que dificulta a identificação da Síndrome no indivíduo. O presente estudo é focado nos docentes universitários, e observou-se que, no

período da pandemia, surgiram situações propícias a ocasionar a SB, o esgotamento se tornou mais frequente com a pressão e a cobrança para que os professores se adequassem a novas formas de ensino, como as aulas remotas, e outros fatores externos, como a situação da sociedade e as restrições que tornaram a distração e o descanso bem menos acessível. Portanto, podemos concluir que a universidade deve colaborar com os docentes quando os mesmos apresentam sintomas de esgotamento profissional, proporcionando o bem-estar e um bom clima organizacional.

Diante de tal situação, é de extrema importância que a organização possua uma gestão empática, valorizando o professor, promovendo campanhas de conscientização sobre o Burnout, além de desenvolver trabalhos que deem lugar de fala ao profissional, para que o mesmo possa expor o que está enfrentando no momento. Conseqüentemente, a contribuição da organização irá possibilitar um tratamento mais adequado, evitando que a doença evolua para níveis mais graves, quando a empresa perderia o profissional.

Durante o estudo realizado, foi possível identificar como limitação a restrição da pesquisa ao grupo dos docentes universitários, o que tornou as buscas mais específicas durante as pesquisas realizadas e, em grande maioria, os estudos encontrados são feitos através de revisão bibliográfica. Sendo assim, para estudos futuros, questionários e entrevistas serão também importantes, a fim de complementar e coletar mais informações sobre o assunto em questão.

Contudo, é possível concluir que, de forma geral, as considerações dos autores que tomamos como base para realizar o estudo seguem a mesma linha de identificação, prevenção e tratamento.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, R. M.; PIMENTEL, M. **Fique em casa, mas se mantenha ensinando-aprendendo**: algumas questões educacionais em tempos de pandemia. 2020. Disponível em: <http://horizontes.sbc.org.br/index.php/2020/03/30/fiqueemcasa/>

BAIÃO, L. P. M.; CUNHA, R. G. Doenças e/ou disfunções ocupacionais no meio docente: uma revisão de literatura. **Formação@ Docente**, v. 5, n. 1, p. 6-21, 2013.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. Burnout: o processo de adoecer no trabalho. In: BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. (Org.). **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. 1º edição. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002. p. 21- 92. Disponível em:
https://www.google.com.br/books/edition/Burnout_Quando_O_Trabalho_Ameaca_O_Bem/EMnnJklADqIC?hl=pt-BR&gbpv=1. Acesso em 08 nov. 2021.

BOCCATO, V. R. C. Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigo científico como forma de comunicação. **Rev. Odontol. Univ. Cidade São Paulo**, v. 18, n. 3, p. 265-274, 2006.

BORCK, D. T.; DE OLIVEIRA, I. B.; FRIZZO, G. F. E. Professor de Educação Física do 1º ao 5º ano da RMEPel: perfil, sentimentos de valorização e formação continuada. **Revista Thema**, v. 16, n. 1, p. 83-95, 2019.

BRASIL. **Constituição Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm.

Burnout vira doença do trabalho em 2022. O que muda agora? **Revista Exame**, 2021. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/burnout-vira-doenca-do-trabalho-em-2022-o-que-muda-agora/>>. Acesso em: 09, dezembro 2021

CÂNDIDO, J.; SOUZA, L. R. de. Síndrome de Burnout: as novas formas de trabalho que adoecem. **Psicologia. pt**, v. 28, 2017.

CARLOTTO, M. S.; PALAZZO, L. S. Síndrome de burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com os professores. **Cadernos de Saúde pública**, v. 22, n 5, p.1017-1026, 2006.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G.; Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. **Psico**, v. 39, n 2, 2008.
CARVALHO, C. G.; MAGALHÃES, S. R. Inteligência emocional como estratégia de prevenção contra a síndrome de burnout. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, v. 11, n. 2, p. 540-550, 2014.

CODO, W.; VASQUES-MENEZES, I. **O que é burnout**. Educação: carinho e trabalho, v. 2, p. 237-254, 1999.

DIAS, C. O. Síndrome de Burnout: Há Que se Falar em Responsabilidade do Empregador. **Revista Saberes**, 2015.

DEJOURS, C. et al. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

ESTRELA, F. M. et al. Pandemia da Covid 19: refletindo as vulnerabilidades a luz do gênero, raça e classe. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, p. 3431-3436, 2020.

FABER, B. A. **Crisis in education**: Stress and burnout in the American teacher. Jossey-Bass, 1991.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

FORMAN, A., M.S., STONE, N.. **Controle do estresse e doença coronariana**. Disponível em: <http://saude.hsw.uol.com.br/control-estresse-e-doenca-coronariana6.htm>. Acesso em: mar. de 2022.

FRANCO, M. E. D. P. Comunidade de conhecimento, pesquisa e formação do professor do ensino superior. **Docência universitária e os desafios da realidade nacional**. Brasília: Plano, p. 109-135, 2001.

Folkman, S., Lazarus, R. S. If it changes it must be a process: A study of emotion and coping during three stages of a college examination. **Journal of Personality and Social Psychology**, 48, 150-170, 1985.

GIL-MONTE, P.R.; MORENO-JIMENEZ, B.; **El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)**. Uma enfermidade laboral em la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide, p. 36-37, 2005.

HARRIS, C. Menos estresse, mais sucesso. São Paulo: Publifolha, 2003, p.160.
KADUK, Anne et al. Involuntary vs. voluntary flexible work: insights for scholars and stakeholders. **Community, Work & Family**, v. 22, n. 4, p. 412-442, 2019.

LEITER, M. **O trabalho nos toma tempo demais, não pode causar sofrimento**. <http://zh.clicrbs.com.br/rs/vida-e-estilo/noticia/2015/06/o-trabalho-nos-tomatempo-demais-nao-pode-causar-sofrimento-diz-psicologo-canadense-4775690.html>

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed.-São Paulo: Atlas, 2003.

MARINS, Luiz. **Livre-se dos “Corvos”**. São Paulo: Harbra, 2003.

MASLACH, C.; JACKSON, S.E. The Measurement of Experienced Burnout **Journal of occupational Behavior**, v. 2, p. 99-113, 1981.

MASLACH, C.; LEITER, M.P. **The Truth about Burnout**: how organization cause, personal stress and what to do about it. San Francisco: Jossey-Bass, 1997.

MASLACH, C; JACKSON, S.E **Maslach Burnout Inventory** (2nd ed.) Palo alto, CA: Consulting Psychologist Press.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Síndrome de Burnout**: o que é, quais as causas, sintomas e como tratar. 2019. Disponível em:
<https://antigo.saude.gov.br/saude-de-a-z/saude-mental/sindrome-de-burnout> .
Acesso em 08 nov. 2021.

MOREIRA, D. Z; Z.; RODRIGUES, M. B. Saúde mental e trabalho docente. **Estudos de Psicologia (Natal)**, vol. 23, n. 3, p. 236-247, 2018.

MORENO-JIMÉNEZ, B. B. P.; GARROSA, E.; GONZÁLEZ, J. L. O desafio do Burnout a partir de uma perspectiva saudável da personalidade. **Síposium Ibérico do Síndrome de Burnout. Lisboa**, 1999.

PANTALEÃO F., Veiga P., Heila M. Bem-estar no trabalho: Revisão sistemática da literatura nacional na última década. **Holos**, v. 5, p. 1-24, 2019.

PLUUT, H.; WONDERS, J. Not able to lead a healthy life when you need it the most: Dual role of lifestyle behaviors in the association of blurred work-life boundaries with well-being. **Frontiers in Psychology**, v. 11, p. 3600, 2020.

RESES, G. L. N. Didática e Avaliação no Ensino de Ciências Biológicas. **Centro Universitário Leonardo da Vinci–Indaial, Grupo UNIASSELVI**, 2010.

SILVA, A. G.; JARDIM, C. B.; SANTOS, B. V. C. Excesso de mortalidade no Brasil em tempos de covid-19. **Ciência & Saúde coletiva**, v.25, n. 9, 2020. Disponível em:

<https://doi.org/10.1590/1413-81232020259.23642020> Acesso em: 08 nov. 2021.

SILVA, L. L. S. et al. Medidas de distanciamento social para o enfrentamento da COVID-19 no Brasil: caracterização e análise epidemiológica por estado. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 36, p. e00185020, 2020.

SKOVHOLT, T., M. **The resilient practitioner**: burnout prevention and self-care strategies for counselors, therapists, teachers, and health professionals. Needham Heights, MA, USA: Allyn and Bacon, 2001.

VASCONCELOS, A. F; et al. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de pesquisas em Administração**, v. 8, n. 1, p. 23-35, 2001.

VEIGA, H.; CORTEZ, P. A. Preditores de bem-estar em trabalhadores identificados na literatura de psicologia no Brasil. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, 2020.

ANÁLISE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA BASE DE DADOS DA SPELL/ANPAD

ANALYSIS OF SCIENTIFIC PRODUCTION ON QUALITY OF WORK LIFE IN THE SPELL/ANPAD DATABASE

Pedro Henrique Jorge Camacho

pedrohenriquejorgecamacho@gmail.com – *Business School* Unoeste

Henrique Magalhães dos Santos

henriquemagalhaes@gmail.com – *Business School* Unoeste

Valdecir Cahoni Rodrigues

cahoni@unoeste.br – *Business School* Unoeste

Gustavo Yuho Endo

gustavo@unoeste.br – *Business School* Unoeste

RESUMO: Hoje muito se percebe a cobrança feita pelos colaboradores nas empresas de um ambiente agradável e satisfatório para exercer suas funções, e por isso as organizações estão implantando estudos e programas que melhorem na Qualidade de Vida desses colaboradores. A presente pesquisa, têm como objetivo analisar como que ao longo dos anos a literatura brasileira vem abordando sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho. Para atingir o objetivo usou-se como ferramenta artigos da biblioteca Scientific Periodicals Electronic Library – SPELL/ANPAD nos períodos dos anos de 1987 a 2021. A pesquisa utilizada foi uma revisão sistemática de caráter exploratório. Como principais resultados pode-se citar que existe uma escassez de trabalhos sobre o tema, os períodos que mais se dissertou foi entre os anos de 2006 a 2020, onde o ano com maiores publicações foi o de 2016 com 11 trabalhos. Também se destaca a questão regional, onde a maior concentração de autores dissertando sobre o tema foi na região nordeste do Brasil. Conclui-se que ainda é um número pequeno de pesquisadores que se interessam e realizam pesquisas sobre o assunto, e que não tem o olhar de competitividade.

Palavras-chaves: Qualidade de vida. Produção científica. Trabalho. Organização.

ABSTRACT: Today, the demand made by the collaborators in the companies of a pleasant and satisfactory environment to carry out their functions is very noticeable, and therefore the organizations are implanting studies and programs that improve the Quality of Life of these collaborators. The present research aims to analyze how over the years the Brazilian literature has been addressing the issue of Quality of Life at Work. To achieve the objective, articles from the Scientific Periodicals Electronic Library – SPELL/ANPAD were used as a tool in the periods from 1987 to 2021. The research used was a systematic review of an exploratory nature. As main results, it can be mentioned that there is a shortage of works on the subject, the periods that were most discussed were between the years 2006 to 2020, where the year with the largest publications was 2016 with 11 works. The regional issue also stands out, where the greatest concentration of authors writing on the subject was in the northeast region of Brazil. It is concluded that there is still a small number of researchers who are interested and carry out research on the subject, and that they do not have the perspective of competitiveness.

Keywords: Quality of life. Scientific production. Job. Organization.

1. INTRODUÇÃO

A preocupação de toda organização é manter-se competitiva perante as suas concorrentes. Por muito tempo manteve-se a ideia de que ser competitivo

era possuir tecnologia, novos processos e inovar na gestão, mas atualmente investir somente nestes processos tem mostrado que não é suficiente. Segundo Barney (2011 p.10) “uma empresa possui vantagem competitiva quando é capaz de gerar maior valor econômico do que empresas rivais”.

Nesta busca pela vantagem competitiva, as organizações detectaram que uma forma de estabelecer uma vantagem é investir em seus colaboradores. Neste sentido as organizações passaram a ter um olhar estratégico para o seu departamento de Recursos Humanos e suas políticas de gestão de pessoas. A gestão tradicional deu lugar para uma gestão moderna com uma estratégia de desenvolvimento do colaborador a curta e em longo prazo. (MILKOVICH, 2000)

Um departamento de recursos humanos deve preocupar-se com o clima organizacional, remuneração, benefícios, treinamento e desenvolvimento, motivação, satisfação, segurança, higiene, qualidade de vida e outros processos voltados aos colaboradores. Para tornar-se ou manter-se competitiva uma organização precisa tornar realidade todas as políticas citadas acima junto aos seus colaboradores. (ULRICH, 1998)

Dentre todas as políticas necessárias, as organizações vêm preocupando-se com a qualidade de vida de seus colaboradores. Ter qualidade de vida é investir na saúde física, psicológica, autoestima, bem-estar, segurança, higiene e outros fatores. (NAHAS, 2003). Investir em qualidade de vida é aumentar a produtividade, diminuir a rotatividade e o absenteísmo, fatores importantes para a manutenção de um planejamento estratégico de RH.

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS) na perspectiva do indivíduo a qualidade de vida é a percepção que ele tem em sua posição de vida com relação as suas expectativas, objetivos, padrões e preocupações. Oferecer qualidade de vida aos colaboradores é bem mais do que oferecer um ambiente estrutural, tais como iluminação, ambiente arejado ou com segurança, a organização precisa preocupar-se com outros fatores que para o funcionário é de extrema importância (MINAYO, 2000)

Dada a importância do tema, acredita-se que a qualidade de vida tem sido também discutida dentro das academias e até mesmo gerado pesquisas. Neste sentido a presente pesquisa aqui proposta procurará responder a seguinte

problemática: Os pesquisadores têm utilizado o tema como fonte de pesquisa e com o olhar de competitividade?

Como uma provável hipótese os pesquisadores acreditam que a academia está pesquisando sobre o tema e com um viés de competitividade.

Justifica-se esta pesquisa uma vez que os seus resultados poderão servir para futuros pesquisadores que pretendem estudar sobre o tema e qual a abordagem que devem utilizar, assim como gestores que poderão fazer uso para alterarem a gestão para um olhar mais estratégico.

Dessa forma o objetivo geral da pesquisa é analisar a produção científica sobre qualidade de vida no trabalho na biblioteca *Scientific Periodicals Electronic Library* – SPELL/ANPAD. Como objetivos específicos teve-se, apresentar as publicações na SPELL/ANPAD acerca da temática no período de 1987 a 2021. Listar as principais revistas que publicam sobre qualidade de vida no trabalho. Apresentar os principais autores que publicam sobre a temática em estudo. E identificar os dez artigos mais relevantes acerca da temática e analisar em profundidade esses artigos.

2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa é caracterizada como qualitativa, exploratória e foi realizada uma revisão sistemática da literatura sobre qualidade de vida no trabalho e a base de dados consultada foi a *Scientific Periodicals Electronic Library* – SPELL/ANPAD considerando o período de 1987 a 2021.

Podemos conceituar pesquisa qualitativa como uma abordagem de pesquisa que busca estudar aspectos abstratos, baseando-se em dados verbais ou visuais para entender determinado fenômeno. (PRODANOV; FREITAS; 2013) Ressaltam ainda os autores que para a coleta de dados, o ambiente natural é fonte direta para obter tais informações.

A pesquisa exploratória é conceituada como o primeiro passo no processo de pesquisa pela experiência, e seu uso em trabalhos pode cooperar para que sejam formuladas hipóteses significativas que ajudem em pesquisas futuras. O objetivo da pesquisa é ter aproximação com o objeto de estudo, ter uma outra visão e descobrir ideias novas. (CERVO; BERVIAN; DA SILVA; 2007)

A base de dados escolhida para presente pesquisa foi a *Scientific Periodicals Electronic Library – SPELL/ANPAD*, a string utilizada na pesquisa foi Qualidade de Vida no Trabalho, pesquisa realizada no dia 8 de janeiro de 2022. Na primeira rodada de buscas, considerando somente o título do documento foram identificados 115 documentos; na segunda rodada, filtrando somente os artigos foram identificados 110; na terceira rodada, aplicando o filtro somente no idioma português foram identificados 108 artigos e; por fim, na última rodada, não foram identificados artigos duplicados. Sendo assim, a amostra final considerada foram 108 artigos.

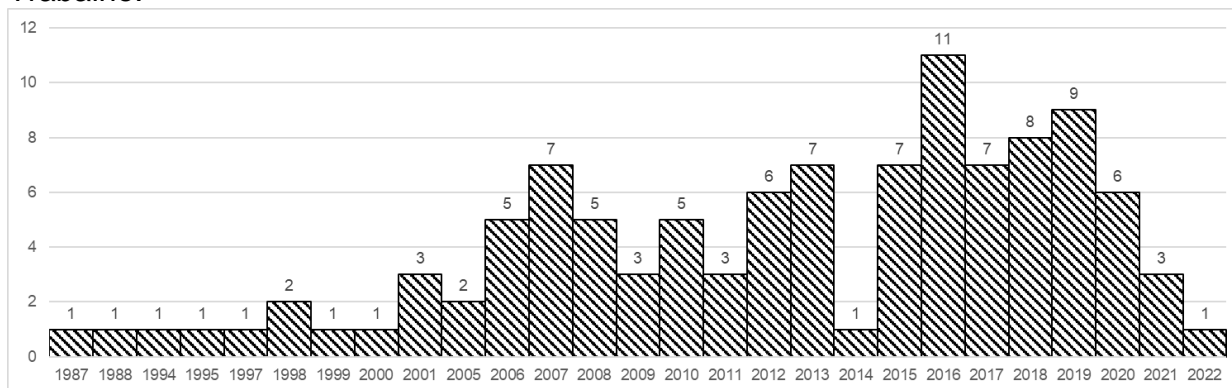
A partir dos artigos identificados foi possível visualizar a produção científica acerca da temática ao longo dos anos; foi possível identificar as revistas mais relevantes sobre qualidade de vida no trabalho, considerando o índice que considera o número de citações no *Google Scholar* dividido pela quantidade de artigos publicados nas revistas, a partir desse índice foi possível identificar as revistas mais relevantes; foi possível identificar os autores com mais publicações acerca da temática, notando assim a sua importância em relação a temática; construiu-se nuvens palavras com os títulos e as palavras-chaves dos artigos. Por fim, considerando as citações no *Google Scholar* foram identificados os artigos mais relevantes sobre qualidade de vida no trabalho as quais foram analisados e foram analisados os 10 artigos publicados nos anos de 2020, 2021 e 2022. Assim, encerra-se esta e na próxima seção inicia-se a seção de análise e discussões dos resultados.

3. ANÁLISE E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS

Os dados apresentados neste tópico são referentes a pesquisa realizada na base de dados *Scientific Periodicals Electronic Library – SPELL/ANPAD*, a

string utilizada na pesquisa foi Qualidade de Vida no Trabalho, pesquisa realizada no dia 8 de janeiro de 2022

Figura 1 – Evolução das publicações relacionadas a Qualidade de Vida no Trabalho.



Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

A figura 1 mostra como o tema Qualidade de Vida no Trabalho vem sendo abordado durante os anos. Observa-se que entre os anos de 1987 à 2005 manteve de forma decorrente a publicação de 1 artigo ao ano, com exceção dos anos 1998 e 2005 que teve a publicação de dois artigos, e o ano de 2001 teve-se 3 artigos publicados sobre o tema. Nos anos de 2006 à 2014, teve-se uma considerável mudança no panorama de pesquisa, mantendo-se com 5 artigos publicados nos anos de 2006, 2008 e 2010. Os índices maiores foram nos anos de 2007 e 2013 que totalizou um número de 7 artigos, demonstrando assim que entre esses anos o assunto foi mais debatido e dissertado pelos autores.

A média se manteve entre os anos de 2015 a 2021, no ano de 2016 teve 11 trabalhos publicados, sendo um dos anos com mais desenvolvimento sobre o tema estudado, diferenciando-se dos anos analisados. Porém, nos anos de 2021 teve-se uma queda nas publicações e no ano de 2022 representa a pesquisa que foi realizado no início de janeiro deste mesmo ano.

Quadro 1 – Ranking das revistas com mais citações.

Ranking	Revistas	Quantidade de Artigos	Citações Google Scholar	Índice
1	RAE-eletrônica	1	132	132,0
2	Revista de Administração Contemporânea	2	253	126,5
3	RAUSP <i>Management Journal</i>	9	745	82,8

4	Revista de Administração de Empresas	1	43	43,0
5	Cadernos EBAPE.BR	1	34	34,0
6	Revista de Administração da UFSM	1	30	30,0
7	GESTÃO.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional	1	27	27,0
8	Revista Ibero-Americana de Estratégia	1	27	27,0
9	Revista Eletrônica de Ciência Administrativa	3	74	24,7
10	Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão	2	49	24,5

Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Analisando o quadro acima tem-se o ranking das revistas que mais citaram sobre o tema. A revista “RAE-eletrônica” ocupa o primeiro lugar como a revista com mais citações, o artigo nela publicado totaliza um índice de 132,0 em buscas para pesquisas. Seguidas por ela, podemos citar as revistas “Revista de Administração Contemporânea” e “RAUSP Management Journal”, demonstrando índices médios de citações, com 2 artigos e 253 citações a Revista de Administração Contemporânea fica em segundo lugar na nossa análise. Já a RAUSP Management Journal possui 9 artigos publicados e com 745 citações no guia de pesquisa.

As revistas “Revista de Administração de Empresas”, “Cadernos EBAPE.BR”, “Revista de Administração da UFSM”, “Gestão.Org – Revista Eletrônica de Gestão Organizacional” e “Revista Ibero-Americana de Estratégia”, apresentam 1 artigo cada e no guia de pesquisa somam entre 27 a 43 citações. E com índices baixos citamos as revistas “Revista Eletrônica de Ciência Administrativa” e “Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão”, que respectivamente apresentam índices numéricos de 24,7 e 24,5.

Em vista dos dados apresentados, pode-se observar que as revistas tem publicado artigos sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho, o que é importante para informar cidadãos, estudiosos da área e gestores. A importância maior do artigo vemos na revista “ERA-eletrônica”, que têm mais citações e buscas para pesquisas.

Quadro 2 – Ranking dos autores com mais publicações.

Ranking	Autores	IES	UF	Quantidade de Artigo
1	Ana Cristina Limongi-França	Universidade de São Paulo – USP	SP	9
2	Leandra Fernandes do Nascimento	Universidade Estadual do Ceará – CE	CE	4

3	Raimundo Wellington Araújo Pessoa	Universidade Estadual do Ceará – CE	CE	4
4	Silvio Roberto Stefano	Universidade Estadual do Centro-Oeste – UNICENTRO	PR	4
5	Ana Alice Vilas Boas	Universidade Federal de Lavras – UFLA	MG	3
6	Andréa Yumi Sugishita Kanikadan	Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira – UNILAB	CE	3
7	Eliana Andréa Severo	Universidade Federal de Pernambuco – UFPE	PE	3
8	Estelle M. Morin	HEC Montréal – Canadá	-	3
9	Julio Cesar Ferro de Guimarães	Universidade Federal de Pernambuco – UFPE	PE	3
10	Kely César Martins de Paiva	Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG	MG	3

Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

No quadro 2 foi apresentado alguns autores que dissertaram sobre o tema Qualidade de Vida no trabalho. A autora com mais artigos publicados é Ana Cristina Limongi-França, totalizando 9 trabalhos realizados por ela, a mesma se encontra no estado de São Paulo e é uma das principais autoras com trabalhos publicados na região.

Com 4 trabalhos realizados cada, destacamos os autores Leandra Fernandes do Nascimento, Raimundo Wellington Araújo Pessoas e Silvio Roberto Stefano; respectivamente encontramos os dois primeiros autores citados na localidade do nordeste brasileiro.

Destacamos também Ana Alice Vilas Boas, Andréa Yumi Sugishita Kanikadan, Eliana Andréa Severo, Estelle M. Morin, Julio Cesar Ferro de Guimarães e Kely César Martins de Paiva; que possuem 3 artigos publicados cada um com o tema abordado. Vale ressaltar que encontramos autores localizados no Sudeste Brasileiro e Nordeste, e a predominância regional de autores abordando o tema é no Nordeste Brasileiro.

Quadro 3 – Os 10 artigos com mais citações sobre qualidade de vida no trabalho.

Nº	Título do Artigo	Autor(es) / Ano	Revista	Citações Google Scholar
1	Estratégias de recursos humanos e Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total	Albuquerque e Limongi-França (1998)	RAUSP <i>Management Journal</i>	314
2	As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática	Tolfo e Piccinini (2001)	Revista de Administração Contemporânea	154
3	Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) uma experiência brasileira	Fernandes e Gutierrez (1988)	RAUSP <i>Management Journal</i>	134
4	Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho	Oliveira e Limongi-França (2005)	RAE-eletrônica	132
5	Gestão da qualidade total e qualidade de vida no trabalho: o caso da Gerência de Administração dos Correios	Monaco e Guimarães (2000)	Revista de Administração Contemporânea	99
6	Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores	Ferreira et al. (2009)	RAUSP <i>Management Journal</i>	95
7	Qualidade de vida no trabalho de organização de pesquisa	Quirino e Xavier (1987)	RAUSP <i>Management Journal</i>	93
8	Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos?	Amorim (2010)	Revista Eletrônica de Ciência Administrativa	49
9	Sentido do Trabalho e Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho: a Percepção de Professores Brasileiros e Canadenses	Boas e Morin (2016)	Revista Alcance	45
10	Projetos de qualidade de vida no trabalho: caminhos percorridos e desafios	Limongi-França e Assis (1995)	Revista de Administração de Empresas	43

Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

O artigo publicado em 1987 intitulado “Qualidade de Vida no Trabalho de organização de pesquisa” buscou em bases empíricas onde se defende a argumentação sobre reivindicações e bem-estar. (QUIRINO; CHAVIER; 1987). Teve como objetivo analisar quais aspectos da qualidade de vida são satisfatórios e quais não são e qual a causa da insatisfação. Como resultado se obteve dados que mostravam uma carga excessiva dado aos trabalhadores e nenhuma alteração no salário, o que justifica uma crescente insatisfação, que poderia trazer consequências para a empresa.

No artigo de 1988 foi implementado um projeto de QVT em uma determinada empresa, tendo os autores atuado como consultores externos e cujo objetivo foi o de relatar e analisar os resultados obtidos pela implantação do projeto. Como resultados foram adotadas novas medidas e atividades, tais como, imagem da empresa, estrutura funcional, políticas de recursos humanos e condições físicas no ambiente de trabalho.

Já no ano de 2000 os autores procuraram analisar como a introdução de programas de qualidade total (PQT) pode influenciar na Qualidade de Vida no Trabalho, e como objeto de estudo analisaram a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos. Os resultados mostraram que houve melhorias na QVT com a introdução do PQT. A direção tinha a preocupação em oferecer um ambiente de trabalho que melhorasse as condições físicas, saúde dos funcionários, qualidade no serviço prestado e uma visão voltada para o reconhecimento e liberdade aos colaboradores, e os resultados mostraram que houve melhoras neste sentido.

O artigo de 2001, buscou analisar as empresas brasileiras tidas como melhores e atraentes para se trabalhar. Nos dados analisados, orgulho do trabalho e da empresa, é o item de mais representatividade em uma melhor empresa para se trabalhar. Em 1977, as empresas Hewlett Packard e PROMON receberam nota máxima para 5 critérios (Salários, benefícios, oportunidade de carreira, segurança e confiança na gestão e treinamento). Utilizando os mesmos critérios, apenas acrescentando Orgulho do trabalho e da empresa, a empresa Arvin Meritor pontuou nota máximo no ano 2000.

Já no artigo de 2005 a pesquisa abordou sobre a avaliação dos resultados dos projetos de QVT implantados nas empresas e qual a percepção dos administradores. Com a pesquisa chegou-se a três conclusões, sendo a primeira que uma parcela significativa dos administradores entrevistados não possui conhecimentos sobre o conceito de QVT e a existência de modelos gerenciais para sua gestão; a segunda mostrou a visão de que os resultados das ações são positivas para a produtividade, e por fim, detectou-se que os administradores não veem a existência de resultados mensuráveis das ações e programas de qualidade de vida.

O trabalho publicado no ano de 2009 teve como objetivo principal discorrer com base em entrevistas com gestores de um órgão público, quais os dilemas (desafios, dúvidas e expectativas) no processo de implantação do QVT. Como desafios havia a necessidade de melhorar a QVT dos servidores; obter a adesão dos servidores ao programa e combinar a QVT com a produtividade. Quanto as dúvidas, qual o papel dos gestores? Haverá solução de continuidade? E quais são os objetivos/premissas do programa? As expectativas era a de melhorarem a QVT de todos, melhorar o desempenho organizacional e ações práticas para gerar resultados.

Já no ano de 2010 o artigo publicado ressaltou as poucas iniciativas de implantação de programas de qualidade de vida no setor público, com isso buscou como objetivo conhecer os pressupostos da qualidade de vida para o servidor público. (AMORIM 2010). Aspectos como iluminação e temperatura foram considerados bons. Conclui-se que as distribuições dos instrumentos de trabalho não ocorrem de forma uniforme. Quanto a jornada de 30 horas semanais foi bem avaliada pelos servidores, porém alguns afirmaram que há a necessidade ficar além do expediente para cumprir suas atividades. A remuneração é considerada por 51% “regular e para 35% “ruim” ou “muito ruim”.

O artigo publicado no ano de 2016, fez uma análise dos países Brasil e Canadá em relação a qualidade de vida no trabalho dos professores nesses países. Nos resultados observou-se que professores canadenses em seu trabalho possuem mais autonomia e mais oportunidades de desenvolvimento profissional do que os brasileiros.

Quadro 4 – Os 10 artigos publicados em 2020, 2021 e 2022.

Nº	Título do Artigo	Autor(es) / Ano	Revista	Citações Google Scholar
1	A produção científica sobre qualidade de vida no trabalho no período de 1995 a 2020 nas bases: Capes, Ebsco Host e Spell	Batista et al. (2022)	Revista Eletrônica Gestão e Serviços	0
2	A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma Indústria Alimentícia	Silva et al. (2021)	Gestão e Sociedade	0
3	A Qualidade de Vida no Trabalho e sua Relação com a Produtividade e	Massi e Camargo (2021)	Revista ENIAC Pesquisa	0

	Lucratividade de uma Empresa de Serviço de Pequeno Porte			
4	Qualidade de Vida no Trabalho nas Organizações Públicas Brasileiras: uma Revisão Integrativa da Literatura	Amâncio, Mendes e Martins (2021)	Teoria e Prática em Administração	0
5	A influência da Gestão do Tempo Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho	Montenegro et al. (2020)	Revista Organizações em Contexto	0
6	A Percepção de Consultores em Gestão sobre Qualidade de Vida no Trabalho	Ciliato, Gonçalves e Martins (2020)	Reuna	1
7	Modelo Integrado de Qualidade de Vida no Trabalho e Vínculos Organizacionais: No Final, o que Vale São as Regras	Vital, Paiva e Pereira (2020)	Revista Gestão & Planejamento	2
8	Percepções da Qualidade de Vida no Trabalho nas Diferentes Gerações	Lírio, Gallon e Costa (2020)	Gestão & Regionalidade	7
9	Qualidade de Vida no Trabalho e Atividade Física: Estudo em uma Instituição Federal de Ensino	La Falce et al. (2020)	Revista Alcance	1
10	Qualidade de Vida no Trabalho: Um Estudo de Caso em uma Organização Militar da Região Central do Rio Grande do Sul	Marques et al. (2020)	Revista Interdisciplinar de Gestão Social	0

Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Em seu artigo (MONTENEGRO, 2020), teve como objetivo analisar a influência da gestão do tempo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, diversos ramos de atividades do Nordeste Brasileiro foram estudados. Como resultados, se observou que é essencial que haja um planejamento por escrito para que ocorra uma melhor gestão do tempo. Também, a autora observa que o tempo é melhor aproveitado com as coisas importantes, quando não se está dedicado a desperdício e urgências.

(CILATO; GONÇALVES; E MARTINS; 2020), objetivaram analisar a percepção de consultores de uma empresa sobre Qualidade de Vida no Trabalho. Observou que existe fatores ligados ao bem-estar e saúde que foram relacionados a QVT, tais fatores são os mais enfatizados pelos consultores. "Integração, Respeito e Autonomia" foi o que se obteve maior consenso entre os entrevistados, mostrando que nesses aspectos a empresa possui políticas e práticas adequadas relacionadas a isso.

(VITAL; PAIVA; PEREIRA; 2020) buscaram responder como QVT e vínculos organizacionais se relacionam no dia-a-dia dos profissionais da Estratégia de Saúde da Família. O objetivo foi propor e validar um modelo que

relacionasse os aspectos estudados pela visão de médicos e enfermeiros de Manaus (AM). Como resultados, Comunicação e Autonomia são fatores que dão sentido ao trabalho realizado pelos entrevistados, a Autonomia em particular é influenciada pela supervisão recebida.

(LÍRIO; GALLON; COSTA; 2020) com seu estudo objetivaram analisar as diferentes percepções sobre QVT das diferentes gerações especificamente localizadas na região norte do estado do RS. Para a geração Y destacou a relevância do trabalho na vida, e tal relevância é possui intensa relação com a QVT. Para a geração X o que mais se relaciona com a QVT é a dimensão constitucionalismo, o que predomina a liberdade de expressão nos ambientes trabalhistas. Já para a geração baby boomers, reconhecimento justo e adequado é a dimensão mais forte com relação a QVT.

Em seu artigo (LA FALCE, 2020), ressalta que a atividade física é um dos fatores desencadeadores da QVT, assim sendo objetivou analisar a relação entre a QVT e atividade física, entrevistando 336 servidores públicos federais. O principal resultado foi que, ações isoladas não colaboram com a QVT na organização estudada, dessa forma deve-se incluir atividade física para a melhoria da Qualidade de Vida, mas também outras ações complementares para a melhoria da mesma.

O décimo artigo do quadro, tem por objetivo analisar a Qualidade de Vida sob a perspectiva do corpo de bombeiros de uma região central do Rio Grande do Sul. Com os resultados pôde-se concluir que a organização do corpo de bombeiros estudada, precisa de uma ampliação de ações que aumente a Qualidade de Vida, com base nos critérios descritos por Walton (1973), concluiu que tais não são atendidos.

Baseando-se no modelo de Walton (1975) o artigo 2 da tabela teve como objetivo, observar como se constitui a QVT em uma empresa alimentícia. Verificou-se que os funcionários estão satisfeitos com a QVT de sua empresa. Citando condições de trabalhos seguras e saudáveis, oportunidades de crescimento e uso de desenvolvimento e capacidades pessoais como os fatores de mais relevância para os colaboradores.

(MASSI; CAMARGO; 2021) com seu estudo busca analisar se aspectos como lucratividade e produtividade são resultados da aplicação de ações de Qualidade de Vida em uma pequena empresa. Com os resultados concluiu que a empresa não investe em programas de QVT, dessa forma lucratividade e produtividade não são resultados da vertente analisada.

O estudo de (AMÂNCIO; MENDES; MARTINS; 2021) objetivou analisar como a temática Qualidade de Vida no Trabalho vêm sendo estudada no contexto da administração pública brasileira. Chegou ao resultado de que a discussão sobre Qualidade de Vida no Trabalho ainda está no seu início no âmbito público em vista às organizações privadas, isso de acordo com o estudo dos autores se dá por as empresas privadas serem precursoras no estudo do tema.

No primeiro artigo do quadro, os autores analisaram como a literatura vêm percorrendo do tema Qualidade do Vida no Trabalho entre os anos de 1995 a 2020. Para isso usaram as bases de dados CAPES, EBSCO HOST e SPELL. Como resultados observa-se que o tema vem sendo estudado de forma gradativa, principalmente em empresas privadas, já nas empresas de âmbito público o estudo está em sua fase inicial.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa utilizou de métodos qualitativos e analisou-se a base de dados Scientific Periodicals Electronic Library – SPELL/ANPAD para responder o objetivo geral desta pesquisa. Com o estudo obteve-se embasamento para algumas conclusões. Analisando os resultados pode-se perceber que existe uma inexistência de demandas para a escrita sobre o assunto Qualidade de Vida no Trabalho. Os autores concluíram isso ao analisar a figura 1 que demonstra a evolução de publicações sobre o tema e que se manteve na média, porém seu maior pico foi no ano de 2016 com onze artigos publicados, e com os anos mais recentes (2020 a 2022) os gráficos mostram um declínio sobre o interesse de pesquisas no tema.

Outra informação importante é sobre a localidade em que se concentra os autores que estudaram sobre o tema, na região de São Paulo encontramos a

autora Ana Cristina Limongi-França onde com autoria própria possui 9 artigos publicados. Com os dados apresentados no quadro 2 os pesquisadores concluíram que a região onde se concentra mais escritores é no nordeste brasileiro.

Quanto ao problema de pesquisa apresentado se os pesquisadores têm utilizado o tema como fonte de pesquisa e com o olhar de competitividade, conclui-se que pela quantidade de anos pesquisados ainda há muito o que se avançar em pesquisas na área de qualidade de vida no trabalho, principalmente com o olhar de competitividade. A hipótese de que as academias estão pesquisando sobre o tema e com um viés de competitividade, julgou-se falsa, pois ainda há muito o que se desenvolver neste sentido.

Tanto o objetivo geral da pesquisa que era analisar a produção científica sobre qualidade de vida no trabalho na biblioteca *Scientific Periodicals Electronic Library* – SPELL/ANPAD, como os objetivos específicos, todos foram alcançados, pois os pesquisadores apresentaram as publicações na SPELL/ANPAD acerca da temática no período de 1987 a 2021, listaram as principais revistas que publicam sobre qualidade de vida no trabalho, apresentaram os principais autores que publicaram sobre a temática estudada e por fim identificaram os dez artigos mais relevantes acerca da temática e analisaram em profundidade esses artigos.

Com o estudo atual conclui-se que ainda é um número pequeno de pesquisadores que se interessam e realizam pesquisas sobre o assunto. É nítido que há uma necessidade de pesquisas com base nas organizações públicas e privadas, visto a importância do tema dentro das organizações.

Uma das limitações da pesquisa é o banco que foi utilizado para realizar as buscas. Em futuras pesquisas sugere-se utilizar um número maior de bancos e que estes estejam em várias regiões do País para que os pesquisadores consigam traçar em quais regiões brasileiras há mais pesquisas sobre a qualidade de vida no trabalho. Sugere-se ainda, verificar quais os benefícios que as empresas estão alcançando com o investimento em qualidade de vida de seus trabalhadores e se isso é um fator de competitividade para a organização perante os seus concorrentes.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALBUQUERQUE, L. G.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Estratégias de recursos humanos e Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **RAUSP Management Journal**, v. 33, n. 2, p. 40-51, 1998.
- AMÂNCIO, D. L. P.; MENDES, D. C.; MARTINS, S. Qualidade de Vida no Trabalho nas Organizações Públicas Brasileiras: uma Revisão Integrativa da Literatura. **Teoria e Prática em Administração**, v. 11, n. 2, p. 88-102, 2021.
- AMORIM, T. G. F. N. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos?. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 9, n. 1, p. 35-48, 2010.
- BATISTA, M. H.; REIS NETO, M. T.; PARDINI, D. J.; GOULART, ?. B. A produção científica sobre qualidade de vida no trabalho no período de 1995 a 2020 nas bases: Capes, Ebsco Host e Spell. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v. 12, n. 1, p. 3382-3411, 2022.
- BOAS, A. A. V.; MORIN, E. Sentido do Trabalho e Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho: a Percepção de Professores Brasileiros e Canadenses. **Revista Alcance**, v. 23, n. 3, p. 272-292, 2016.
- CILIATO, S. C.; GONÇALVES, J.; MARTINS, J. T. A Percepção de Consultores em Gestão sobre Qualidade de Vida no Trabalho. **Reuna**, v. 25, n. 3, p. 39-57, 2020.
- FALCE, J. L.; RIBEIRO, S. N.; GUIMARÃES, L. V. M.; MUYLDER, C. F. Qualidade de Vida no Trabalho e Atividade Física: Estudo em uma Instituição Federal de Ensino. **Revista Alcance**, v. 27, n. 1, p. 114-128, 2020.
- FERNANDES, E. C.; GUTIERREZ, L. H. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) uma experiência brasileira. **RAUSP Management Journal**, v. 23, n. 4, p. 29-38, 1988.
- FERREIRA, R.; FERREIRA, M. C.; ANTLOGA, C. S.; BERGAMASCHI, V. Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. **RAUSP Management Journal**, v. 44, n. 2, art. 5, p. 147-157, 2009.
- LÍRIO, A. B.; GALLON, S.; COSTA, C. Percepções da Qualidade de Vida no Trabalho nas Diferentes Gerações. **Gestão & Regionalidade**, v. 36, n. 107, p. 201-220, 2020.
- LIMONGI, A. C.; ASSIS, M. P. Projetos de qualidade de vida no trabalho: caminhos percorridos e desafios. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 2, p. 26-33, 1995.
- MARQUES, C. S.; MAGGIONI, M. B. L.; RODRIGUES, A. M.; COSTA, V. M. F.; GAI, M. J. P. Qualidade de Vida no Trabalho: Um Estudo de Caso em uma

Organização Militar da Região Central do Rio Grande do Sul. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 9, n. 1, p. 39-64, 2020.

MASSI, M. L. G.; CAMARGO, L. A. A. A Qualidade de Vida no Trabalho e sua Relação com a Produtividade e Lucratividade de uma Empresa de Serviço de Pequeno Porte. **Revista ENIAC Pesquisa**, v. 10, n. 2, p. 312-327, 2021.

MONACO, F. F.; GUIMARÃES, V. N. Gestão da qualidade total e qualidade de vida no trabalho: o caso da Gerência de Administração dos Correios. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 4, n. 3, p. 67-88, 2000.

MONTENEGRO, C. B.; MAIA, H. C. F. D. N.; SILVA, I. L. C.; GUIMARÃES, J. C. F.; SEVERO, E. A. A influência da Gestão do Tempo Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista Organizações em Contexto**, v. 16, n. 32, p. 307-335, 2020.

OLIVEIRA, P. M.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. **RAE-eletrônica**, v. 4, n. 1, art. 5, p. 1-21, 2005.

QUIRINO, T. R.; XAVIER, O. Qualidade de vida no trabalho de organização de pesquisa. **RAUSP Management Journal**, v. 22, n. 1, p. 71-82, 1987.

SILVA, A. M.; CABRAL, A. C. A.; SANTOS, S. M. D.; SILVA, ? L. L. A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma Indústria Alimentícia. **Gestão e Sociedade**, v. 15, n. 43, p. 4551-4581, 2021.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. C. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, n. 1, p. 165-193, 2001.

VITAL, M. S.; PAIVA, K. C. M.; PEREIRA, J. R. Modelo Integrado de Qualidade de Vida no Trabalho e Vínculos Organizacionais: No Final, o que Vale São as Regras. **Revista Gestão & Planejamento**, v. 21, n. 1, p. 56-476, 2020.

CAPACIDADES ESTATAIS EM SAÚDE: ASPECTOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS E POLÍTICO-RELACIONAIS DA GESTÃO DE MUNICÍPIOS MINEIROS

STATE CAPACITIES IN HEALTH: TECHNICAL-ADMINISTRATIVE AND POLITICAL-RELATIONAL ASPECTS OF THE MANAGEMENT OF MUNICIPALITIES IN MINAS GERAIS, BRAZIL

VICTOR SILVA

RESUMO: Este artigo teve como objetivo avaliar, a partir da proposição e aplicação de um índice, as capacidades estatais da gestão pública da saúde de municípios da região do Triângulo Mineiro, em Minas Gerais, considerando a dimensão técnico-administrativa, por meio das categorias Estrutura, Orçamento e Burocracia, e a dimensão político-relacional, por meio da categoria Alternância de Governo. Para tanto, realizou-se uma pesquisa de campo de abordagem mista e de finalidade descritiva e exploratória, por meio de dados secundários de dois municípios, escolhidos intencionalmente: Uberlândia e Uberaba, que são macropolos nas suas respectivas regiões de saúde. Os resultados evidenciaram que, apesar da pouca alternância de gestão, que indicaria uma capacidade político-relacional positiva, o Índice Geral de Capacidade Municipal em Saúde (IGC-Saúde) dos dois municípios vem caindo ao longo do período analisado, indicando, em contraponto, uma capacidade técnico-administrativa em queda. **Palavras-chaves:** Gestão Pública. Municípios. Capacidade municipal. Saúde. Regiões de Saúde.

ABSTRACT: This article aimed to evaluate, from the proposition and application of an index, the state capacities of public health management in municipalities in the Triângulo Mineiro region, in Minas Gerais/Brazil, considering the technical-administrative dimension, through the categories Structure, Budget and Bureaucracy, and the political-relational dimension, through the category Alternation of Government. Therefore, a field research was carried out with a mixed approach and with a descriptive and exploratory purpose, using secondary data from two cities, intentionally chosen: Uberlândia and Uberaba, which are macro poles in their respective health regions. The results showed that, despite the little alternation of management, which would indicate a positive political-relational capacity, the General Index of Municipal Health Capacity (IGC-Saúde) of the two municipalities has been falling over the analyzed period, indicating, in contrast, a declining technical-administrative capacity.

Keywords: Public Management. Municipalities. Municipal capacity. Health. Health Regions.

1. INTRODUÇÃO

A pandemia de coronavírus (COVID-19), declarada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) no dia 11 de março de 2020, evidenciou uma crise global da saúde pública, com milhões de casos confirmados, milhares de mortes, e alguns países lutando com a própria falta de recursos e capacidade para equilibrar a saúde, a economia e a sociedade, com respeito aos direitos humanos (OMS, 2020). No Brasil, em que a saúde é um direito constitucional e de

responsabilidade compartilhada entre a União, os Estados e os Municípios (SANTOS, 2013), esse contexto impõe ainda mais desafios à gestão pública, tendo em vista a atual conjuntura de vulnerabilidade do país, com altas taxas de desempregos e cortes governamentais nos investimentos destinados às políticas sociais (WERNECK; CARVALHO, 2020).

Os desafios citados ratificam a importância das autonomias fiscais, administrativas e políticas dos governos, uma vez que a oferta de serviços que atendam às demandas da população depende de estruturas físicas, burocracia qualificada, recursos orçamentários e estruturas de gestão capazes de responder aos problemas sociais e de assegurar o seu bem estar (DEMARCO et al., 2020). No caso dos municípios, essas autonomias são essenciais para a melhoria do desempenho de suas gestões, dada a ampliação de suas responsabilidades constitucionais para responder às demandas locais (GRIN; TEIXEIRA; DEMARCO, 2020).

Esse cenário também traz a importância da discussão sobre capacidades estatais em saúde na gestão dos municípios brasileiros, tendo em vista os desdobramentos da Constituição Federal brasileira de 1988 (CF-88) no que tange às responsabilidades destes entes federados na oferta de bens e serviços públicos aos cidadãos, especialmente daqueles relacionadas ao SUS. Essas capacidades podem ser compreendidas pelas dimensões que as influenciam e as compõem, o que torna a sua mensuração contextual e os seus resultados heterogêneos. Assim, diante dessa contextualização, faz-se a seguinte pergunta: Quais as capacidades estatais em saúde dos municípios brasileiros?

O objetivo geral da pesquisa consiste em avaliar, a partir da proposição e aplicação de um índice, as capacidades estatais da gestão pública da saúde de municípios da região do Triângulo Mineiro, em Minas Gerais, considerando a dimensão técnico-administrativa, por meio das categorias Estrutura, Orçamento e Burocracia, e a dimensão político-relacional, por meio da categoria Alternância de Governo.

O artigo segue com a apresentação do referencial teórico, dividido em três seções: a primeira, aborda sobre as características dos municípios brasileiros

enquanto entes federativos; a segunda, aborda sobre as capacidades estatais; e a terceira seção é sobre a Saúde no Brasil.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 OS MUNICÍPIOS NO FEDERALISMO BRASILEIRO

A CF-88 foi um marco para o país. Isso porque, conforme afirmado por Arretche (2018), ela foi resultado de um processo de transição democrática, com uma promessa de inclusão social em um país desigual, em que a vinculação do piso das pensões ao valor do salário-mínimo, e a universalização do acesso à educação e à saúde, este por meio da criação do Sistema Único de Saúde (SUS), foram algumas das decisões tomadas. A autora acrescenta que a CF-88 trouxe uma mudança paradigmática nos direitos sociais e na participação política, substituindo o modelo conservador antes vigente, o que possibilitou a redução da desigualdade no Brasil.

Associado à sua contribuição para a democracia e para redução das desigualdades sociais, a CF-88 trouxe uma descentralização para o federalismo brasileiro (ARRETCHÉ, 1996; KERBAUY, 2001), com alterações nas relações intergovernamentais, visto que as autoridades políticas de cada nível de governo, a saber, União, Estados e Municípios, tornaram-se soberanas e independentes das demais, ampliando, inclusive, a sua autoridade administrativa sobre os recursos fiscais (ARRETCHÉ, 1999). Nesse sentido, os municípios passaram a ser considerados, constitucionalmente, entes federados (ARRETCHÉ, 1999; KERBAUY, 2001; GRIN; ABRUCIO, 2016). Essa caracterização de ente federado significa dizer que os municípios passaram a ter autonomia na sua organização político-administrativa e ter participação no sistema federativo brasileiro (LIBERATO, 2005), cujas responsabilidades estão previstas na CF-88 (BRASIL, 1988), mais especificamente em seu Artigo 30.

Mukai (1991) diz que essas responsabilidades municipais têm as seguintes naturezas: privativa; supletiva; comum. Segundo este autor, as competências de natureza privativa são aquelas que se enquadram no interesse local, não existindo normas gerais da União e suplementares dos estados.

Nessas atribuições, o município tem competência plena. As competências de natureza supletiva, acrescenta, são aquelas que se enquadram no interesse local, mas existem normas gerais da União e suplementares dos estados. Nessas atribuições, o município não pode contrariar as legislações federal e estadual. Já as competências de natureza comum, finaliza, são aquelas atribuições que também cabem à União e aos Estados. Logo, as naturezas das competências constitucionais dos municípios ajudam a entender a característica cooperativa do federalismo brasileiro, em que os níveis de governo estão unidos, cada qual dentro de suas atribuições, para dar conta das necessidades dos cidadãos (MUKAI, 1991).

Quanto a isso, ressalta-se que, pela descentralização federativa, os municípios tiveram a possibilidade de um acesso maior aos recursos públicos, e passaram a atuar diretamente em bens e serviços públicos que antes eram de responsabilidade dos governos estadual e federal (VELOSO et al., 2011). Assim, a gestão municipal acaba sendo a mais próxima dos cidadãos, cujas decisões os afetam diretamente (BATISTA, 2015; GRIN et al., 2018). Com mais responsabilidades sobre os municípios, aumentou-se a necessidade de profissionalizar a sua gestão, com o intuito de torná-la mais eficiente (VELOSO et al., 2011). Portanto, compreender as condições e as capacidades dos municípios de exercerem o seu poder político-administrativo torna-se importante (GRIN et al., 2018).

2.2 AS CAPACIDADES ESTATAIS

Para poder compreender essa capacidade de gestão dos municípios, resgata-se o conceito de capacidade estatal. Cingolani (2013), por meio de uma revisão histórico-conceitual, apresenta que o conceito surgiu na Sociologia Política, na segunda metade do século XX, que retomou o foco no Estado como objeto primário de estudo, cujo interesse estava em entender o papel do Estado no desenvolvimento, partindo de discussões sobre sua formação e autonomia. Esse reestabelecimento da relevância do Estado, acrescenta, se deu em dois grandes momentos: o primeiro ocorreu na Europa, cujos estudos estavam motivados em reavaliar a visão marxista tradicional do Estado, sugerindo, por

meio dos efeitos redistributivos das políticas de bem-estar social, que esse aparato possui uma autonomia relativa da classe dominante, além de atuar como estabilizador das relações capital-trabalho; e o segundo ocorreu nos Estados Unidos, cujos estudos marcam um movimento estatista, em que se destaca a importância da monopolização do poder pela administração central e a formação de profissionais do serviço público, possibilitando uma ação autônoma dentro do próprio Estado.

O Quadro 1 faz um resumo dos primeiros conceitos levantados por Cingolani (2013). Segundo Aguiar e Lima (2019), tais conceitos têm algumas congruências, tais como a centralidade do Estado de exercer funções de maneira profissionalizada, insulada dos interesses dos grupos sociais, além de privilegiarem a capacidade fiscal, coercitiva e de penetração territorial, tendo em vista a extração de recursos financeiros da população e a minimização das resistências correspondentes.

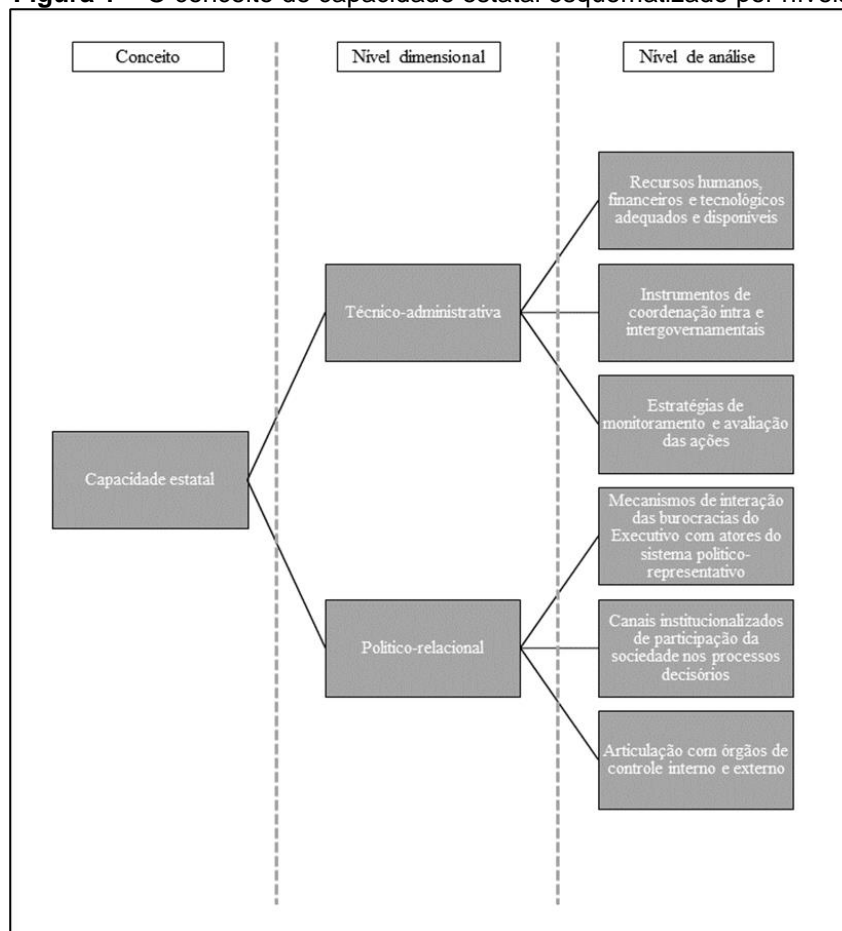
Quadro 1 – Primeiros conceitos de capacidade estatal na literatura internacional

Autores	Ano	Conceituação
Hungtington	1968	A capacidade do Estado é a durabilidade, complexidade, adaptabilidade, coerência e autonomia de organização e procedimentos.
Charles Tilly	1975	O nível de intervenção do Estado é determinado pela sua capacidade de construir um aparato que extraia os recursos necessários da população e que controle seus esforços para resistir à extração desses recursos.
Theda Skocpol	1979	A integridade soberana e o controle administrativo-militar estável de um determinado território são condições prévias para a capacidade de qualquer estado em implementar políticas. Os funcionários leais e qualificados, além dos recursos financeiros abundantes, são basilares para garantir a eficácia de todos os objetivos.
Theda Skocpol	1985	A capacidade estatal consiste na implementação de objetivos oficiais, especialmente sobre a oposição real ou potencial de grupos sociais poderosos ou diante de circunstâncias socioeconômicas recalcitrantes.
Dietrich Rueschemayer e Peter B. Evans	1985	A capacidade do Estado é a eficácia da sua intervenção na economia. Essa intervenção requer uma burocracia capaz, boa coordenação e coerência entre as organizações do Estado.
Peter B. Evans	1989	A capacidade estatal advém da autonomia inserida, isto é, da combinação de poder de insulamento administrativo e de certo nível de inserção no Estado na estrutura produtiva.

Fonte: adaptado de Cingolani (2013).

Cingolani (2013) ressalta, ainda, que não há uma conceituação geral para capacidade estatal, afirmando, então, que se trata de um conceito multidimensional, isto é, essa capacidade refere-se a uma ou a várias dimensões do poder do Estado. Sobre essas dimensões, Gomide, Pereira e Machado (2017) refletem que é preciso levar em consideração suas vinculações com o ambiente sociopolítico com o qual o Estado interage. Partindo disso, entende-se que o conceito de capacidade estatal pode ser decomposto em mais dois níveis: o nível dimensional, que visa a identificação das dimensões que desempenham papel nas explicações e em seus mecanismos causais; e o nível de análise, que busca a operacionalização das variáveis que analisam o fenômeno (GOMIDE; PEREIRA; MACHADO, 2017). Para facilitar esse entendimento, ilustra-se, na Figura 1, a esquematização dos níveis do conceito de capacidade estatal.

Figura 1 – O conceito de capacidade estatal esquematizado por níveis



Fonte: adaptado de Gomide, Pereira e Machado (2017).

Entende-se que o conceito esquematizado proposto por Gomide, Pereira e Machado (2017) abrange, de uma maneira sintetizada, as dimensões detalhadas por Cingolani (2013) e Aguiar e Lima (2019). Assim, na dimensão técnico-administrativa, pode-se analisar a capacidade fiscal e a administrativa ou burocrática. Já na dimensão político-relacional, pode-se analisar a capacidade coercitiva, transformativa, legal, política e relacional.

No presente artigo, a dimensão técnico-administrativa será analisada pela capacidade fiscal-orçamentária, pelo quadro burocrático relacionado à Saúde, bem como pela sua estrutura física. Já a dimensão político-relacional será analisada pela Alternância de Governo.

2.3 A SAÚDE NOS MUNICÍPIOS BRASILEIROS

Considerando que as capacidades estatais dos municípios brasileiros ganham relevância pelas suas responsabilidades constitucionais, destaca-se a saúde pública no Brasil, visto que um dos deveres dos entes federativos é garanti-la à toda população (BRASIL, 1988). Para tanto, foi criado o SUS, de modo que a assistência à saúde não ficasse restrita apenas ao modelo privado ou suplementar (ARRETCHE, 2018). Trata-se de um sistema composto por uma rede ampla, que envolve União, Estados e Municípios, e que abrange ações e serviços: atenção primária, média e alta complexidade; serviços de urgência e emergência; atenção hospitalar; as vigilâncias epidemiológica, sanitária e ambiental; e a assistência farmacêutica (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2019).

Por meio da Lei 8.080/90 que o SUS foi instituído, um sistema constituído por ações e serviços de saúde que são prestados por órgãos e instituições públicas, sejam elas federais, estaduais ou municipais (BRASIL, 1990a). Para atender às suas responsabilidades, o SUS segue os princípios organizativos constitucionais, tais como: a universalidade do acesso aos serviços de saúde, independentemente do nível de assistência; integralidade; equidade; descentralização político-administrativa, com direção única em cada esfera do governo; conjugação dos recursos humanos, financeiros, tecnológicos e materiais na prestação de serviços de saúde; e participação da comunidade (BRASIL, 1990a).

Os gestores municipais são responsáveis pela programação, execução e avaliação das ações voltadas à saúde, tendo, em sua estrutura, um conselho municipal com função colegiada participativa. Os gestores estaduais, por sua vez, são responsáveis pela articulação e consolidação de planos de investimentos, pela gestão do sistema de referências intermunicipais e pela coordenação da rede estadual de alta complexidade, tendo, em sua estrutura, uma comissão bipartite de gestores e um conselho de função colegiada participativa. Por fim, a gestão nacional do SUS é feita pelo Ministério da Saúde, que tem a função de planejar, financiar e controlar o Sistema, além de liderar as ações de saúde das outras esferas de governo e identificar as necessidades regionais para melhorias na vida da população, tendo também, em sua estrutura, uma comissão tripartite de gestores e um conselho de função colegiada participativa (BRASIL, 1990a).

A complexidade do SUS impõe desafios à sua gestão e à sua melhoria, como se entende por meio de autores como Vecina Neto e Malik (2012) e Souza e outros (2013). Dentre os desafios, estão: autonomia de gestão; profissionalização; planejamento e gestão de recursos humanos e financeiros; e integralidade das ações (ANDRADE; QUANDT; DELZIVO, 2012; VECINA NETO; MALIK, 2012; MARTINS; WACLAWOVSKY, 2015; SOUZA et al., 2019). A população aponta, em suas reclamações e denúncias, as insatisfações com os profissionais da saúde, a falta deles, e a dificuldade de acesso aos serviços de saúde, seja por meio da demora ou recusa do atendimento, da falta ou quantidade restrita de vagas, dentre outros (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2019). Esses desafios, contudo, só são melhores entendidos e enfrentados se reconhecidas as particularidades locais e regionais (CAVALCANTI; OLIVEIRA NETO; SOUSA, 2015).

O exposto acima tratou sobre a gestão pública em saúde, evidenciando a organização interligada do SUS entre os diferentes níveis federativos. Sobre a gestão municipal, há uma responsabilidade maior, visto que estão em contato direto com os cidadãos, sendo, ainda, os responsáveis pela execução das ações e serviços no âmbito do seu território. Pressupõe-se, com isso, que os gestores municipais, precisam de, no mínimo, infraestrutura, normas, planos e leis

institucionais, pessoal qualificado, incluindo-o, bem recursos financeiros, para que se tenha uma gestão capacitada em saúde.

Encerrado a fundamentação teórica, o artigo segue para a apresentação dos métodos adotados na presente pesquisa.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Inicialmente, recorreu-se a Vergara (2000) e a Creswell (2010), para caracterizar a pesquisa. Quanto à abordagem, trata-se de uma pesquisa mista, por utilizar aspectos quantitativos e qualitativos, da coleta à análise dos dados. Em relação aos seus objetivos, tem-se uma pesquisa de finalidade descritiva-exploratória. Por fim, quanto aos procedimentos, trata-se de uma pesquisa de campo, por abranger os municípios da região do Triângulo Mineiro, em Minas Gerais.

A análise da dimensão técnico-administrativa da capacidade estatal em saúde se deu pela criação e aplicação de um índice genérico, com base em Mendes (2005), Fehn (2011), Jacob (2019), Paschoalotto (2019) e Silva e outros (2020). Os dados são secundários, obtidos na plataforma DATASUS, do governo federal. Após coletados, elaborou-se uma base de dados, utilizando o aplicativo Excel, por meio do qual foi possível fazer as análises estatísticas.

A análise da dimensão político-relacional da capacidade estatal em saúde se deu por meio da categoria Alternância de Governo. Essa análise foi exploratória, e consistiu em relacionar o índice proposto aos três últimos períodos de governos municipais (2009 a 2012; 2013 a 2016; 2017 a 2020), entendendo que, assim, pelo menos uma alternância de governo aconteceria nos municípios, seja de prefeito ou seja de partido político. Pela delimitação de página do artigo, optou-se por apresentar apenas os resultados referentes a Uberlândia e Uberaba, que são macropolos regionais de saúde no Triângulo Mineiro. Trata-se, portanto, de uma escolha intencional.

O artigo segue para a apresentação dos resultados da pesquisa.

4. ANÁLISE E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS

Como apresentado por Cingolani (2013) e Aguiar e Lima (2019), a capacidade estatal, especialmente na sua dimensão técnico-administrativa, é analisada quantitativamente. Sua mensuração, na presente pesquisa, deu-se por meio da criação de um índice genérico que abrangesse as categorias Fiscal, de Estrutura e de Pessoal. Considerando as variáveis escolhidas por Mendes (2005), Fehn (2011), Jacob (2019), Paschoalotto (2019) e Silva e outros (2020), bem como os seus respectivos índices, criou-se o Índice Geral de Capacidade Municipal em Saúde (IGC-Saúde), apresentado a seguir.

$$IGC - SAÚDE = \frac{\text{Recursos Financeiros} + \text{Recursos Humanos} + \text{Recursos Físicos}}{3}$$

Em que:

Categorias	Indicadores
Recursos Financeiros	(Receitas de impostos e transferências constitucionais + Receitas de transferência do SUS) / população
Recursos Humanos	(Profissionais na área da saúde / população) * 1.000
Recursos Físicos	(Quantidade de estabelecimentos / população) * 1.000 (Quantidade de consultórios / população) * 1.000 (Quantidade de leitos / população) * 1.000 (Quantidade de equipamentos / população) * 100.000

O IGC-Saúde é, portanto, resultado da média entre as três categorias consideradas. 'Recursos Financeiros' e 'Recursos Humanos' possuem apenas um indicador cada. Já 'Recursos Físicos' possui 4 indicadores, sendo preciso fazer a média deles.

Para o cálculo do IGC-Saúde, que é anual, precisa-se do valor de cada categoria. Para obtê-lo, calcula-se cada indicador separado e, em seguida, compara-o com o resultado da região de saúde, por meio da fórmula:

$$\text{Recurso} = \left(1 - \left(\frac{R \text{ Melhor} - R \text{ resultado}}{R \text{ melhor} - R \text{ pior}} \right) \right) * 10$$

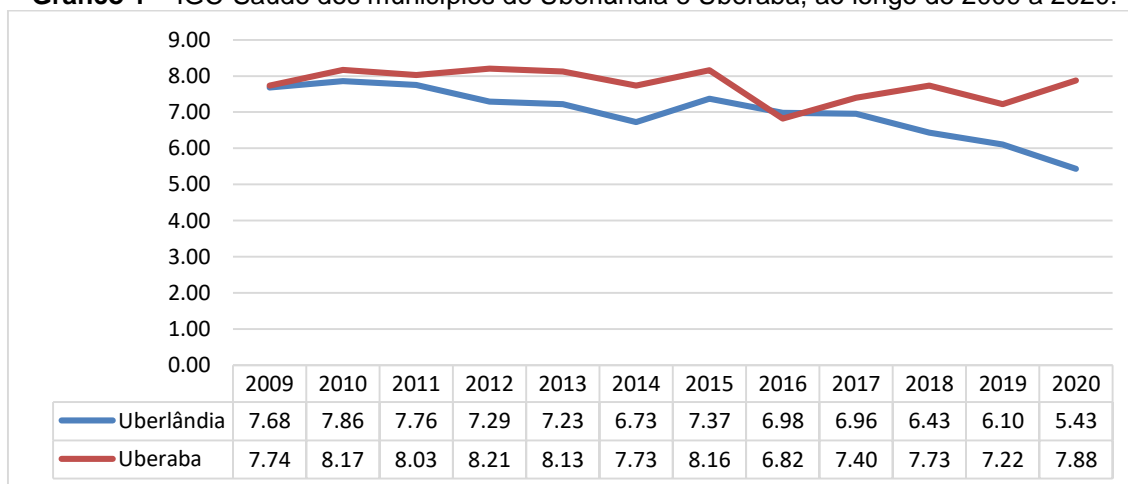
Em que:

R melhor	refere-se ao melhor resultado da variável, dentre os municípios da região de saúde
R resultado	refere-se ao resultado do município em si
R pior	Refere-se ao pior resultado da variável, dentre os municípios da região de saúde

Assim, cada categoria (Recursos Financeiros, Recursos Humanos e Recursos Físicos) varia de 0 a 10. O IGC-Saúde, por sua vez, também varia de 0 a 10, sendo que, para o seu entendimento, quanto maior o valor, melhor a capacidade estatal em saúde do município.

O Gráfico 1 apresenta os valores do IGC-Saúde para os dois municípios de interesse. Diferentemente do que se esperava, *a priori*, numericamente, Uberaba possui uma melhor capacidade estatal em saúde do que Uberlândia, com exceção, apenas, em 2016. Destaca-se, ainda, que, no primeiro ano da pandemia de coronavírus, a diferença numérica do índice entre os dois municípios foi a maior nos 12 anos analisados.

Gráfico 1 – IGC-Saúde dos municípios de Uberlândia e Uberaba, ao longo de 2009 a 2020.



Fonte: elaborado pelo autor, com base nos resultados da pesquisa.

Para analisar o aspecto político-relacional, calculou-se o IGC-Saúde médio dos dois municípios, considerando o período geral (2009 a 2020) e os três períodos de mandato eleito para a gestão municipal. O Quadro 2 apresenta esses resultados.

Quadro 2 – IGC-Saúde médio por período de gestão

Período	IGC-Saúde médio, por município	
	Uberlândia	Uberaba
Geral (2009 a 2020)	6,98	7,77
Gestão 1 (2009 a 2012)	7,64	8,03
Gestão 2 (2013 a 2016)	7,07	7,71
Gestão 3 (2017 a 2020)	6,23	7,55

Fonte: elaborado pelo autor, com base nos resultados da pesquisa.

Ao associar o aspecto técnico-administrativo com o aspecto político-relacional, verifica-se que, numericamente, Uberaba teve um IGC-Saúde médio maior que o de Uberlândia em todos os períodos considerados.

Considerando o período analisado, verificou-se que Uberlândia apresentou uma alternância de governo e de partido. A Gestão 1 (2009 a 2012) era uma gestão reeleita do período anterior (2004 a 2008), e retornou ao governo do município em 2017 (Gestão 3). Ressalta-se, ainda, que, em 2020, o prefeito das gestões 1 e 3 foi reeleito para o mandato de 2021 a 2024.

Uberaba, por sua vez, também apresentou apenas uma alternância de governo, da Gestão 1 para a Gestão 2, contudo, os prefeitos eleitos eram do mesmo partido político. O prefeito da Gestão 2 conseguiu a reeleição para a Gestão 3. Já para a gestão de 2021 a 2024, a maioria dos eleitores votantes do município escolheu uma candidata de um outro partido político, ocorrendo, portanto, uma alternância partidária para o próximo período de gestão.

Apresentados os resultados da pesquisa, o artigo segue para as considerações finais.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A CF-88 trouxe um novo arranjo para o federalismo brasileiro, ao dotar os municípios como entes federativos. Assim, os municípios passaram a ter autonomia e responsabilidade na oferta de bens e serviços públicos, colaborando e competindo, entre si e com os demais níveis da Federação, sobre a necessidade de recursos para alcançar seus objetivos constitucionais. Trata-se, portanto, da necessidade de capacidade estatal, entendida como os recursos administrativos e políticos que os entes federados possuem ou precisam possuir para alcançar os seus objetivos previstos na Constituição, como a oferta de educação, assistência social e saúde, por meio de ações e/ou políticas públicas.

Considerando a saúde como um direito constitucional, e a sua relevância social destacada no contexto da pandemia do coronavírus, objetivou-se avaliar as capacidades estatais da gestão pública da saúde de municípios da região do Triângulo Mineiro, considerando a dimensão técnico-administrativa, por meio das categorias Estrutura, Orçamento e Burocracia, e a dimensão político-relacional, por meio das categorias Alternância de Governo.

Para tanto, partindo da literatura levantada, elaborou-se o Índice Geral de Capacidade Municipal em Saúde (IGC-Saúde), procurando mensurar, por meio da estrutura, dos recursos fiscais e do quantitativo de pessoal, a capacidade dos municípios em ofertar serviços de saúde. Tal índice foi relacionado com os períodos de gestão municipal, como forma de analisar, de forma exploratória, a capacidade político-relacional de tais governos.

De uma forma geral, verificou-se que Uberaba, macropolo da região de saúde Triângulo do Sul, possui, numericamente, mais capacidade estatal em saúde que Uberlândia, macropolo da região de saúde Triângulo do Norte. Ainda, destacou-se que a maior diferença numérica entre os dois municípios foi em 2020, no primeiro ano da pandemia.

Contudo, ambos os municípios apresentaram o IGC-Saúde médio em queda ao longo dos três períodos de governo analisados, indicando que a situação da saúde dos dois municípios não tem melhorado, e indo ao encontro dos desafios apresentados pela literatura referenciada. Ressalta-se, ainda, que, apesar dessa capacidade estatal decrescente, os prefeitos conseguiram ser eleitos e reeleitos pela maioria da população votante, o que indica, uma avaliação positiva de tais governos.

Com os resultados acima apresentados, afirma-se que o objetivo geral da pesquisa foi alcançado. Retomando-se à pergunta de pesquisa, considera-se que Uberaba e Uberlândia possuem uma razoável capacidade estatal em saúde, visto que seus respectivos índices médios estão acima da média numérica que o IGC-Saúde pode variar (de 0 a 10). Contudo, apesar da pouca alternância de gestão, que indicaria uma capacidade político-relacional positiva, o IGC-Saúde dos municípios vem caindo ao longo dos períodos analisados, indicando, em contraponto, uma capacidade técnico-administrativa em queda.

A presente pesquisa teve um caráter exploratório sobre a capacidade estatal em saúde de municípios mineiros. Algumas limitações foram encontradas na análise dos resultados, especificamente quanto à análise estatística do índice proposto, o que permitiria comparações mais significantes. Fica, assim, uma sugestão para a melhoria do método utilizado. Por fim, sugere-se, também, que as pesquisas sobre capacidade estatal foquem nas perspectivas e percepções dos cidadãos, entendendo-os como essenciais na avaliação das políticas e ações a que são destinadas, constitucionalmente.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, R. B.; LIMA, L. L. Capacidade estatal: definições, dimensões e mensuração. **BIB – Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais**, n. 89, p. 1-28, 2019. DOI: 10.17666/bib8905/2019

ANDRADE, L. M. B.; QUANDT, F. L.; DELZIVO, C. R. Os desafios da gestão pública em saúde na perspectiva dos gestores. **Saúde & Transformação Social**, v. 3, n. 2, p. 20-24, 2012.

aplicação de Índice Sintético para avaliação das regiões de saúde em todo Brasil de 2012 a 2016. 2019. 215 f. Tese: (Doutorado em Administração de Organizações) – Universidade Federal de Uberlândia, Ribeirão Preto, 2019.

ARRETCHE, M. T. S. Mitos da descentralização: mais democracia e eficiência nas políticas públicas? **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 11, n. 31, p. 44-66, 1996.

ARRETCHE, M. T. S. Políticas sociais no Brasil: descentralização em um Estado federativo. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 14, n. 40, p. 111-141, 1999. DOI: 10.1590/S0102-69091999000200009

ARRETCHE, M. T. S. Trinta anos da Constituição de 1988: razões para comemorar? **Novos Estudos**, v. 37, n. 3, p. 395-414, 2018. DOI: 10.25091/S01013300201800030001

BATISTA, M. Burocracia local e qualidade da implementação de políticas descentralizadas: uma análise da gestão de recursos federais pelos municípios brasileiros. **Revista do Serviço Público**, v. 66, n. 3, p. 345-370, 2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. Lei n. 8080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes. **Diário Oficial da União**, Brasília, v.78, n.182, p.18055, 20 set. 1990a.

CINGOLANI, L. The state of State Capacity: a review of concepts, evidence and measures. **UNU-MERIT Working Paper Series**, n. 53, p. 1-52, 2013.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DEMARCO, D. J. et al. **Federação e capacidades estatais municipais**: um debate necessário diante da crise do coronavírus. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/ifch/index.php/br/federacao-e-capacidades-estatais-municipais-um-debate-necessario-diante-da-crise-do-coronavirus>. Acesso em: 01 jul. 2020.

FEHN, L. A. C. **Capacidades municipais e vigilância sanitária**: análise do Estado do Espírito Santo. 2011. 73 f. Dissertação: (Mestrado em Saúde Pública) – Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca, Rio de Janeiro, 2011.

GOMIDE, A. A.; PEREIRA, A. K.; MACHADO, R. O conceito de capacidade estatal e a pesquisa científica. **Sociedade e Cultura**, v. 20, n. 1, p. 3-12, 2017.

GRIN, E. J. et al. A. Sobre desconexões e hiatos: Uma Análise de Capacidades Estatais e Finanças Públicas em Municípios Brasileiros. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, v. 23, n. 76, p. 312-336, 2018. DOI: 10.12660/cgpc.v23n76.75417

GRIN, E. J.; ABRUCIO, F. L. Facetas del federalismo en Brasil: descentralización, recentralización y los desafíos de la cooperación intergubernamental. **Revista Iberoamericana de Gobierno Local**, n. 11, 2016.

GRIN, E. J.; TEIXEIRA, M. A.; DEMARCO, D. J. A gestão municipal no Brasil não será mais a mesma: oportunidades e desafios gerados pelo COVID-19. **Observatório de Informações Municipais**, 2020. Disponível em: http://www.oim.tmunipal.org.br/abre_documento.cfm?arquivo=_repositorio/_oim/_documentos/7FE8B7C6-E482-5390-C0B94A743A4AB43508042020084018.pdf&i=3161. Acesso em: 01 jul. 2020.

JACOB, K. C. G. **Capacidades administrativas municipais**: desempenho e desenvolvimento dos municípios goianos. 2019. 86 f. Dissertação: (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2019.

KERBAUY, M. T. M. Federalismo, descentralização e democracia. **Estudos de Sociologia**, v. 6, n. 10, p. 51-61, 2001.

LIBERATO, G. T. C. O município como ente federado: uma nova perspectiva para a questão da participação. **Revista Brasileira de Direito Constitucional**, n. 6, p. 304-330, 2005.

MARTINS, C. C.; WACLAWOVSKY, A. J. Problemas e desafios enfrentados pelos gestores públicos no processo de gestão em saúde. **Revista de Gestão em Sistemas de Saúde**, v.4, n. 1, p. 100-109, 2015.

MENDES, A. N. **Financiamento, gastos e gestão do Sistema Único de Saúde: a gestão descentralizada semiplena e plena do Sistema Municipal no Estado de São Paulo (1995-2001)**. 2005. 422 f. Tese (Doutorado em Economia) - Instituto de Economia da Unicamp, Campinas, 2005.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Sistema Único de Saúde (SUS): estrutura, princípios e como funciona**. 2019. Disponível em: <https://www.saude.gov.br/sistema-unico-de-saude>. Acesso em: 29 maio 2020.

MUKAI, T. Competências dos entes federados na Constituição de 1988. **Revista de Direito Administrativo**, v. 184, p. 86-96, 1991. DOI: 10.12660/rda.v184.1991.44314

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). **Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 11 March 2020**. Disponível em: <https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>. Acesso em: 17 abr. 2020.

SANTOS, N. R. SUS, política pública de Estado: seu desenvolvimento instituído e instituinte e a busca de saídas. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 18, n. 1, p. 273-280, 2013.

SILVA, G. A. B. et al. Capacidade do sistema de saúde nos municípios do Rio de Janeiro: infraestrutura para enfrentar a COVID-19. **Revista de Administração Pública**, v. 54, n. 4, p. 578-594, 2020.

SOUZA, L. E. P. F. et al. Os desafios atuais da luta pelo direito universal à saúde no Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 24, n. 8, p. 2783-2792, 2019. DOI: 10.1590/1413-81232018248.34462018

VELOSO, J. F. A. et al. **Gestão Municipal no Brasil: um retrato das prefeituras**. Brasília: IPEA, 2011.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

WERNECK, G. L.; CARVALHO, M. S. A pandemia de COVID-19 no Brasil: crônica de uma crise sanitária anunciada. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 36, n. 5, p. 1-4, 2020. DOI: 10.1590/0102-311X00068820

EMPRESA FAMILIAR: O DESAFIO DO PROCESSO SUCESSÓRIO

FAMILY BUSINESS: THE CHALLENGE OF THE SUCCESSORY PREOCESS.

Leonardo de Medeiros

leonardouchiha01@gmail.com – Business School Unoeste

Vinicius de Medeiros

vmeedeiros@gmail.com – Business School Unoeste

Josélia Galiciano Pedro

joselia@unoeste.br – Business School Unoeste

RESUMO: A empresa familiar é um empreendimento controlado por membros da mesma família, geralmente, nestas organizações, o principal objetivo do fundador é que a empresa tenha continuidade na mão de seus herdeiros. Quando o processo de sucessão não ocorre de forma bem-sucedida, pode deixar a empresa vulnerável a riscos, possibilitando o surgimento de problemas, que podem refletir negativamente no relacionamento entre empresa e família. Neste contexto, o presente trabalho teve como objetivo, apontar as dificuldades encontradas no processo de sucessão na empresa familiar. Para tal, foi utilizada a metodologia de pesquisa descritiva e exploratória, com abordagem de revisão bibliográfica, cujos levantamentos foram realizados através de livros, artigos, revistas e demais materiais disponíveis na *internet* com informações relevantes acerca da temática. Sendo assim, foi possível concluir que, o processo de sucessão é muito importante para as empresas familiares, visto que, grande parte da mortalidade deste tipo de empresa ocorre no momento da sucessão e, dentre as principais dificuldades encontradas neste processo, foram identificadas as divergências de ideias, as dificuldades de entendimento entre os herdeiros, a falta de interesse e a qualificação por parte do sucessor.

Palavras-chaves: Empresa Familiar. Sucessão. Planejamento.

1. INTRODUÇÃO

As empresas familiares são de grande importância para a economia, mais da metade de todos os produtos e serviços produzidos no Brasil são originados de negócios que seguem um modelo familiar. Segundo o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE, 2019). Uma empresa familiar pode ser determinada pela influência de dois sistemas distintos, a família e o empreendimento.

Borges (2016) define empreendimento como, algo que advém do ato de empreender, criar algo, ou até mesmo adquirir ou/e inovar algo já existente. Enquanto, uma empresa familiar é classificada como qualquer empresa em que dois ou mais membros da família estejam envolvidos e a maior parte da

propriedade ou controle esteja dentro de uma família, as empresas familiares podem ser a forma mais antiga de organização empresarial (SILVA *et al.*, 2017).

Neste contexto, é considerado que uma atividade é empreendedora pela “[...] busca de gerar valor, por meio da criação ou expansão da atividade econômica, identificando novos produtos, processos e mercados.” (IBGE, 2018).

O núcleo familiar é basicamente um tipo de família que constitui a origem e gestão da moderna empresa familiar, em quase todo o mundo. Devido aos laços estreitos entre os seus membros, esta forma familiar é a mais crítica em termos de herança, pois cria obstáculos à participação de outros membros (coletivos) na divisão das posições das empresas familiares. Esses entraves, por sua vez, vão gerar conflitos e divisões familiares no processo de luta pelo poder e de participação igualitária no destino das empresas. (NASCIMENTO; PETRY, 2009)

Empresas familiares podem ter várias combinações de membros da família em várias funções de negócios, incluindo maridos e esposas, pais e filhos, famílias extensas e várias gerações desempenhando as funções administrativas, de acionistas e funções da diretoria. (SEBRAE, 2019).

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018) no Brasil, quase 90% das empresas e microempresas, tem como perfil de administração, o perfil familiar, as quais, representam uma média de 65% do Produto Interno Bruto (PIB) do país, gerando assim, aproximadamente 75% dos empregos no Brasil.

De uma forma coesa, a história das empresas familiares está intimamente ligada ao desenvolvimento da sociedade. Para Souza (2012) o surgimento da empresa familiar no Brasil também se confunde com a sua própria história, pois surgiu durante o período colonial português, onde desde a época, as capitânicas hereditárias eram herdadas aos descendentes dos administradores da terra.

A empresa familiar tem como característica em sua administração que grande parte das ações são controladas por membros da mesma família, também pode ser um negócio que passou de geração em geração. Começar, liderar e trabalhar em uma empresa familiar pode trazer benefícios valiosos em

comparação com outras empresas. Pode haver maior confiança entre a equipe e maior flexibilidade, com uma gestão cuidadosa, a comunicação será melhorada e os conflitos pessoais serão menos prováveis (ARAUJO, 2011).

O grande desafio de uma empresa familiar contrasta com o processo de continuidade de suas atividades ao longo tempo, ou seja, o processo sucessório. Segundo o SEBRAE (2019), é de extrema importância planejar antecipadamente a sucessão de pessoas na empresa familiar, para que, quando for necessário realizar a troca, esteja tudo documentado e com os demais membros do negócio e da família cientes.

De acordo com Santos (2018, *apud* SEBRAE, 2016), a cada 100 empresas familiares brasileiras, 30% chegam à segunda geração e apenas 5% na terceira geração. Neste contexto, a sucessão familiar torna-se um desafio, pois trata de como será garantida a continuidade da empresa, através de escolhas de uma nova figura de liderança e qual a possibilidade de sucesso na futura gestão da empresa.

Neste sentido, o presente artigo é justificado por sua contribuição ao meio acadêmico como um complemento da temática a partir da contextualização e embasamento na literatura disponível, tornando possível que leitores, mesmo não sendo especialistas sobre a temática, possam compreender o assunto abordado.

Desta maneira, a pesquisa teve como objetivo geral: Apontar as dificuldades encontradas nos processos de sucessão em uma empresa familiar. E os objetivos específicos foram: Conceituar o que é empresa familiar; explicar o que é um processo de sucessão em uma empresa; identificar as principais dificuldades encontradas em um processo de sucessão.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. Empresa Familiar

Uma empresa familiar é um modelo de negócio que existe a pelo menos duas gerações, pois a segunda geração, após adquirir a propriedade e gestão,

transforma o negócio em empresa familiar. De acordo com Nascimento e Petry (2009, *apud* Ricca Neto, 1998), as empresas familiares possuem uma característica fundamental que as diferencia de outras organizações empresariais: seus vínculos familiares, juntamente com outros fatores, ou seja, é familiar quando a instituição mantém membros da família na gestão dos negócios e a cultura organizacional da empresa são identificados pela dominância da família. (ALMEIDA; LAVARDA; GASPARETO, 2021)

Segundo o SEBRAE (2021), empresa familiar pode ser classificada em três modelos:

I. **Empresa de controle familiar:** A família detém o controle do negócio com em torno de 51% ou mais, de cotas e ações. Compõe a organização grande parte de colaboradores externos a família.

II. **Empresa de administração familiar:** A gestão do negócio é composta por colaboradores da mesma família, principalmente em cargos mais elevados. No entanto é possível que a família não detenha o controle do negócio.

III. **Empresa familiar tradicional:** A mais frequente, a família é encarregada pelo controle bem como a administração dos negócios.

Alguns autores ainda acreditam que se a família for apenas um investidor e não está envolvida na gestão, a empresa não é familiar. Outros autores afirmam que a empresa do fundador não tem herdeiros, nem família, mas sim um "indivíduo".

Brito, Ongaratto e Bueno (2022) afirmam que empresas familiares se diferem das demais em sua identidade, isso em razão de fatores como a manifestação dos interesses da família, tradições, valores, elo afetivo, e a busca pela conservação da imagem construída ao longo da história. Além de que estas organizações não prezam apenas ampliar a riqueza, mas também a longevidade nos negócios por meio da sucessão (Santos et al., 2018)

Bornholdt (2005), chama de "laços familiares-empresariais", ou seja, quando a empresa deixa de ser propriedade "individual" (um só dono) e passa a ser um grupo de irmãos, e depois um consórcio de primos, enfim, uma sociedade de pessoas mais complexa, estes se estabeleceram na história. Além do emprego e da renda, o que une essas pessoas ao redor da empresa são as

relações familiares e empresariais. Os vínculos familiares são mantidos unidos em torno da espiritualidade de crenças e valores.

Segundo Vasconcelos (2018) um modelo de negócio familiar tem maior eficácia na versatilidade nos processos de decisões, pelo carisma, agilidade em decisões, e por terem uma maior desburocratização. No entanto o modelo de negócio familiar também contempla de pontos ineficaz sendo eles a dificuldade em delegar tarefas e prazos a membros da mesma família, organizar reuniões, conservadorismo, dificuldade em inovar.

Pode-se dizer que todo negócio sendo familiar ou não, tem como principal objetivo, ofertar um produto ou serviço que atenda determinada necessidade da ou “dor” da sociedade, a fim da geração de resultados positivos para o negócio podendo ser medidos através de lucro, crescimento bem-sucedido da marca, expansão de mercado, impacto social entre outros.

2.2 Processo Sucessório

Lodi (1998) afirma que a sucessão é um processo de transferência de poder na empresa, resultando em aproximadamente dois anos de mudanças importantes no topo da empresa. O processo de “passar o bastão” precisa ser pensado e gerenciado com cuidado, pois a sucessão define o futuro do negócio.

O planejamento sucessório compreende vários aspectos e características, como o fato de ser inevitável, com o princípio da voluntariedade. Implica a combinação de planejamento e desenvolvimento, indo além de um processo de substituição de pessoas. (BERNHOEFT, 1999). Pode-se entender que o planejamento sucessório está em conflito direto com as necessidades de controle, poder e significado do empreendedor (CAMARA *et al.*, 2021).

Complementa Rengel (2020), que a sucessão familiar é um processo delicado que simboliza o planejamento de uma nova liderança para a organização, é um momento oportuno para o realinhamento de valores e estratégias organizacionais.

Gersick *et al.* (2006) acrescentam que a sucessão não é uma coisa, mas muitas, e não se trata de um evento único que ocorre quando um antigo líder se aposenta e passa a gestão para o novo líder, transformando-o em um processo

impulsionado por um "relógio" de desenvolvimento que começa muito cedo e continua ao longo do amadurecimento e envelhecimento natural das gerações.

Lodi (1998) sugere que as famílias comecem a planejar a transferência de propriedade e responsabilidade gerencial de cinco a vinte anos antes da previsão do evento. Lodi (1998) reflete sobre a urgência de iniciar o processo sucessório, com a presença do fundador ou sucessor, possibilitando o acompanhamento deste.

As recomendações sobre como o sucessor deve ser nomeado variam, mas a maioria sugere que a decisão não é apenas do fundador (CAMARA *et al.*, 2021). A maioria também sugere que um sucessor tenha o nome do fundador da empresa (SOUZA *et al.*, 2020).

Davis (2015) e Meneghini *et al.* (2021). Acreditam que um defendem que a utilização de um Conselho de Administração externo, ou mesmo um Conselho de Familiar poderiam ser utilizados como formas de aumentar a objetividade na tomada de decisões.

A literatura sugere que a qualificação educacional formal do sucessor não é prioridade para a maioria dos gestores ligados à família (CAMARA *et al.*, 2021). Suas formas preferidas de preparar a tarefa eram terceirizadas, como seminários de desenvolvimento de executivos e cursos de nível universitário (GARCIA *et al.*, 2021; COELHO, 2017).

Espera-se sempre que a experiência tenha um impacto positivo no desempenho do trabalho (ALBUQUERQUE; OLIVEIRA; PEREIRA, 2012). Isso implica que novos gestores estejam mais preparados para o trabalho tendo uma maior probabilidade de sucesso. Bernhoeft (1999) aponta que é necessário que o herdeiro-sucessor conquiste seu próprio espaço.

De certa forma, uma boa comunicação, comprometimento e responsabilidade é o que se espera de um novo herdeiro, assim como competências em tomadas de decisões a fim de determinar sobre qual rumo a empresa irá tomar, sendo positivo ou negativo. Exige-se também de um futuro gestor, um bom relacionamento com fornecedores e clientes e perícia em analisar oportunidades e ameaças quanto aos comportamentos do macro e micro organizacional.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa foi desenvolvida sobre o estudo de empresas familiares e seu processo sucessório, para tal análise foi utilizada pesquisa bibliográfica como metodologia de construção da fundamentação teórica, o qual se faz discussão literária sobre a importância sucessão bem-sucedida para a continuidade da empresa familiar.

É caracterizada pela pesquisa qualitativa e exploratória, pois os pesquisadores não conhecem as variáveis de herança. Segundo Gil (2002), a pesquisa exploratória visa se aprofundar no assunto para obter mais conhecimento. Para atingir o objetivo desta pesquisa, foi necessário obter informações relevantes que apenas o aprofundamento teórico possa responder.

Segundo Minayo (1994), por meio da pesquisa qualitativa, é possível responder questões peculiares, através do conhecimento, crenças, valores, atitudes e experiências do dia a dia, situações essas que tendem a ser difíceis de quantificar.

Segundo Gil (2002, p. 133):

A análise qualitativa depende de muitos fatores, tais como a natureza dos dados coletados, a extensão da amostra, os instrumentos de pesquisa e os pressupostos teóricos que nortearam a investigação. Pode-se, no entanto, definir esse processo como uma sequência de atividades, que envolve a redução dos dados, a categorização desses dados, sua interpretação e a redação do relatório.

Para o desenvolvimento da presente pesquisa, foram seguidos alguns passos sistematicamente, com o intuito de organizar as informações e obter o máximo de assertividade em relação aos dados apresentados:

- 1) Foi realizada uma busca utilizando as palavras-chave escolhidas;
- 2) Os materiais foram selecionados de acordo com o conteúdo do resumo;
- 3) Os artigos foram lidos na íntegra;
- 4) As informações relevantes foram destacadas e serão apresentadas no decorrer desta pesquisa.

3.1 Fontes de Pesquisa

No que concerne as fontes de pesquisa, a revisão de bibliografia de livros e artigos acerca do tema, cujos descritores aplicados serão “Empresa familiar”, “Sucessão”, “Planejamento”.

Para a escolha das fontes, considerou-se como parâmetro aquelas que abordassem sucessão em empresas familiares e processo de decisão em empresas familiar, por conseguinte atendessem a temática, e excluídas, por tanto, as que não contemplassem o assunto.

3.2 Coleta de Dados

Quanto a coleta de dados, foram cumpridas as etapas:

a) leitura exploratória das bibliografias selecionadas (leitura dinâmica a fim de verificar se o conteúdo atende a temática, objeto de estudo);

b) leitura seletiva (leitura aprofundada e minuciosa do material com conteúdo que se adequa ao tema),

c) registro das informações obtidas das fontes de informação (ano, autores, publicação, resultado e conclusões).

A busca de informações para um melhor entendimento referente ao assunto foi efetuada através de consultas em dissertações, artigos, livros, revistas. Foram lidas, em um primeiro momento de coleta dos dados, os títulos, as palavras-chave e o resumo de cada obra. As palavras-chave utilizadas para pesquisa nas bases científicas foram: “Empresa familiar”, “Sucessão”, “Planejamento”, no qual se objetivou proporcionar ao seu final desta pesquisa uma base consolidada afim de se construir uma estrutura argumentativa que vise atender aos objetivos propostos.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Análise e Interpretação dos Resultados

De acordo com dados do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE, 2017), o Brasil possui aproximadamente oito milhões de empresas, das quais 90% são familiares. Porém, existe uma dificuldade em dar sequência ao negócio da família, visto que, apenas 30% das

empresas chegam a segunda geração e 5% a terceira geração. De acordo com Bornholdt (2005) em escala mundial, as empresas familiares constituem 50% do produto interno bruto de todos os países.

A presença de parentes muitas vezes é tida como estratégia para redução de custos e ao mesmo tempo obtenção de funcionário comprometido. O fundador entende, neste caso, que o familiar não vai exigir o rigor da lei no que se refere a salários e limites de horários, e dedicará o máximo esforço para que a família prospere por meio do empreendimento (SEBRAE, 2016).

Em alguns casos esse pensamento não é totalmente equivocado, porém, em algumas empresas podem surgir diversos conflitos relacionados a incompatibilidade de interesse. Em organizações cujos membros sejam familiares, é importante que sejam tomadas medidas em prol da prevenção de conflitos, evitando assim, prejuízos no contexto familiar.

Um dos principais obstáculos encontrados por empresas familiares, em relação à sua sobrevivência a longo prazo, é a transferência do poder do fundador para seus possíveis sucessores. Este ato não pode ser analisado utilizando critérios subjetivos, visto que, o processo sucessório é afetado por problemas comportamentais que se encontram enraizados nos conflitos existentes entre os membros da família (FERRARI, 2014).

De acordo com Ferrari (2014), é possível observar que, na maioria das empresas familiares, o gestor é o próprio dono, e nesse caso, é fundamental diferenciar os interesses da família e os da empresa, diminuindo assim a incidência de conflitos.

Neste contexto, nota-se a importância de estabelecer critérios que irão nortear as decisões e a postura dos gestores, proporcionando assim maior expectativa de vida para empresa. Para Gomes *et. al.* (2015), o processo de gestão familiar envolve mitos e a ideia de que o ambiente de trabalho deve reproduzir harmonia que existe no lar, sem disputas e conflitos.

Segundo dados de uma pesquisa realizada pela *Price Waterhouse Coopers* (PWC, 2014), 41% dos líderes de empresas familiares espalhadas pelo mundo, tem a intenção de passar a administração para a geração seguinte. No Brasil, esse percentual sobe para 59%.

Outra pesquisa, também desenvolvida pela *Price Waterhouse Coopers* (PWC, 2021) demonstrou que 75% das empresas fecham as portas após a sucessão, e que, 72,4% dessas empresas não possuem uma sucessão definida para cargos-chave, como por exemplo: presidência, diretoria, gerencia e gestão.

Dados levantados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) corroboram com essas informações, o levantamento registrou que apenas 30% dessas empresas sobrevivem a segunda geração, sendo assim, após a administração passar de pai para filho, as chances de a empresa fechar as portas são grandes. E esse cenário piora de geração para geração, apenas 5% dessas empresas sobrevivem até a terceira geração de sucessores (SPADONI CARVALHO, 2020).

Segundo Mamede e Mamede (2014), a negação dos conflitos acaba travando as decisões, uma vez que, os problemas nunca são de fato explicitados. É comum surgir em subgrupos dentro da empresa, fazendo com que a força da equipe se disperse, esse quadro acaba culminando em estresse excessivo para todo o grupo. Para que isso não ocorra, o autor recomenda que ao invés de negadas, os conflitos devem ser encarados de forma profissional, utilizando mecanismos claros, definindo e regulando legitimamente a mediação dos problemas.

Em relação à sucessão, Ricca (1998), observa uma posição ambígua, que pode dar as empresas uma nova perspectiva de atuação, ou pode ser a destruição somada a falta de profissionalismo. Para que o planejamento de sucessão ocorra corretamente, deve ser isento de emoções, decidindo se as responsabilidades serão passadas para um membro da família ou para um profissional externo empresa. Para tomar essa decisão deve ser considerado o desejo de continuidade do negócio. Sendo assim, o comando não será confiado a um herdeiro pelo grau de parentesco, e sim pela competência e identificação com o ramo do negócio. O simples fato de ser um parente não credencia ninguém para exercer a sucessão.

Nesse contexto Waller (2019) afirma que as empresas de pequeno e médio porte são as mais expostas as dificuldades do processo de sucessão pois devem alcançar de forma simultânea a transmissão do capital e do Poder.

Enquanto as grandes empresas, devido ao seu capital financeiro, e poderes executivos profissionais contratados, alcançam essa transmissão com mais facilidade.

4.2 Discussão dos Resultados.

Na empresa familiar, a sucessão possui dois aspectos importantes que estão diretamente relacionados com o resultado: a atitude do empresário diante do processo de transição e o fator preventivo.

A atitude do empresário é determinada por diversos pontos existenciais, sendo: a realização profissional, o sucesso empresarial, a mudança no estilo de vida ou a aposentadoria.

Enquanto o fator preventivo se refere à atitude cautelosa e minuciosamente planejada do gestor. Além desses aspectos é importante ressaltar a influência do dirigente no estabelecimento dos objetivos estratégicos de funcionamento da organização e de suas prioridades (WALLER, 2019).

Segundo Mamede e Mamede (2014), o processo de sucessão é o momento de mudanças na direção da empresa e quando realizado sem uma definição de critérios objetivos em relação ao perfil desejado para o sucessor, é estimulada a competição entre os pretendentes, podendo gerar conflitos, disputa de poder e rivalidades entre os familiares.

Para Ricca (1998), o futuro sucessor deve ter experiência fora da empresa, onde ele poderá aprender com seus erros sem que a sua entidade seja prejudicada e desenvolver sua personalidade empresarial.

Sendo assim, nota-se que o processo de sucessão possui uma série de dificuldades. Conforme destacadas por Ricca (1998): a divergência entre sócios, a falta de uma liderança natural ou bem aceita entre os possíveis sucessores, o número excessivo de sucessores, a falta de interesse dos sucessores pelo negócio, diferenças relevantes na participação acionária entre os sócios, o fundador encara a empresa apenas como uma maneira de gerar segurança para os filhos, e segurança dos funcionários da empresa em relação ao seu futuro, divergências familiares muito relevantes, falta de orientação estratégica e

operacional ou insatisfação e desinteresse pessoal do fundador em relação ao seu futuro, dos familiares e da empresa.

Somado esses empecilhos, o autor também cita a falta de planejamento, estudo de viabilidade do negócio, rivalidade entre familiares pela posse do controle empresarial, visão diferenciada entre sucedido e sucessor e o despreparo da família acerca do processo sucessório.

Vazquez *et. al.*; (2007), destaca que na maioria das empresas brasileiras, a ameaça de sobrevivência não está nas mudanças decorrentes da globalização, e nem no número crescente de concorrentes ou nas oscilações do mercado. Para o autor, em 90% das empresas familiares, o grande desafio é manter a organização competitiva, separando o âmbito familiar do empresarial e superando os conflitos.

Neste ponto, os números apresentados no tópico anterior apontam as dificuldades dessa tarefa. Corroborando com as informações, uma pesquisa realizada pelo SEBRAE (2017) apontou que a cada 100 empresas familiares bem-sucedidas sobre a gestão dos fundadores (primeira geração), somente 30 continuam sobre o controle da segunda geração, e destas, 15 sobrevivem nas mãos da terceira geração. Esses resultados mostram que a sucessão malconduzida não gera uma empresa bem-sucedida.

Sendo assim, nota-se que os principais pontos de dificuldades surgem no momento de separar do lado pessoal do lado profissional, havendo a necessidade de colocar cada integrante da organização em seu devido lugar.

Outro ponto de conflito é a preparação da sucessão, pois, neste momento muitas empresas acabam perdendo o foco e indo à falência. Na mudança das origens dos fundadores da empresa e da gestão, a falta de conhecimento teórico e prático acaba prejudicando o negócio.

As dificuldades encontradas irão depender de ações internas para saná-las. Começando pelo engajamento das pessoas, onde é importante observar e dar valor aos talentos, aceitar mudanças e aplicar recursos em formação e inovação de uma equipe coesa. Em relação aos gestores devem estar preparados para administrar os desafios e ter conhecimento sobre as metas.

Em consideração a isso, é importante ressaltar que o fator que muitas vezes limita a empresa de alcançar maior sucesso é o seu tradicionalismo, e a dificuldades que os próprios membros têm de aceitar mudanças e novas ideias. Porém, existem vantagens e desvantagens em trabalhar com a família, as empresas familiares podem trazer benefícios quando geridas corretamente. Como por exemplo, um bom ambiente de trabalho, engajamento dos colaboradores, inovação, formação continuada etc.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nas informações apresentadas no decorrer desta pesquisa, foi possível compreender a importância cultural das empresas familiares no Brasil, bem como sua influência econômica e contribuição para geração de emprego e renda. Foi possível verificar que a, grandes empresas familiares se dissolverão por não saber lidar e dar a devida importância para o processo de sucessão.

Notou-se que, a maior complexidade envolvida neste assunto, é porque, lida diretamente com uma das partes intangíveis da empresa, as pessoas e a sua forma de pensar, agir e concepções sobre o mundo e a organização. Quando falamos em sucessão, não estamos falando apenas da passagem de poder, e sim, de uma mudança cultural que envolve a família, seus valores, mudança de paradigma, e que não acabará com a natureza organizacional, pelo contrário, agregará novas crenças e valores da organização para que a empresa possa dar continuidade no seu funcionamento.

Esse processo pode ser traumático, e por este motivo, deve ser conduzido com planejamento, de preferência com a presença do fundador, e o sucessor deve ser qualificado, bem informado e ter interesse em participar do processo de crescimento da empresa. O sucessor não deve assumir por vaidade, ou para atender a vontade de seus pais ou familiares, e sim por vontade própria, com o desejo de dar continuidade ao sonho da família.

O sucessor será o principal responsável por conduzir as mudanças na organização, tornando a empresa ainda mais competitiva no atual mercado globalizado. Ele deve permitir que os valores da família, o esforço e o sonho do

fundador não tenham sido em vão. Conclui-se então que, a preparação para a sucessão é a peça-chave para a ascensão das empresas familiares.

Finalmente, espera-se que esta pesquisa traga uma contribuição para as empresas familiares e para novos estudos acadêmicos. O tema é atual e relevante do ponto de vista organizacional, e tem sido objeto de diversas linhas de pesquisa, por isso é de grande valia o aprofundamento deste estudo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBUQUERQUE, A. L.; OLIVEIRA, J. L.; PEREIRA, R. D. **Caminho e descaminhos na construção da legitimidade do herdeiro-sucessor**. XXXVI Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012_EOR2306.pdf. Acesso em: 27 fev. 2022.

ALMEIDA, D. M.; LAVARDA, C. E. F.; GASPARETTO, V. Contradições e Práxis Institucionais no Desenho dos Controles Gerenciais em uma Empresa Familiar. *BASE - Revista de Administração e Contabilidade da UNISINOS*, v. 18, n. 2, p. 304-334, 2021.

ARAUJO, J. B. C; CANÇADO, V. L. **Relações entre Confiança e Desempenho de Equipes**. XXXV Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro, 2011. Disponível em: http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MTMyNTg=

BERNHOEFT, R. Desafios e oportunidades das sociedades familiares. In: MARTINS, I. G. S. et al. **Empresas familiares brasileiras**. São Paulo: Negócios, 1999. 165.

BORGES, A. F.; BRITO, M. J.; LIMA, J. B.; CASTRO, C. L. C. Empreendedorismo em Empresas Familiares: A Pesquisa Atual e os Desafios Futuros. *Revista de Administração Mackenzie*, v. 17, n. 2, p. 93-121, 2016.

BORNHOLDT, W. **Governança na empresa familiar: implementação e prática**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

BRITO, T. S.; ONGARATTO, J.; BUENO, M. P. Challenges and methods in managing the family business. *Research, Society and Development*, [S. l.], v. 11, n. 3, p. e3011326267, 2022. DOI: 10.33448/rsd-v11i3.26267. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/26267>. Acesso em: 5 mar. 2022.

CAMARA, S. B.; ZUCATTO, L. C.; NASZENIAK, S. Processo Sucessório em Empresa Familiar: Uma Investigação sob a Perspectiva da Sucessão Empreendedora. *Revista Gestão & Planejamento*, v. 22, n. 1, p. 277-293, 2021.

COELHO, D. O. B. **Processo de sucessão em empresas familiares: gestão da transferência de conhecimento**. 2017. 97 p. Dissertação (Mestrado em Gestão) - Universidade Lusíada Norte, 2017. Disponível em:

<http://repositorio.ulusiada.pt/bitstream/11067/3319/1/mg_daniel_coelho_disser_tacao.pdf>. Acesso em: 27 fev. 2022.

DAVIS, J. **Fórum Mundial de Gestão de Empresas Familiares**, realizado pela HSM do Brasil. São Paulo. 2015.

EMPRESAS familiares tem desafios adicionais para sobreviver no mercado de trabalho. **Spadoni Carvalho**, 2020. Disponível em: <https://spadonicarvalho.com.br/empresas-familiares-tem-desafios-adicionais-para-sobreviver-no-mercado-brasileiro/>. Acesso em: 26 mar. 2022.

FERRARI, G. M. M. **Empresa familiar: O desafio da sucessão**. Pindamonhangaba, 2014. Não tem editora

GERSICK, K. *et. al.* **De geração para geração: ciclos de vida das empresas familiares**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, G.S.; MOREIRA, K. & EVANGELISTA, S. **Planejamento sucessório: um desafio para as empresas familiares**. In: OBSERVATORIO DE LA ECONOMÍA LATINOAMERICANA. Revista Eumednet. Cuba, Julio-2015.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Demografia das empresas e estatísticas de empreendedorismo 2018**. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101759.pdf>. Acesso em: 18 de set. de 2021.

LODI, J. B. **A empresa Familiar**. 5. ed. São Paulo: Pioneira, 1998.

MAMEDE, G; MAMEDE, E. C. **Empresas familiares: administração, sucessão e prevenção de conflitos entre sócios**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MENEGHINI, E. M. P.; PASSOS, A. P. P. D.; MARINHO, S. V.; ALBERTON, A. Santo de casa ou sangue novo? Caso de sucessão da Tink. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 25, n. 3, p. 1-14, 2021

MINAYO, M. C. S (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

NASCIMENTO, A. F.; PETRY, L. I.; **Um estudo sobre o modelo de gestão e o processo sucessório em empresas familiares**. Revista Contabilidade & Finanças, São Paulo, v. 20, n. 49, p. 109-125, abr. 2009. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rcf/a/6hDYwpBbQ7RXSdJtzwGRcmF/?lang=pt>> Acesso em: 10 nov. 2021.

RENGEL, R.; MONTEIRO, J. J.; PETRI, S. M.; SCHNORRENBERGER, D. Planejamento Estratégico em um Escritório de Contabilidade em Processo de Sucessão Familiar. **Revista Gestão Organizacional**, v. 13, n. 2, p. 6-25, 2020.

RICCA, N. D. **Da empresa familiar à empresa profissional**. São Paulo: CL-A Cultural, 1998

SANTOS, G. A. C. **Sucessão em microempresas familiares**: Uma Análise Comparativa de Duas Empresas no Interior de Minas. Universidade Federal de Ouro Preto Instituto de Ciências Sociais E Aplicadas Departamento de Ciências Administrativas, 2018

SANTOS, T. R.; SILVA, J. O. A influência da família tem algum efeito? Análise da remuneração dos executivos das empresas familiares e não familiares. **Revista de Contabilidade e Organizações**, [S. l.], v. 12, p. e148149, 2018. DOI: 10.11606/issn.1982-6486.rco.2018.148149. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rco/article/view/148149>. Acesso em: 6 mar. 2022.

SEBRAE, **Os desafios da empresa familiar: gestão e sucessão**. 2016 Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/pe/artigos/os-desafios-da-empresa-familiar-gestao-e-sucessao,fae9eabb60719510VgnVCM1000004c00210Arcrd>. Acesso em: 19 de mar. 2022.

SEBRAE, MS. **Pais, filhos e negócios: os desafios e valores entre gerações de empreendedores**. 2020. Disponível em: <<https://sebrae.ms/empreendedorismo/pais-filhos-e-negocios-os-desafios-e-valores-entre-geracoes-de-empreendedores/#>>. Acesso em: 16 de set. 2021.

SEBRAE, Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Negócios familiares**: entenda como eles funcionam. 2019 Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/as-caracteristicas-de-negocios-familiares,48e89e665b182410VgnVCM100000b272010aRCRD>>. Acesso em: 17 de set. de 2021.

SEBRAE, Guia completo sobre a gestão de empresas familiares. <https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Arquivos/Guia%20sobre%20gesta%CC%83o%20de%20empresas%20familiares.pdf>. Acesso em: 05 de mar. 2022.

SEBRAE, **Empresas familiares**: resolvendo conflitos com soluções eficientes. 2017. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/artigos/home/como-resolver-conflitos-em-empresas-familiares,48e7b08847c9a510VgnVCM1000004c00210Arcrd>. Acesso em: 20 mar. 2022.

SILVA, C. R., CRUZ, A. P., BARBOSA, M. A., & MACHADO, D. G. (2017). **Uso do Sistema de Controle Gerencial como instrumento de implementação da estratégia**: o caso de uma empresa familiar. *Revista Contabilidade e Controladoria*, pp. 56-72.

SOUZA, E. P. **O desafio da continuidade no processo sucessório em uma empresa familiar**: Um estudo de caso de uma indústria moveleira na região norte de Belo Horizonte. 72 f. Dissertação (Mestrado Profissional de Administração) - Fundação Pedro Leopoldo, Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo, Pedro Leopoldo, 2012.

SOUZA, M. C.; SOUZA, J.; CEMBRANEL, P. Dilemas do Processo de Sucessão: Desafios da Gestão Familiar Frente ao Crescimento Acelerado. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 11, n. 3, p. 74-89, 2020.

VASCONCELOS, M. C. Revisitando os Estudos sobre Capacidades Dinâmicas e Empresa Familiar. **Revista da Micro e Pequena Empresa**, v. 12, n. 2, p. 72-91, 2018.

VAZQUEZ, A; CASILLAS, J. C.; DÍAZ, C. **Gestão da empresa familiar: conceitos, casos e soluções**. São Paulo: Thompson, 2007.

WALLER, M. **Empresa familiar: ame ou deixe**. São Paulo: Reino Editorial, 2019.

IMPACTO DA PANDEMIA NAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

IMPACT OF THE PANDEMIC ON MICRO AND SMALL BUSINESSES.

Felipe C. Cruz

– felipecorreacruz@gmail.com – BS UNOESTE

Liza Tchélida V. Moreira

– lizaviaana@gmail.com – BS UNOESTE

Alexandre G. Bertoncello

– bertoncello@unoeste.br – BS UNOESTE

RESUMO: A pandemia da COVID-19 mudou a relação de troca de toda a cadeia produtiva do país. Com a impossibilidade de ter as atividades comerciais de forma normal, as empresas buscaram novas formas de manter suas atividades. Como estas mudanças exigiam investimentos financeiros e de certa forma capital intelectual, grandes empresas tiveram mais facilidade que pequenas e médias empresas. Este artigo teve como objetivo metrificar os impactos econômicos para micro e pequenas empresas causado pela pandemia. Para atingir os objetivos foram utilizadas metodologias bibliográficas, exploratórias descritivas e como produto apresentou-se uma análise PEST do período de 2020 e 2021. Como resultado, foi possível verificar os impactos das restrições, dos auxílios governamentais, e principalmente a forma positiva de adaptação demonstrada pelas pequenas empresas, elas conseguiram na maior parte se adaptarem de forma efetiva e como consequência houve um aumento do número de empresa.

Palavras-chaves: Presidente Prudente; PEST; COVID-19.

ABSTRACT: The COVID-19 pandemic changed the exchange ratio of the entire production chain in the country. With the impossibility of having commercial activities in a normal way, companies sought new ways to maintain their activities. As these changes required financial investments and, to a certain extent, intellectual capital, large companies had an easier time than small and medium-sized companies. This article aimed to measure the economic impacts for micro and small companies caused by the pandemic. To achieve the objectives, were used bibliographic, exploratory and descriptive methodologies, and as a product, a PEST analysis of the period 2020 and 2021 was presented. As a result, it was possible to verify the impacts of restrictions, government aid, and especially the positive form of adaptation shown by small companies, they were mostly able to adapt effectively and as a consequence there was an increase in the number of companies.

Keywords: Presidente Prudente. PEST. COVID-19

1. INTRODUÇÃO

A economia de um país pode ser dividida em três setores, primário, secundário e terciário, que dividem as atividades econômicas e produtivas de uma sociedade. O setor Primário reúne as atividades que dizem respeito à

agricultura, à pecuária e ao extrativismo, o setor secundário corresponde às indústrias, e o setor terciário é composto pelos serviços prestados nas mais diversas áreas e pelo comércio essencialmente (IBGE, 2020).

No período de 2020 e 2021, a pandemia da COVID-19 desequilibrou muitos setores da economia brasileira, especialmente o comércio das micro e pequenas empresas, que estão alocadas no setor terciário. Devido ao fechamento do comércio e serviços, considerados como não essenciais, estas empresas não abriram e muitas pessoas, que antes eram clientes, deixaram de consumir simplesmente por estarem impossibilitados de ir até o ponto comercial.

Este período ímpar no século XXI e completamente anômalo, que proibiu liberdades individuais, fechou não apenas a economia como também colocou em dúvidas o futuro do país fechando todas as escolas em todos os anos, em última análise colocou em dúvida o modelo da sociedade atual, este recorte temporal de março de 2020 até dezembro de 2021, doravante denominado pelo artigo como Período COVID (PC)

O decreto número 64.881 de 22 de março de 2020 do Governo de São Paulo (GOVERNO, 2020) proibiu a livre circulação e separou setores entre aqueles que foram declarados essenciais e outros não essenciais, assim, aqueles considerados não essenciais infelizmente foram prejudicados, estes serviços não essenciais na sua grande maioria eram de pequenas e médias empresas.

Classifica-se o porte da empresa pelo seu faturamento, são microempresa, aquelas que tem o faturamento em até R\$ 360 mil por ano, ou seja, são pequenos negócios, diferentemente das empresas de pequeno porte, em que o valor está entre R\$ 360 mil e R\$ 4,8 milhões e empresas de médio porte entre R\$ 4,8 milhões e R\$ 300 milhões Simples Nacional (2021). Apesar da distinção dos valores apresentados, ambas sofreram os impactos das consequências causadas pela política pública de combate ao novo Coronavírus.

Pequenas empresas historicamente têm ausência de planejamento e não desenvolvem mecanismos internos de controle e de decisão (SEBRAE, 2019), há a falta de mecanismos de qualquer tipo de planejamento, tanto por falta de

tempo, como por falta de conhecimento sobre organização empresarial, desta forma é comum, observar cenários que as levam a ausência total de fluxo de caixa positivo e ao despreparo, quando ocorre algo fora do esperado.

A situação atual, da pandemia do SARS-CoV-2, obrigou todas as empresas a buscarem novas formas de alcançar o mercado, diante disso, a busca de novos recursos para manter o negócio, como a venda online, e propagandas em redes sociais, podem ser citadas como caminho natural traçado pela maior parte das empresas que sobreviveram.

Por outro lado, e embora a pandemia tenha prejudicado as micro e pequenas empresas, muitos brasileiros começaram a empreender como uma solução para o desemprego. De acordo com o Ministério da Economia (2021), entre abril de 2019 a abril de 2020, foram abertas 919.116 empresas, já entre abril de 2020 a abril 2021, esse número aumentou, totalizando 1.049.388, um acréscimo de mais de 12% em plena crise sanitária.

Este artigo demonstra o impacto que a pandemia gerou nas micro e pequenas empresas, além disso, põe a luz, como os donos de pequenas empresas utilizaram a tecnologia como um recurso para introduzir novos meios de venda. Ao mesmo tempo, apresenta como pessoas que aproveitaram o PC para abrirem novos negócios e os desdobramentos em determinados ramos que tiveram crescimento, como os setores de alimentos e cursos on-line.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Com a pandemia, o governo federal por sua vez teve que tomar algumas decisões, para que ela não tomasse grandes proporções de contágio no país, e para isso editou medida provisória nº 926/20 e decretos para alterar a Lei nº 13.979/20, assim, impediu a interrupção de atividades e do fornecimento de insumos e materiais necessários à sobrevivência, saúde, abastecimento e segurança da população brasileira.

Algumas empresas acabaram tendo mais liberdade de trabalho e podem ser consideradas, de alguma forma, privilegiadas na competição de mercado, assim como, houve outras que foram bastante prejudicadas, isto porque, foram obrigadas a interromper suas atividades. Entre estas as micro e pequenas

empresas de serviços, que têm baixa tecnologia, estas não conseguiram manter os clientes e por esta motivo viram seus faturamentos diminuir drasticamente ou até desaparecerem.

O Governo de São Paulo teve uma estratégia para retomar as atividades com segurança, impondo várias fases, estas determinavam horas de atendimento, setores autorizados e conforme mostrado na **Erro! Fonte de referência não encontrada.** e **Erro! Fonte de referência não encontrada.**, de alguma sorte determinava quais empresas e setores poderiam voltar a funcionar e retomar seus faturamentos.

Conforme este plano muitas pequenas empresas nos seguintes setores foram prejudicadas; bares e restaurantes; pequenos comércios; salões de beleza; academias; eventos; pequenas escolas privadas; e empresa que dependiam de espaços públicos para funcionar.

Figura 1: Critérios de Cálculo de Fases

Critério	Indicador	Fase 1 Alerta máximo	Fase 2 Controle	Fase 3 Flexibilização	Fase 4 Abertura parcial
Capacidade do Sistema de Saúde	Taxa de ocupação de leitos UTI COVID	Acima de 80%	Entre 70% e 80%	Entre 70% e 60%	Abaixo de 60%
	Leitos UTI COVID / 100k habitantes	Abaixo de 3,0	Entre 3,0 e 5,0	Acima de 5,0	Acima de 5,0
Evolução da epidemia	# de novos casos últimos 7 dias / # de novos casos 7 dias anteriores	Acima de 2,0	Entre 1,0 e 2,0	Entre 1,0 e 2,0	Abaixo de 1,0
	# de novas internações últimos 7 dias / # de novas internações 7 dias anteriores	Acima de 1,5	Entre 1,0 e 1,5	Entre 0,5 e 1,0	Abaixo de 0,5
	# de óbitos por COVID nos últimos 7 dias / # de óbitos por COVID nos 7 dias anteriores	Acima de 2,0	Entre 1,0 e 2,0	Entre 0,5 e 1,0	Abaixo de 0,5

Fonte: Governo do estado de São Paulo (2020)

Figura 2: Abertura dos setores da economia de acordo com as fases

Setores temáticos	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5
Espaços públicos	x	x	x	x	✓
Atividades imobiliárias	x	Aberto com restrições	✓	✓	✓
Concessionárias	x	Aberto com restrições	✓	✓	✓
Escritórios	x	Aberto com restrições	✓	✓	✓
Bares, restaurantes e similares	x	x	Aberto com restrições	Aberto com restrições	✓
Comércio	x	Aberto com restrições	Aberto com restrições	Aberto com restrições	✓
Shopping center	x	Aberto com restrições	Aberto com restrições	Aberto com restrições	✓
Salão de beleza	x	x	Aberto com restrições	Aberto com restrições	✓
Academia	x	x	x	Aberto com restrições	✓
Teatro, cinemas	x	x	x	x	✓
Promover eventos que geram aglomeração, incl. esportivos	x	x	x	x	✓
Educação	A ser definido				
Transporte					

Fonte: Governo do estado de São Paulo (2020)

2.1 O impacto nos Setores econômicos

Apesar das restrições, o Governo Federal, para ajudar a economia e facilitar a circulação de dinheiro, desenvolveu linhas de crédito para financiar a folha de pagamento de pequenas empresas, com o valor máximo de dois salários-mínimos por funcionário, apesar da restrição do valor este financiamento colaborou para que as PMEs mantivessem suas folhas de pagamento em dia.

Por outro lado, para a população houve um benefício financeiro concedido pelo Governo, chamado de Auxílio Emergencial, destinado aos trabalhadores informais, microempreendedores individuais (MEI), autônomos e desempregados, que teve por objetivo fornecer proteção emergencial no período de enfrentamento à crise causada pela pandemia, estes movimentos tiveram um resultado positivo no curto prazo, quando se observa os dados.

De acordo com dados do Ministério da Economia (MAPA DE EMPRESAS, 2022), considerando as pequenas empresas e os MEIs, nota-se que tanto no estado de São Paulo como em Presidente Prudente (principal cidade do Oeste Paulista) houve aumento no número de empresas criadas entre o ano de 2019 (pré-pandemia) e 2020 (início da pandemia), o mesmo movimento ocorreu entre 2020 e 2021 para ambas as localidades.

Entretanto, percebe-se que a proporção apresentada por Presidente Prudente foi inferior a proporção estadual de empresas abertas.

Tabela 1: Dados das empresas do Estado de São Paulo (2019 - 2021)

	2019	2020	2021
Empresas ativas	4865616	5439730	6080026
Empresas abertas	906245	929457	1109935
Empresas extintas	332131	289161	388894

Fonte: elaborado pelo autor (2022)

Tabela 2: Dados das empresas de Presidente Prudente (2019 - 2021)

	2019	2020	2021
Empresas ativas	27047	30471	34386
Empresas abertas	5514	5592	5865
Empresas extintas	2090	1677	1999

Fonte: elaborado pelo autor (2022)

Prosseguindo na análise do conteúdo das Tabelas 1 e 2, com foco nas empresas extintas, percebe-se que no primeiro ano da pandemia houve diminuição das empresas fechadas considerando 2019 seja no Estado como em Presidente Prudente, mas esta tendência de mercado não se manteve no ano de 2021, houve um aumento e 2021 foi maior que 2020 para Presidente Prudente e em São Paulo o ano de 2021 foi maior que 2019 e 2020.

Sendo possível considerar que, o empresário na tentativa de manter o empreendimento aberto no início da pandemia continuou insistindo na manutenção do negócio e com o suporte financeiro dado pelo Governo ele teve êxito, porém na hipótese que que pequenas empresas têm pouco recurso financeiro, o aumento fechamentos em 2021, pode-se ser considerado um movimento normal no PC.

Observa-se que, Presidente Prudente apresentou proporcionalmente menor fechamento de empresas em relação ao Estado de São Paulo. As proporcionalidades citadas estão apresentadas na **Erro! Fonte de referência não encontrada.**

Tabela 3: Proporção de crescimento de empresas abertas e extintas por localidade (2019 - 2021)

Localidade	Situação das empresas	De 2019 para 2020	De 2020 para 2021	De 2019 para 2021
Estado de SP	Abertas	+2,5%	+18,06%	+18,35%
	Extintas	-14,86%	+25,65%	+14,6%
	Abertas	+1,39%	+4,65%	+5,98%

Presidente Prudente	Extintas	-24,63%	+16,11%	-4,55%
---------------------	----------	---------	---------	--------

Fonte: elaborado pelo autor (2022)

A Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP, 2021), demonstrava que apenas 12,3% das empresas tiveram aumento no lucro mensal durante o período da pandemia. Por outro lado, 72,6% das empresas do Estado tiveram redução de clientes, mas apesar disso, 70,8% das empresas não contraíram empréstimos ou financiamento para se manterem.

Apesar de ainda não haver dados regionalizados que considere os 53 municípios da Região Administrativa de Presidente Prudente (RA – 10), é possível prever que cada município terá resultados econômicos diferente, apesar das leis estaduais e federais contemplarem todas as cidades, o tecido social de cada município foi afetado de forma diferente, isto porque, o criador de riqueza local pode ter sido afetado positivamente ou negativamente, conforme sua vocação.

Segundo Lourenzani e Bertoncetto (2021), trinta e três dos 53 municípios da região já sofriam da armadilha de pobreza rural, por estarem fora de cadeias de suprimentos nacionais ou internacionais, assim acredita-se que com o fechamento obrigatório do PC e o isolamento já existente estes municípios provavelmente sofreram de forma mais aguda com as restrições, desta forma, os números favoráveis de Presidente Prudente podem ser seguidos, provavelmente, por apenas 36% dos municípios da RA – 10.

Algumas empresas, não conseguiram se manter durante a pandemia. Companhias aéreas foram as primeiras a sentirem a queda, seguidas por empresas que dependem também do turismo ou de viagens. Varejistas com fraca presença no e-commerce também sofreram com a ausência de clientes.

Não foi apenas lojas pequenas que apresentaram prejuízos, grandes empresas não resistiram e precisaram recorrer à recuperação judicial para não ficar insolventes. Ao mesmo tempo, enquanto shoppings e lojas de departamentos amargam prejuízos com a pandemia, observou-se por exemplo; empresas de varejo incluindo em seu portfólio itens da cesta básica, como arroz,

feijão, macarrão e óleo de soja, e com isso obtiveram liminares na Justiça para ser incluída na mesma categoria dos supermercados e como consequência abrir seus estabelecimentos.

Na região de Presidente Prudente, foi notado que várias empresas tiveram que cortar gastos para manter as portas abertas, mas também, surgiram oportunidades de novas ferramentas para ter contato com o cliente, trazendo assim mais competitividade no mercado regional, este movimento foi possível com a integração da tecnologia nas pequenas empresas.

3. PROCEDIMENTOS METODOLOGICOS

Este artigo buscou respostas aos objetivos utilizando métodos bibliográficos, exploratório, descritivos. Desta forma, foi possível observar os reflexos da pandemia e o PC na economia brasileira, assim como, explorar os desafios e oportunidades locais e descrever possíveis soluções tecnológicas.

A pesquisa bibliográfica segundo Alyrio (2010), trata-se de uma análise de determinado tema em material teórico, que serve como dados preliminares da análise específicas, estes dados terão como fontes, a legislação vigente, dados oficiais dos governos federais e ou estaduais, sempre observando o recorte geográfico e o espaço temporal determinado.

Para contribuir na construção da busca das respostas, se utilizou o método exploratório, visto o conhecimento prévio dos autores no universo de micro e pequenas empresas na RA – 10, acredita-se que as micro e pequenas empresas sofreram de forma mais aguda com as medidas de restrições e concomitantemente foram aquelas que buscaram se adaptar mais rapidamente.

A pesquisa exploratória tem como o intuito, segundo Lozada e Nunes (2019):

...conhecer profundamente o assunto em questão. Assim, o pesquisador estará apto a construir hipóteses sobre tal assunto, aumentando o nível de compreensão acerca dele. Normalmente, as pesquisas exploratórias constituem a primeira etapa de uma pesquisa mais ampla. (LOZADA; NUNES. 2019, p.139).

A descrição do cenário atual e possíveis desdobramentos é o terceiro passo desta pesquisa, o método descritivo tem como objetivo descrever as

características de uma determinada população ou cenário. Assim, buscou-se possíveis soluções regionais que colaborem como o desenvolvimento de novos negócios e a manutenção dos atuais.

Pesquisa descritiva segundo Santos e Filho (2012):

A estatística descritiva, que tem por objeto a apresentação dos fenômenos, vai possibilitar ao pesquisador uma grande quantidade de informações, além de permitir reflexões e formulações de hipóteses de trabalho. (SANTOS; FILHO 2012, p.147).

O processo de busca teve como princípio a definição jurídica das micro e pequenas empresas, os dados de mercado sobre o impacto durante a pandemia tiveram como fonte os Ministérios da Economia e do Trabalho, e as atividades econômicas regionais foram observadas do IBGE e o SEADE Paulista.

O processo exploratório tem como princípio a vocação regional já descrita em relatórios do Sebrae, do documento Pontal 2030 e o relatório de pós-doutorado do orientador, ao mesmo tempo, da experiência profissional dos autores que atuam em empresas de pequeno porte na RA 10. Desta forma, foi possível identificar os movimentos socioeconômicos no recorte temporal determinado.

Por meio da metodologia foi possível descrever oportunidades e ameaças contemporâneas para as micro e pequenas empresas da RA – 10 para 2022 e observar tendências para 2023.

3.1 Análise de Dados

Os resultados encontrados foram identificados em índices de oportunidades para empreendedores e futuros empreendedores as possibilidades do cenário econômico que será construído para as micro e pequenas empresas na RA – 10 pós PC.

Para tal, os dados encontrados foram tabulados em uma planilha eletrônica de forma estatística para ser construído possível modelo de possibilidades utilizando ferramentas administrativas conhecidas como Pestel.

Pestel segundo Gupta (2013) é uma ferramenta utilizada para identificar as forças macro (externas) que afetam um negócio. Ainda segundo o autor, este

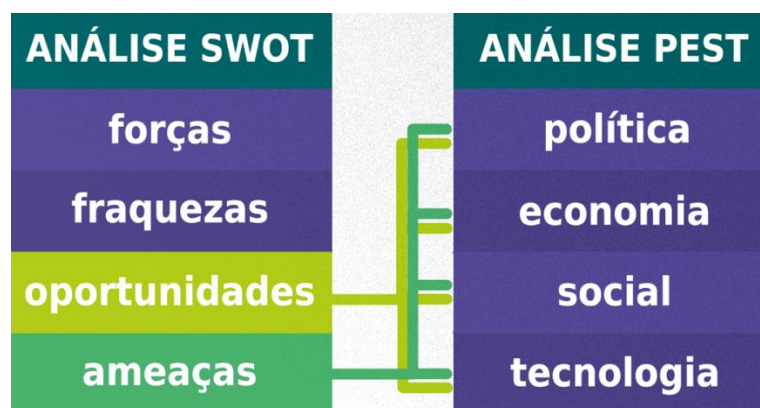
tipo de análise tem como objetivo dar subsídios para as empresas reagir às mudanças de forma mais eficiente.

O nome Pestel é um mnêmico de fatores externos analisados; P fatores políticos; E fatores econômicos; S fatores sociais; e T fatores tecnológicos em inglês PEST. Reflete o estado da arte do que está sendo investigado, proporcionar suporte convincente para o conhecimento científico relativo ao tema abordado, apresentar relações causais lógicas ou empíricas ao se estabelecer proposições ou hipóteses, e abranger os principais autores que irão embasar a posterior discussão dos resultados

4. ANÁLISE E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS

O modelo PEST é uma forma de análise de negócio olhando 4 aspectos diferentes, formando assim a sigla que o nomeia: político, econômico, social, tecnológico. Esse modelo geralmente é usado junto com a tabela SWOT.

Figura 3: Trabalho em conjunto de SWOT e PEST



Fonte: elaborado pelo autor (2022)

Na análise SWOT as forças e fraquezas são pontos das empresas, e não se buscou nesta pesquisa, nenhum estudo de caso de caso ou exemplo, desta forma o foco e objetivos foi analisar as oportunidade e ameaças do PC e os possíveis desdobramentos do período pós-Covid-19.

Tabela 4: Oportunidades e ameaças para pequenas empresas da RA – 10.

Encontro Científico de Ciências Administrativas (ECCAD) – ISSN 2674-8304 – Volume 5, Número 1 - 2022

SWOT	
Oportunidades	Mudança de comportamento dos consumidores; Acesso a novas tecnologias com baixos custos ou de forma gratuita; Aumento de escala com baixo custo, com o uso da internet; Facilidade de encontrar novos fornecedores por meio digital e assim diversificar portfolio.
Ameaças	Volta das medidas restritivas de circulação de pessoas; Maior capilaridade de grandes empresas em pequenos nichos de mercado; Crise financeira causada por problemas políticos e sociais, causando a queda do consumo; Dificuldade de acesso ao crédito para pequenas empresas.

Fonte: elaborado pelo autor (2022)

A seguir estão descritos, o que analisar em cada ponto de PEST: No setor político são observados os fatores políticos que podem afetar o negócio, que tem como exemplo, política governamental, estabilidade ou instabilidade política, burocracia, corrupção, política de comercio exterior, política fiscal restrição comercial, leis trabalhistas/ambientais/de direitos autorais/defesa do consumidor, regulação da concorrência, concessões de financiamento e iniciativa.

Segundo os dados coletados, no Oeste Paulista tiveram algumas restrições, ordenadas pelo Governo Federal e Estadual que proibiram a circulação sem o uso de máscaras, e até mesmo proibir pessoas de saírem de casa por causa do vírus sendo assim e dificultou o fornecimento de insumos e materiais necessários. Também houve a instabilidade nas fases de alerta, onde dificultou as tomadas de decisões.

Já no setor econômico, é observado as forças econômicas globais que podem afetar o que a empresa está tentando fazer, isso inclui as tendências econômicas, taxas de crescimento, crescimento de indústria, fatores sazonais, tributação, inflação, taxa de juros, câmbio internacional, comercio internacional, custo trabalhistas, renda disponível ao consumidor, taxa de desemprego, disponibilidade de credito, políticas monetárias e custos de matéria-prima.

A economia do Oeste Paulista, como de todo o território nacional, teve a ajuda governamental através dos benefícios cedidos as empresas, colaborando na permanência das empresas, e a mesma, mantendo sua equipe de funcionários, evitando a alta do desemprego, benefícios cedidos também para a sociedade afim de manter o consumo, assim alimentando a cadeia economia.

Nos aspectos sociais, atitudes e tendências que influenciam seu negócio e mercado-alvo, como atitudes e crenças compartilhadas sobre uma série de fatores, incluindo saúde, trabalho, lazer, dinheiro, atendimento ao cliente, importação, religião, tabus culturais, meio ambiente; crescimento populacional e demografia, tamanho/estrutura familiar, imigração/emigração e tendências de estilo de vida.

Analisando os aspectos sociais a população teve medo de ir até as empresas para comprar produtos e acabaram preferindo comprar de forma online, ou ir em empresas maiores onde pareciam que estava mais segura pois tinham pessoas com mais cuidado (mascara, álcool em gel, termômetro).

Na tecnologia que pode afetar a maneira como você faz, distribui a comunicação de seus produtos e serviços, exemplo a infraestrutura de tecnologia e comunicação, tecnologias emergentes, automação, legislação em torno de tecnologia, pesquisa e inovação, regulação da propriedade intelectual, tecnologia e desenvolvimento concorrentes e incentivos tecnológicos.

Com a tecnologia, as empresas começaram a aproveitar das ferramentas oferecidas que ajudam a fazer propagandas nas redes sociais, também as que permitem vendas on-line, afim de aproveitarem para manter suas vendas, já que o comercio presencial estava proibido.

Neste parágrafo, tem-se a análise PEST do período de 2020 e 2021: A política estava instável com as diversas trocas de ministros. Além disso o aspecto social mudou, pois o hábito de compra era presencial, porem essa ação foi proibido e/ou reduzida. Na pandemia tivemos implantação de leis e multas para que não houvesse proliferação do vírus. Neste período houve crescimento do uso de tecnologia para manutenção das lojas. No aspecto econômico, tivemos o incentivo financeiro do governo, no primeiro ano da pandemia. Durante esse período, não houve decisões relevantes sobre pontos ambientais.

Na tabela 3, confirma-se a ideia de que apesar da instabilidade política e das mudanças sociais e legais, as empresas foram mais impactadas pelos fatores econômicos e tecnológicos que mantiveram o comércio. Vendo que o incentivo econômico foi reduzido, as empresas conseqüentemente fecharam.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Visamos acompanhar quais foram os impactos da pandemia nas micro e pequenas empresas, a fim de demonstrar o que as empresas sofreram e quais ações foram realizadas durante esse período.

De acordo com as pesquisas realizadas para a realização do artigo, chegamos à conclusão de que durante a pandemia as empresas passaram por momentos muito difíceis. E agora estão se reerguendo para conseguir bons faturamentos novamente.

A pesquisa também trouxe a oportunidade de mostrarmos quanto as empresas perderam ou ganharam com a pandemia, a onde recorreram para não falirem.

Então para sugestão de pesquisas futuras fica a oportunidade de discutir como as empresas realmente se reergueram, o que elas utilizaram para melhoria, e como passou nesse novo ano de recomeço (2022) mesmo com todas as dificuldades.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACADÊMICA PESQUISA. Método quantitativo – O que é e como fazer? - Pesquisa na Prática. (mar 2020). Disponível em:
<https://www.youtube.com/watch?v=l6Ju5hp-M08>. Acesso em: 11 nov. 2021.

ALYRIO, Rovigati Danilo. Métodos e Técnicas de Pesquisa em Administração - Volume Único - Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2009. Disponível em:
<https://canal.cecierj.edu.br/recurso/6448>. Acesso em: 10 nov. 2021.

ARTIGO. OS IMPACTOS DA PANDEMIA NO COMÉRCIO VAREJISTA DE PRESIDENTE PRUDENTE: UM ESTUDO SOBRE AS SOLUÇÕES ENCONTRADAS PELAS EMPRESAS

<https://fatecpp.edu.br/alomorfia/index.php/alomorfia/article/view/142/58>

BEZERRA, Juliana. Setores da economia. Disponível em:
<https://www.todamateria.com.br/setores-da-economia/>. Acesso em: 29 set.
2021.

CAIXA AUXÍLIO EMERGENCIAL - <https://www.caixa.gov.br/auxilio/perguntas-frequentes/Paginas> - 2021

CAMARGO, Renata. Tudo sobre as diferenças entre MEI, ME, EI, EPP, EIRELI, SA e Ltda. 2017. Disponível em:
<https://www.treasy.com.br/blog/diferencas-entre-mei-me-ei-epp-eireli-sa-ltda/>.
Acesso em: 29 set. 2021.

DECRETO RELACIONADO À QUARENTENA – 2021
<https://www.saopaulo.sp.gov.br/coronavirus/quarentena/>

EXAME. Como os setores da economia atravessaram os desafios da pandemia
<https://exame.com/revista-exame/o-ano-que-mudou-tudo/> - 2021

FECOMERCIO SP. Imprensa
<https://www.fecomercio.com.br/noticia/seis-em-cada-dez-empresas-perderam-faturamento-durante-a-pandemia-no-estado-de-sao-paulo> – 2021

GOVERNO DIGITAL. Painel Mapa de Empresas
<https://www.gov.br/governodigital/pt-br/mapa-de-empresas/painel-mapa-de-empresas> - (2020) atualizado 2022

GUITARRARA, Paloma. Setores da economia. Disponível em:
<https://brasilescola.uol.com.br/geografia/setores-economia.htm>. Acesso em: 28
de set. de 2021.

GUPTA, A. Environmental and pest analysis: an approach to external business environment. Meirt Research Journal of Art, Social Sciences and Humanities, Vol 1 N.2 pp 13-17, 2013.

LOURANZANI, W. L.; BERTONCELLO, A.G. Dinâmica de Desenvolvimento Rural na Região de Presidente Prudente. **PRETEXTO FUMEC MG. VOL. 22 Nº 3. JUL/SET (2021)**

LOZADA, Gisele.; NUNES, Karina.da. S. Metodologia Científica. Grupo A, 2019. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595029576/>. Acesso em:
17 nov. 2021.

MAPA DE EMPRESAS. Ministério da economia – 1º quadrimestre de 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/mapa-de-empresas>

empresas/boletins/mapa-de-empresas-boletim-do-1o-quadrimestre-de-2020-1.pdf. Acesso em: 29 set. 2021.

MAPA DE EMPRESAS. Ministério da economia – 1º quadrimestre de 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/mapa-de-empresas/boletins/mapa-de-empresas-boletim-do-1o-quadrimestre-de-2021.pdf>. Acesso em: 29 set. 2021.

MARCELINO, J. A.; SVERZUTI, A. R. de O.; TRIZOLIO, B. L. G. da S. Agronegócio brasileiro e o comportamento do setor em meio às crises econômicas e os impactos sofridos pela pandemia da covid-19. Boletim de Conjuntura (BOCA), Boa Vista, v. 3, n. 9, p. 127–138, 2020. Disponível em: <http://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/67>. Acesso em: 30 set. 2021.

MARTINEZ, Fernanda. Busca por cursos on-line dispara na pandemia; veja dicas para empreender no universo digital. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/pme/noticia/2021/08/03/busca-por-cursos-on-line-dispara-na-pandemia-veja-dicas-para-empreender-no-universo-digital.ghtml>. Acesso em: 29 set. 2021.

MMURAD. Setor de Serviços reage em meio à continuação da pandemia. Disponível em: <https://mmurad.com.br/blog/setor-servicos-pandemia/>. Acesso em: 29 set. 2021.

UOU. <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2020/05/20/para-abrir-na-quarentena-havan-passa-a-vender-alimentos-da-cesta-basica.htm>

PORTAL DA LEGISLAÇÃO. Serviços essenciais - covid-19
<https://www.caixa.gov.br/auxilio/perguntas>

QUESTIONPRO. Conselhos para análises de dados de uma pesquisa. Disponível em: <https://www.questionpro.com/blog/pt-br/analises-dados-quantitativo/> - Acesso em: 11 nov. 2021.

SANTOS, João. A.; FILHO, Domingos. P. Metodologia científica. Cengage Learning Brasil, 2012. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522112661/>. Acesso em: 17 nov. 2021.

SEBRAE. Governo anuncia linha de crédito para folha de pagamento
<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/governo-anuncia-linha-de-credito-para-folha-de-pagamento>

SEU DINHEIRO. Os 'falidos' do coronavírus: veja as empresas que quebraram na pandemia.

<https://www.seudinheiro.com/2020/empresas/os-falidos-do-coronavirus-veja-as-empresas-que-quebraram-na-pandemia>

IMPACTO DO CÂMBIO NO DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO DE PAÍSES EMERGENTES

EXCHANGE IMPACT ON ECONOMIC DEVELOPMENT OF EMERGING COUNTRIES

Gabriel De Oliveira Rocha

Rochagabriel570@gmail.com – Universidade do Oeste Paulista

Alexandre Godinho Bertoncello

bertoncello@unoeste.br – Universidade do Oeste Paulista

RESUMO: Do ponto de vista econômico pode-se dividir o mundo em alguns blocos de países, os chamados; desenvolvidos; em desenvolvimento ou emergentes; e os subdesenvolvidos. O Brasil encontra-se no segundo bloco em conjunto com inúmeros outros países, e um dos meios para alcançar o desenvolvimento é o acúmulo de capital, este ocorre por meio do comércio internacional que pode ser otimizado ou não por meio de políticas cambiais. Este projeto de pesquisa busca identificar os efeitos das políticas cambiais em 5 países emergentes: África do Sul; Brasil; Índia; Rússia; e Turquia, e concomitantemente identificar caminhos para o Brasil obter maior acúmulo de capital. Para alcançar os objetivos foram utilizados métodos bibliográficos, quantitativo comparativo, exploratório. Como resultado observou-se grandes diferenças entre as políticas cambiais e políticas internas de bem-estar social, mas os sujeitos pesquisados, demonstraram uma correlação direta entre o câmbio e as exportações e reservas. Assim, conclui-se que a política cambial tem pesados impactos macroeconômicos, mas resoluções internas influenciam de forma mais efetiva a criação de emprego e redução da miséria.

Palavras-chaves: Dólar; Riqueza das nações; Qualidade de vida.

ABSTRACT: From the economic point of view, the world can be divided into some blocks of countries, the so-called; developed; developing or emerging; and the underdeveloped. Brazil is in the second block together with numerous other countries, and one of the means to achieve development is the accumulation of capital, this occurs through international trade that can be optimized or not through exchange rate policies. This research project seeks to identify the effects of exchange rate policies in 5 emerging countries: South Africa; Brazil; India; Russia; and Turkey, and at the same time identify ways for Brazil to obtain greater capital accumulation. To achieve the objectives, bibliographic, quantitative, comparative, and exploratory methods were used. As a result, great differences were observed between exchange rate policies and internal social welfare policies, but the subjects surveyed showed a direct correlation between the exchange rate and exports and reserves. Thus, it is concluded that exchange rate policy has heavy macroeconomic impacts, but internal resolutions more effectively influence job creation and poverty reduction.

Keywords: Dollar; Wealth of Nations; Quality of life.

1. INTRODUÇÃO

Compreender de forma sistêmica o impacto do câmbio no desenvolvimento econômico de países emergentes é um grande dilema econômico, diversos modelos foram adotados, alguns com câmbios fixos, outros

desvalorizando a moeda nacional, outras economias tentaram sobrevalorizar a moeda local para criar estabilidade econômica, neste trabalho foi possível compreender quais são os caminhos traçados e as consequências para algumas economias emergentes.

Assim, com este foco, o primeiro ponto foi demonstrar a diferença entre países emergentes, os países desenvolvidos e países pobres. Segundo Erik S. Reinert (2016), com o seu livro, “Como os países ricos ficaram ricos e por que os países pobres continuam pobres?”, o autor coloca seu ponto de vista sobre este suposto dilema econômico entre economias com diferentes arranjos sociais.

Reinert (2016) explica que, em países pobres, as suas economias são de concorrência perfeita, significando que, os produtores jamais podem influenciar nos preços dos artigos que produzem. Em outras palavras, este fenômeno priva estes países de se industrializarem, pela ausência de acúmulo de capital, e assim, conseguirem o tão almejado crescimento econômico, para ele o Consenso de Washington explica este fenômeno econômico.

Os países que hoje habitam o grupo dos sete (doravante G7), que são as potências econômicas mundiais, tornaram-se ascendentes, pois usaram métodos que hoje são proibidos por eles. Estes países possuem concorrência imperfeita, os seus produtores são tão grandes, que podem influenciar com seus preços no mercado nacional e em alguns casos no mercado internacional e modificando-os para otimizar o acúmulo de capital.

Rodrik (2006) corrobora com Reinert (2016) e afirma que, para um país ser desenvolvido, ele deve ter sua economia voltada para a concorrência imperfeita, em outras palavras, deveria ser pouco desenvolvido na produção de commodities, normalmente este fato ocorre quando o país tem escassos recursos naturais. Desta forma, sendo a economia brasileira a antítese disto, este fato explicaria a situação do Brasil e outros emergentes que apesar de terem um potencial de crescimento continuam presos a armadilha da renda média e nunca se tornam desenvolvidos.

Outro fato relevante é que países menos desenvolvidos a mão-de-obra custa menos, assim, baixo custo de produção atrai multinacionais, gerando emprego, e industrialização permitindo um certo grau de desenvolvimento,

desde que, o custo da mão de obra não aumente. Apesar de limitar o aumento da massa salarial do país, este fenômeno é importante para a economia mundial, pois as empresas buscam alianças comerciais com potencial de crescimento, e assim, evitando uma centralização de poder em um único país ou nos G7, possibilitando o surgimento de países emergentes.

Não há uma lista universal que classifica quais são os países emergentes, entretanto, segundo a classificação de Jim O'Neill (2001), os países emergentes mais relevantes são: África do Sul, Brasil, China, Índia e Rússia, mais conhecidos pela sigla (BRIC'S). No entanto, segundo o Gentili, Almenfi e Dale (2020), em um relatório do Banco Mundial a China não é classificada mais como um país emergente, portanto, é comum usar a Turquia como o possível substituto a este grupo de países, porém eles têm estratégia de câmbio diferente para otimizar e tentar romper a armadilha de renda média.

Outro fator interessante a ser destacado é que as nomenclaturas mudam com o passar do tempo ou pelos pensamentos dos autores ou por questões políticas como exemplo podemos citar algumas: primeiro, segundo e terceiro mundo; pobres e ricos; desenvolvidos; emergentes e em desenvolvimento; ou pela renda alta, média alta, média baixa e baixa. Este trabalho não entra nesta discussão, o foco é pragmático, foi analisar dados objetivos dos países observados.

Luiz Carlos Bresser – Pereira (2007), afirmava que, o câmbio é um termo usado para definir a troca entre duas moedas diferentes, ele complementa dizendo que, não apenas a troca, mas, também, da quantidade necessária de dinheiro local para compra de um bem ou serviço contado em dinheiro de outros países, este movimento monetário é chamado de taxa de câmbio.

Dando ênfase aos países emergentes, Rossi (2016) com o seu livro, "Taxa de câmbio e política cambial no Brasil", ele explica que, o tipo de câmbio adotado pelo Brasil é o flutuante, neste sistema, o mercado estabelece os valores da taxa de câmbio, porém, com esta escolha, podem ocorrer grandes variações das taxas de câmbio em intervalos curtos de tempo.

A vantagem é que o próprio mercado regula as taxas de câmbio, por este motivo não causa distorções cambiais na economia. Por outro lado, deve-se

observar que, a valorização excessiva das moedas estrangeiras, pode causar inflação interna, enquanto a desvalorização, pode ocasionar diminuição das exportações.

Seguindo esta linha de pensamento, Calvo e Reinhart (2002) argumentam que, os países emergentes, não deveriam ter medo de flutuar suas moedas, afinal os mecanismos e consequências são claras.

Tabela 1: Efeitos econômicos do câmbio.

	Valorização	Desvalorização
Importações	Torna importações mais baratas, significando que, é preciso de menos reais para comprar dólares, tornando produtos estrangeiros mais baratos e assim, aumentando o poder de compra e acúmulo de capital local.	As importações diminuem sendo reflexo do aumento relativo dos preços internacionais, para os bens substitutivos proporcionam uma melhora na indústria e agropecuária local, e os bens oblíquos causam aumento da inflação.
Exportações	As exportações ficam mais caras, assim de certa forma há uma perda da competitividade das exportações, conveniente da valorização cambial, que certamente, estrangeiros irão começar a procurar outros lugares para compra, pois precisaram desembolsar mais dólares, para efetuarem a aquisição de um produto.	Com a desvalorização aumenta a competitividade internacional e proporcionando um desenvolvimento acelerado, ao mesmo tempo aumenta os custos de compra de insumos e bens e serviços que não existem no país.

Fonte: Calvo e Reinhart (2002) adaptados pelos autores.

Observado a importância da política cambial de um país na sua economia buscou-se verificar o impacto no acúmulo de capital comparado ao dólar nos países emergentes pesquisados: África do Sul, Brasil, Índia, Rússia e Turquia. Para tal verificou-se o acúmulo de reservas nos últimos 20 anos, correlacionou-se o sistema de câmbio e os impactos positivos ou negativos na balança comercial e analisou-se possíveis desdobramentos na política econômica dos países emergentes selecionados.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Existem vários pontos de vista sobre como ocorreram os desequilíbrios macroeconômicos globais, um dos quais ocorreu durante o pós-guerra, quando o projeto americano conhecido como "Bretton Woods" se concentrou em promover o comércio internacional, protegendo o desenvolvimento econômico

de falhas financeiras. O foco principal do projeto foi o desenvolvimento de regras monetárias para garantir a consistência dos balanços de pagamentos.

Keynes então propôs a formação de um banco central que controlaria todos os bancos centrais, conhecido como “Clearing Union”, e teria uma moeda conhecida como “bancor” que seria usada apenas para liquidar posições entre bancos. O plano de Keynes buscava extinguir o papel do ouro, que era o último ativo de reserva do sistema.

Em 1944, houve uma reunião entre credores e banqueiros Norte Americanos que foi decidido que o Clearing Union não seria aderido e sim o fundo monetário internacional, mais conhecido como (FMI). Assim acarretou que o *bancor*, fosse substituído pelo dólar como moeda reserva.

Algumas linhas de pensamentos identificaram a política de câmbio ativa como uma ferramenta de desenvolvimento, apoiada no modelo de Hicks (1974), que discutiu o ciclo de preços das commodities. Que distingue os mercados entre *fixprice* e *flexprice*, em outras palavras, as indústrias que produzem bens devem ajustar as quantidades de produção junto a demanda, enquanto as indústrias de commodities devem ajustar os preços.

Rossi (2016), também defende esta política cambial e diz que: “uma taxa de câmbio mais adequada ao desenvolvimento econômico, que permita a passagem para outro padrão de flutuação cambial, menos volátil e mais apropriado às necessidades do parque produtivo brasileiro”. Defendendo que, no mercado financeiro, há uma forte rejeição à ideia de se usar a taxa de câmbio como instrumento, assim como à própria ideia de industrialização. Demonstrando que o governo tem condições de regular o mercado e “neutralizar o efeito da especulação sobre a taxa de câmbio, que poderá flutuar mais próxima aos fundamentos, sem distorções financeiras”.

Tabela 2: Política Câmbial

Motivos da Política Câmbial	Reais	Financeiros
Administração da volatilidade	1. Ciclo de preços de commodities	3. Ineficiência dos mercados financeiros
Administração do patamar	2. Doença holandesa	4. Carry trade

Fonte: Rossi (2016)

Com isso podemos destacar a doença Holandesa, onde Bresser (2008) dizia que: "A doença holandesa é a crônica sobre apreciação da taxa de câmbio de um país causada pela exploração de recursos abundantes e baratos, cuja produção e exportação é compatível com uma taxa de câmbio claramente mais apreciada que a taxa de câmbio que torna competitivas internacionalmente as demais empresas de bens comercializáveis que usam a tecnologia mais moderna existente no mundo". Ou seja, o aumento da receita com a exportação de recursos naturais valoriza demais a moeda local e leva à desindustrialização do setor manufatureiro, que fica menos competitivo em relação aos produtos externos.

A África do Sul é um país que fica situado ao sul da África, como o próprio nome sugere, sua capital é Pretória, tem uma extensão de 1.221.037 quilômetros quadrados territorial, tem uma população de 59.622.000 habitantes, o seu produto interno bruto (PIB) per capita em 2020 foi de 4.446,00 € e/ou 5.090,72 USD, seu índice de desenvolvimento humano (IDH) em 2019 foi registrado em 0,709 e seu governo é uma república parlamentarista.

O Brasil é um país situado na América do Sul, sua capital é Brasília, tem uma extensão de 8.515.770 km², sendo o 5º maior país do mundo em território, sua população é de 212.559.409 habitantes, o seu PIB per capita em 2020 foi de 5.945,00 € e/ou 6.796,84 USD, já seu IDH em 2019 foi de 0,765 e seu governo é uma república federativa presidencialista.

A Índia é um país localizado ao sul da Ásia, onde sua capital é Nova Deli, sua extensão territorial é de 3.287.259 km², e sua população é de 1.380.004.385 habitantes, sendo assim o 2º país mais populoso do mundo, seu PIB per capita em 2020 foi registrado em 1.691 € e/ou 1.900,71 USD, seu IDH identificado em 2019 foi de 0,645 e seu governo é uma república federativa parlamentarista.

A Rússia é um país que está em uma grande parte da Ásia e um pouco ao leste da Europa, onde sua capital é Moscou, que fica presente na Europa, sua extensão territorial é de 17.098.250 km², sendo assim o maior país em área territorial do mundo. Sua população é de 146.171.000 habitantes, com um PIB per capita registrado em 2020 de 8,843 € e/ou 10.126,72 USD, seu IDH registrado também em 2019 foi de 0,824, e seu governo é uma república

semipresidencialista federal que tem o Presidente como chefe de Estado e o Primeiro-Ministro como chefe de Governo. O Legislativo é bicameral, isto é, a Assembleia Russa possui duas casas para representar o povo: a Duma – a câmara baixa – e o Conselho de Federação – câmara alta do parlamento russo. A Duma equivale à Câmara dos Deputados no Brasil e o Conselho de Federação ao Senado.

A Turquia é um país estabelecido ao leste da Europa e ao oeste da Ásia. Sua capital é Ancara, tem uma extensão territorial de 785.350 km², tem uma população de 83.614.362 habitantes, seu PIB per capita registrado em 2020 é de 7.510 € e/ou 8.538,17 USD, seu IDH registrado em 2019 foi de 0,820 e seu governo é uma república unitária presidencialista.

O quadro abaixo exemplifica o modelo cambial de cada país citado, cujo foi adaptado de Moser-Boehm (2005).

Tabela 3: Políticas dos BC nos emergentes.

Países	Propriedade das reservas: %	Decisão s/ intervenções (1)	Divulgação da estratégia de	Divulgação das intervenções efetuadas
África do Sul	100	BC	Em caso de mudança	Sim
Brasil	0	BC	Em caso de mudança	Sim, diariamente
Índia	100	BC	Regularmente	Não
Rússia	100	BC	Regularmente	Não
Turquia	100	BC	Regularmente	Não

Fonte: BC = Banco Central Adaptado de Moser-Boehm (2005).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este artigo buscou respostas aos objetivos propostos utilizando métodos bibliográficos, quantitativo comparativo e exploratório. Assim, foi possível verificar o desenvolvimento econômico, concatenar impactos da balança comercial e valor cambial no tempo, e por fim explorar possíveis difusões macroeconômicas na econômica brasileira.

A pesquisa bibliográfica segundo Boccato (2006) caracteriza – se por ser uma revisão da literatura sobre as principais teorias que orientam o trabalho científico. Segundo ele: “a pesquisa bibliográfica busca a resolução de um problema (hipótese) por meio de referenciais teóricos publicados, analisando e discutindo as várias contribuições científicas”.

Para corroborar as informações bibliográfica, foi coletados dados econômicos e comparados. Segundo Charles Tilly (1984) pesquisa comparativa serve para explorar as semelhanças e diferenças e com isso entrever os princípios de variação de um determinado fenômeno ou os padrões mais gerais de um fenômeno em um grau maior de abstração. Segundo Sartori (1994) a comparação serve para defender uma hipótese comparada com outra.

Desta forma, foi possível explorar possíveis cenários para a economia dos países emergentes selecionados África do Sul, Brasil, Índia, Rússia e Turquia. Segundo Gil (2002) o método exploratório tem como objetivo aprimorar hipótese, validar instrumentos e proporcionar familiaridade com o campo de estudo. Estabelece a primeira etapa de um estudo mais amplo, proporciona maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito.

Pesquisa bibliográfica foi feita por meio dos portais de pesquisa CAPES, Scielo e Google Acadêmico e para selecionar a base teórica e assim tipificar os conceitos o modelo cambial adotado em cada país e os resultados do acúmulo de reservas e desenvolvimento econômicos dos países pesquisados, tendo como base o nível de industrialização, a taxa de desemprego e reserva internacional.

Após os resultados, foram coletados dados macroeconômicos dos países: África do Sul, Brasil, Índia, Rússia e Turquia, para verificar o desdobramento nos últimos 20 anos. Estes dados tiveram como base única o Banco Mundial evitando assim possíveis distorções metodológicas de cada país ou órgãos internacionais, estes dados macro coletados tiveram como princípio verificar: a inflação, o histórico da taxa cambial e *welfare state* representado pelo IDH.

Após a comparação entre pares, e o desdobramento das economias tendo como variável independente o cambio e os outros dados como variável dependente. Determinou-se as dinâmicas nacionais.

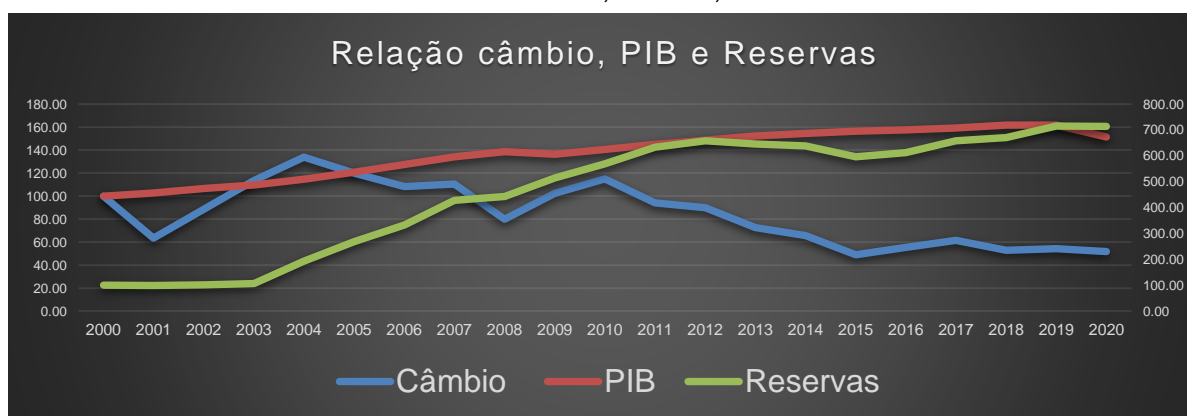
Na análise de dados verificou os países e seus dados macroeconômicos e políticas cambiais para aferiu a correlação entre as políticas cambiais dos 5 países e o acúmulo de capital. Para tal utilizou-se a estatística descritiva, de acordo com Akamine e Yamamoto (2013, p. 02) essa estatística busca organizar e apresentar os dados, podendo utilizar tabelas e gráficos para esse fim.

Os dados foram tabulados na ferramenta Microsoft Excel, e executada no software Gretl, verificou-se correlações quadradas que explicam grande parte do desdobramento econômico e social.

4. ANÁLISE E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS

África do Sul. O primeiro gráfico, que é o da África do Sul, identifica-se que ele representa uma relação da desvalorização do câmbio, aumento do PIB e das reservas. Todos os gráficos abaixo, sem exceção, 2020 acontece algo um pouco anormal com o que se está acostumado, mas vale lembrar que 2020 foi o primeiro ano da pandemia de COVID-19 e por isso há uma distorção em alguns deles.

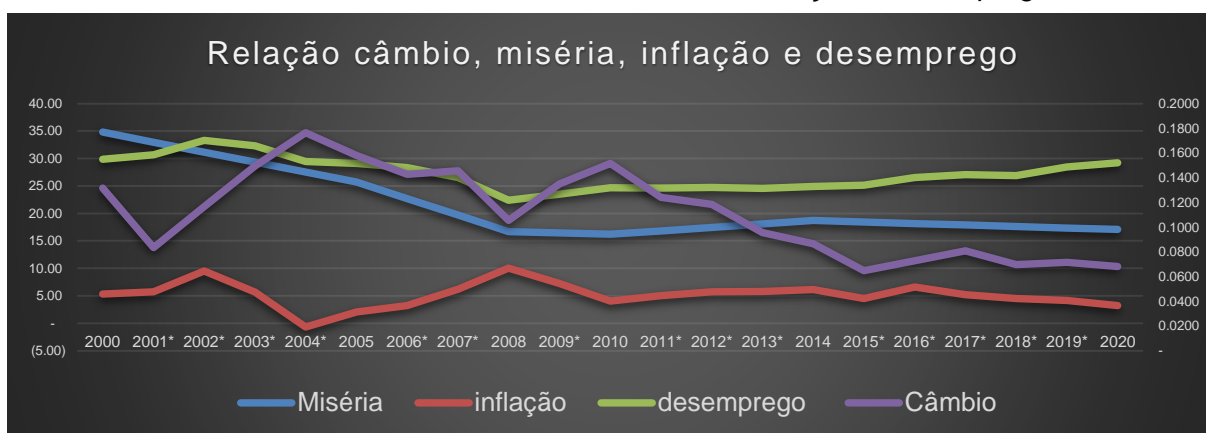
Gráfico 1: África do Sul, câmbio, PIB e reservas.



Fonte: World Bank adaptado pelos autores.

Nesse primeiro gráfico percebe-se que o câmbio cai, ou seja, a moeda se desvaloriza, com isso o país exporta mais, como a África do Sul é um país relativamente de mercado aberto e um grande exportador de minério, a consequência é de um aumento no PIB e um aumento em suas reservas.

Gráfico 2: África do Sul: Câmbio, miséria, inflação e desemprego.



Fonte: World Bank adaptado pelos autores.

No gráfico acima, como a África do Sul tem problemas estruturais com o Apartheid e sérios problemas com o racismo é possível identificar que a miséria tem um dos índices mais altos de todos os países emergentes, por isso o câmbio não seria o suficiente para resolver esse problema, pois possuem problemas sociais a serem resolvidos antes. Entretanto, nota-se que ele tem uma relação direta com a inflação, o que é possível identificar no gráfico, onde o câmbio é como um espelho da inflação

Abaixo observa-se um modelo econométrico, onde nota-se há correlação entre os dados, é importante destacar que quando há uma correlação muito forte, aparece três asterisco (*) ao lado direito dos dados, quando há uma média dois asteriscos e assim por diante. Pode-se identificar que existe uma correlação direta muito forte do câmbio com a inflação, pois se a moeda se desvaloriza, tudo sobe e existe uma relação com a miséria. Mas quando os extremos são tirados vemos que existe algo social a ser resolvido.

Figura 1: Resultados África do Sul

saída Gretl para Alexandre Godinho Bertoncello 2022-03-27 11:56 página 1 de 1
Teste de White para a heteroscedasticidade:
MQO, usando as observações 2000-2020 (T = 21)
Variável dependente: uhat^2

	coeficiente	erro padrão	razão-t	p-valor
const	-0,0679694	0,0772694	-0,8796	0,3997
PIBUSDAS	3,12337e-13	4,51221e-13	0,6922	0,5046
ReservaAS	-3,03373e-13	2,99635e-13	-1,012	0,3352
MisAriaAS	-0,000518821	0,000920265	-0,5638	0,5853
inflAAoAS	4,58622e-05	0,000159454	0,2876	0,7795
desempregoAS	0,00217047	0,00235683	0,9209	0,3788
sq_PIBUSDAS	0,00000	0,00000	-0,7131	0,4921
sq_ReservaAS	0,00000	0,00000	1,099	0,2976
sq_MisAriaAS	1,16382e-05	2,23536e-05	0,5206	0,6139
sq_inflAAoAS	2,75080e-06	1,74483e-05	0,1577	0,8779
sq_desempregoAS	-4,04488e-05	4,37063e-05	-0,9255	0,3765

R-quadrado não-ajustado = 0,272804

Estadística de teste: TR^2 = 5,728880,
com p-valor = P(Qui-quadrado(10) > 5,728880) = 0,837504

saída Gretl para Alexandre Godinho Bertoncello 2022-03-27 11:57 página 1 de 1
Modelo 2: MQO, usando as observações 2000-2020 (T = 21)
Variável dependente: CambiAS

	coeficiente	erro padrão	razão-t	p-valor
const	0,696436	0,108430	6,368	1,26e-05 ***
PIBUSDAS	-0,73822e-13	4,02166e-13	-2,419	0,0287 **
ReservaAS	-1,34239e-12	1,17289e-12	-1,145	0,2705
MisAriaAS	-0,00789232	0,00236126	-3,342	0,0045 ***
inflAAoAS	-0,00598291	0,00188884	-3,168	0,0064 ***
desempregoAS	-0,00126784	0,00268823	-0,4801	0,6339
Média var. dependente	0,111820	D.P. var. dependente	0,0834872	
Soma resid. quadrados	0,005131	E.P. da regressão	0,018496	
R-quadrado	0,789000	R-quadrado ajustado	0,718678	
F(2, 18)	11,21860	F-valor(F)	0,000122	
Log da verossimilhança	57,52954	Critério de Akaike	-103,0591	
Critério de Schwarz	-96,79194	Critério Hannan-Quinn	-101,6989	
rô	-0,238455	Durbin-Watson	2,179522	

Note: SQM = scarto quadratico medio; E.S. = erro standard

Excluindo a constante, a variável com maior p-valor foi 12 (desempregoAS)

Teste de White para a heteroscedasticidade -

Hipótese nula: sem heteroscedasticidade

Estadística de teste: LM = 5,72888

com p-valor = P(Qui-quadrado(10) > 5,72888) = 0,837504

Teste de Breusch-Pagan para a heteroscedasticidade -

Hipótese nula: sem heteroscedasticidade

Estadística de teste: LM = 4,95633

com p-valor = P(Qui-quadrado(5) > 4,95633) = 0,421233

Teste de Breusch-Pagan para a heteroscedasticidade (variante robusta) -

Hipótese nula: sem heteroscedasticidade

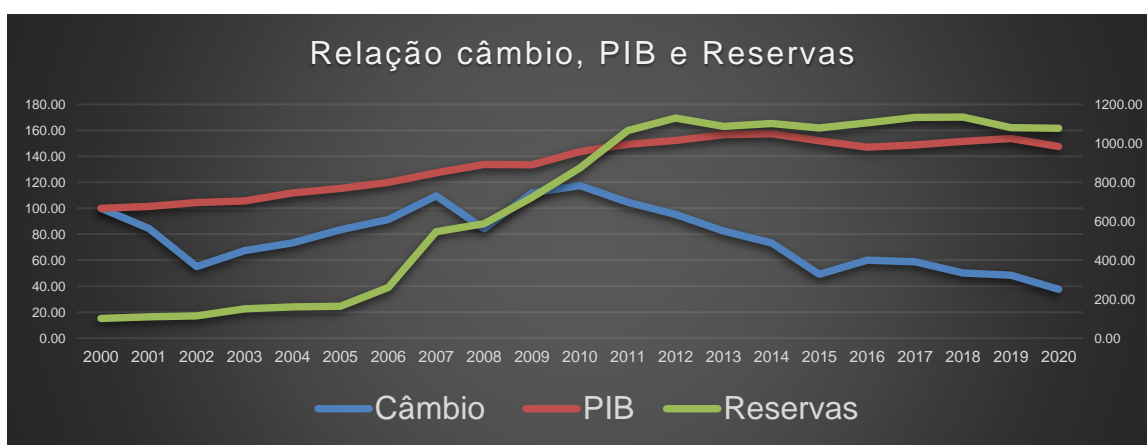
Estadística de teste: LM = 3,62355

com p-valor = P(Qui-quadrado(5) > 3,62355) = 0,604781

Fonte: Dados Banco Mundial, analisados pelo software Gretl, adaptado pelos autores

Brasil. Nota-se que quando o câmbio desce, o PIB sobe, conseqüentemente subindo as reservas, pois quando a moeda se desvaloriza há mais exportação e assim gera mais lucros para o país exportador, cooperando para o aumento de suas reservas.

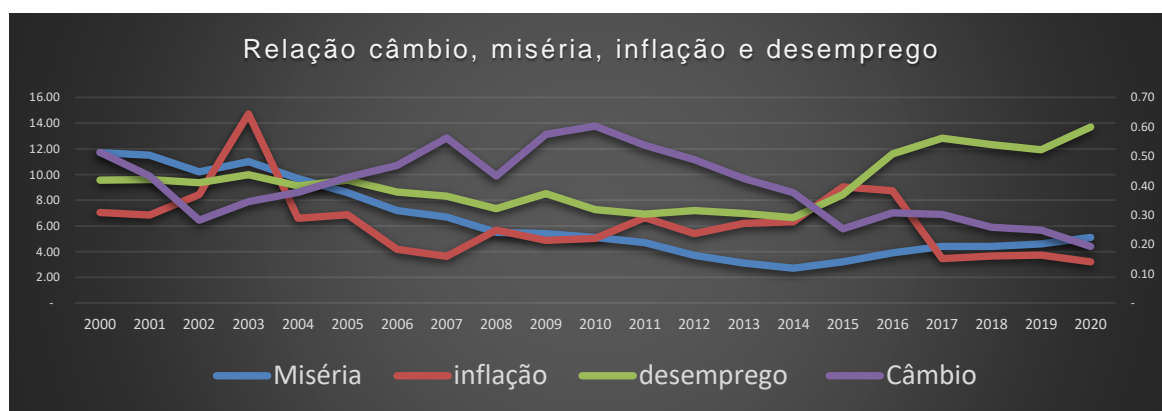
Gráfico 3: Brasil, câmbio, PIB e reservas.



Fonte: World Bank adaptado pelos autores.

Neste gráfico 4, há relações a serem observadas, nota-se que quando o câmbio cai, a inflação há de subir, todavia, em 2020 há uma anormalidade por conta da COVID-19, como já citado. É possível identificar também, que a miséria cai só quando o desemprego cai, o que indica que o Brasil não tem problemas sociais como a África do Sul, mas sim um problema socioeconômico. Percebe-se que há um aumento do desemprego em 2015 e com ele a miséria sobe, mas de forma mais contida, retratando de houve ações governamentais, como a mais recente que foi o auxílio emergencial, evitando um aumento elevado da miséria

Gráfico 4: Brasil: Câmbio, miséria, inflação e desemprego.



Fonte: World Bank adaptado pelos autores.

No teste abaixo nota-se que há uma correlação direta com o PIB, reserva e miséria, onde é possível observar que apesar das oscilações continuou-se com a mesma política, tanto da redução da miséria, quanto da política de proteção as reservas, que foi a mesma de 2000 a 2020.

Figura 2: Resultados Brasil

saída Gretl para Alexandre Godinho Bertonecello 2022-03-27 11:53 página 1 de 1
Teste de White para a heteroscedasticidade
MQO, usando as observações 2000-2020 (T = 21)
Variável dependente: uhat^2

	coeficiente	erro padrão	razão-t	p-valor
const	0,922235	0,351453	2,624	0,0254 **
PIBUSDBR	-1,16971e-12	4,37110e-13	-2,676	0,0233 **
ReservaBR	2,38659e-13	1,21508e-13	1,964	0,0779 *
MisAriaBR	0,0177971	0,00780517	2,280	0,0458 **
inflaAoBR	0,00437948	0,00266461	1,644	0,1313
desempregoBR	-0,00441705	0,00903933	-0,4856	0,6356
sq_PIBUSDBR	0,000000	0,000000	2,620	0,0256 **
sq_ReservaBR	0,000000	0,000000	-1,553	0,1514
sq_MisAriaBR	-0,00168705	0,000620351	-2,720	0,0216 **
sq_inflaAoBR	-0,000154647	0,000141474	-1,093	0,3000
sq_desempregoBR	0,000247035	0,000464697	0,5316	0,6066

R-quadrado não-ajustado = 0,589012

Estadística de teste: $TR^2 = 12,369247$,
com p-valor = $P(Q_{(1)}\text{-quadrado}(10) > 12,369247) = 0,261104$

saída Gretl para Alexandre Godinho Bertonecello 2022-03-27 11:54 página 1 de 1
Modelo 1: MQO, usando as observações 2000-2020 (T = 21)
Variável dependente: CâmbioBR

	coeficiente	erro padrão	razão-t	p-valor
const	2,40165	1,03651	2,317	0,0350 **
PIBUSDBR	-1,04030e-12	6,24101e-13	-1,667	0,1163
ReservaBR	1,34559e-12	7,15954e-13	1,879	0,0798 *
MisAriaBR	-0,00485589	0,00307663	-0,1570	0,8767
inflaAoBR	-0,0209591	0,00732202	-2,862	0,0119 **
desempregoBR	-0,0536785	0,0101694	-5,278	0,28e-05 ***

Média var. dependente	0,400073	D.P. var. dependente	0,120139
Soma resid. quadrados	0,082705	E.P. da regressão	0,074254
R-quadrado	0,713494	R-quadrado ajustado	0,617992
F(5, 15)	7,470005	P-valor(F)	0,001066
Log da verossimilhança	28,34082	Critério de Akaike	-44,68165
Critério de Schwarz	-38,41451	Critério Hannan-Quinn	-43,32152
R ²	-0,009670	Durbin-Watson	1,994565

Note: SQM = scarto quadratico medio; E.S. = errore standard

Excluindo a constante, a variável com maior p-valor foi 4 (MisAriaBR)

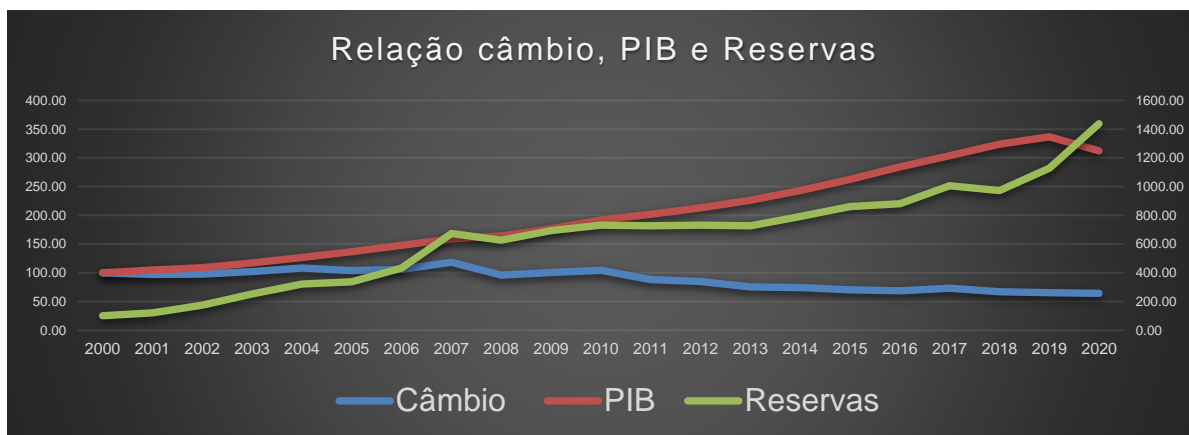
Teste de White para a heteroscedasticidade -
Hipótese nula: sem heteroscedasticidade
Estadística de teste: LM = 12,3692
com p-valor = $P(Q_{(1)}\text{-quadrado}(10) > 12,3692) = 0,261104$

Fonte: Dados Banco Mundial, analisados pelo software Gretl, adaptado pelos autores

Entretanto, no teste de heterocedasticidade acima, percebe-se uma correlação entre desemprego e inflação, relativamente forte, e o acúmulo de reservas. Nota-se que não existe relação do aumento do PIB com a baixa da miséria, no Brasil ela foi usada como política pública, por isso caiu mais rapidamente e o PIB, não há correlação, pois o Brasil exporta muito pouco em relação ao PIB, portanto, não terá essa relação como os outros países que são dependentes da exportação, como a Rússia por exemplo.

Índia. Como em todos os outros é possível identificar a mesma coisa onde há uma desvalorização do câmbio, um aumento do PIB e conseqüentemente um aumento nas reservas. No entanto, aqui é possível identificar melhor como a pandemia afetou o PIB da Índia, o que não tem nada a ver com a política cambial.

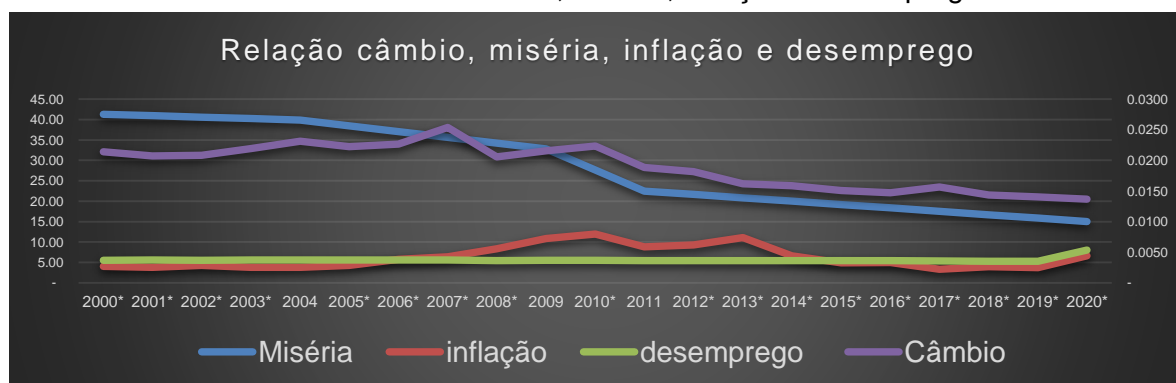
Gráfico 5: Índia, câmbio, PIB e reservas.



Fonte: World Bank adaptado pelos autores.

Com relação as quatro metas econômicas, miséria, inflação, desemprego e câmbio (gráfico 6), observa-se que conforme o câmbio foi desvalorizando a miséria caiu também. Entretanto, essa relação não é direta, percebe-se isso quando o câmbio teve uma queda abrupta em meados de 2008 a inflação subiu, depois disso os dois continuaram caindo, todavia, a inflação continuou caindo por conta de outro fator, esse é, da própria Índia, onde seu governo influencia fortemente no estado, quando muitos preços o governo que dita. O desemprego sempre controlado, porém, uma pequena alta em 2020, também por conta da pandemia.

Gráfico 6: Índia: Câmbio, miséria, inflação e desemprego



Fonte: World Bank adaptado pelos autores.

É importante citar, pois isso não está no teste, que na Índia existia uma relação muito forte sobre castas, ou seja, pessoas nascidas das castas A, B, C ou D, definia se seria rico ou pobre, se você é rico será rico para sempre se é pobre será pobre para sempre, entretanto, com algumas políticas públicas, isso foi abolido. Então agora se você é rico ou pobre depende exclusivamente de sua produtividade o que tem a ver muito com educação, diferente do que acontece na África do Sul, onde a educação é uma questão racial, onde brancos tem acesso fácil e negros não, por esse motivo a diminuição da miséria na Índia foi tão forte.

Figura 3: Resultados Índia

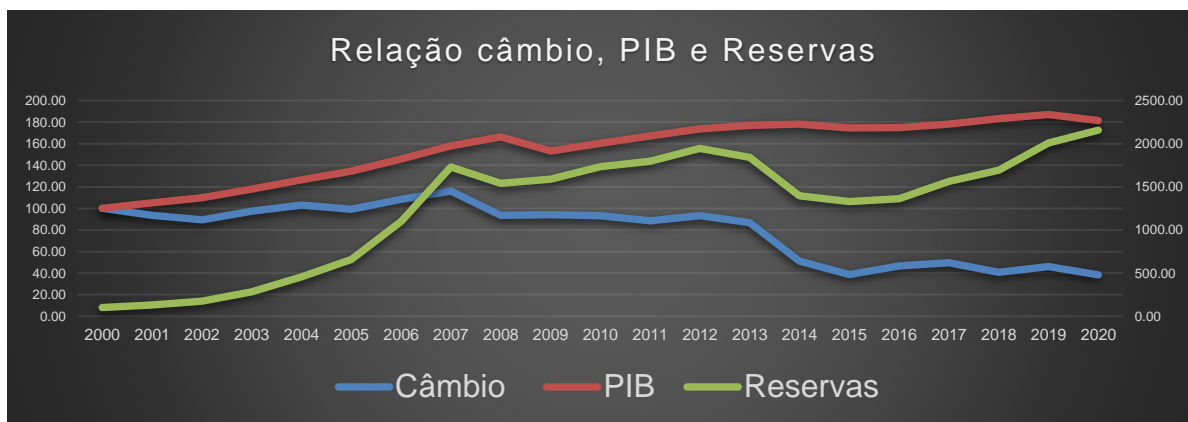
saída Gretl para Alexandre Godinho Bertonecello 2022-03-27 11:58 página 1 de 1					saída Gretl para Alexandre Godinho Bertonecello 2022-03-27 11:58 página 1 de 1				
Teste de White para a heteroscedasticidade					Modelo 3: M00, usando as observações 2000-2020 (T = 21)				
M00, usando as observações 2000-2020 (T = 21)					Variável dependente: CambioIN				
Variável dependente: uhat^2					Variável dependente: CambioIN				
	coeficiente	erro padrão	razão-t	p-valor		coeficiente	erro padrão	razão-t	p-valor
const	0.000435361	0.000152831	2.849	0.0173 **	const	0.0255034	0.00942288	2.707	0.0162 **
PIBUSDIN	0.00000	0.00000	0.01702	0.9868	PIBUSDIN	0.00000	0.00000	-2.285	0.0373 **
ReservaIN	0.00000	0.00000	0.1611	0.8752	ReservaIN	0.00000	0.00000	3.625	0.0025 ***
MisériaIN	3.28711e-06	1.65783e-06	1.983	0.0755 *	MisériaIN	0.000313974	0.000120313	2.610	0.0197 **
inflaAAoIN	-1.85724e-06	1.25896e-06	-1.475	0.1709	inflaAAoIN	-1.44846e-05	0.000168330	-0.08595	0.9326
desempregoIN	-0.000150016	4.85159e-05	-3.086	0.0115 **	desempregoIN	-0.00227576	0.000683869	-3.328	0.0046 ***
sq_PIBUSDIN	0.00000	0.00000	0.1468	0.8862	Média var. dependente	0.019022	D.P. var. dependente	0.003607	
sq_ReservaIN	0.00000	0.00000	-0.5213	0.6068	Soma resid. quadrados	0.000018	E.P. da regressão	0.001095	
sq_MisériaIN	-5.71684e-08	3.03790e-08	-1.717	0.1167	R-quadrado	0.930896	R-quadrado ajustado	0.907861	
sq_inflaAAoIN	9.80960e-08	7.10905e-08	1.380	0.1977 **	F(5, 15)	40.41270	P-valor(F)	3.50e-08	
sq_desempregoIN	1.15365e-05	3.75077e-06	3.076	0.0117 **	Log da verossimilhança	116.8939	Critério de Akaike	-221.7878	
					Critério de Schwarz	-215.5207	Critério Hannan-Quinn	-220.4277	
					r0	0.854738	Durbin-Watson	1.888197	
					Note: SQM = scarto quadrático medio; E.S. = errore standard				
					Excluindo a constante, a variável com maior p-valor foi 17 (inflaAAoIN)				
					Teste de White para a heteroscedasticidade -				
					Hipótese nula: sem heteroscedasticidade				
					Estadística de teste: LM = 15.7356				
					com p-valor = P(Qui-quadrado(10) > 15.735573) = 0.107456				
					Estadística de teste: TR^2 = 15.735573,				
					com p-valor = P(Qui-quadrado(10) > 15.735573) = 0.107456				

Fonte: Dados Banco Mundial, analisados pelo software Gretl, adaptado pelos autores.

Acima na figura 3 acontece uma correlação direta entre PIB, reservas, miséria e desemprego, que estão ligados diretamente ao câmbio, onde na Índia é muito controlado, diferente de como é no Brasil, que é o câmbio flutuante. Nota-se que o PIB e o desemprego estão correlacionados também, o que deixa claro que todas essas decisões estão nas mãos do governo.

A Rússia é uma grande exportadora de petróleo e toda economia é controlada pelo governo. É possível observar que se tem uma correlação direta entre reservas, PIB e câmbio, que são quase espelhos. A exportação deles ajuda muito na economia, pois o petróleo é cotado em dólar, e eles são uns dos grandes exportadores desta matéria prima.

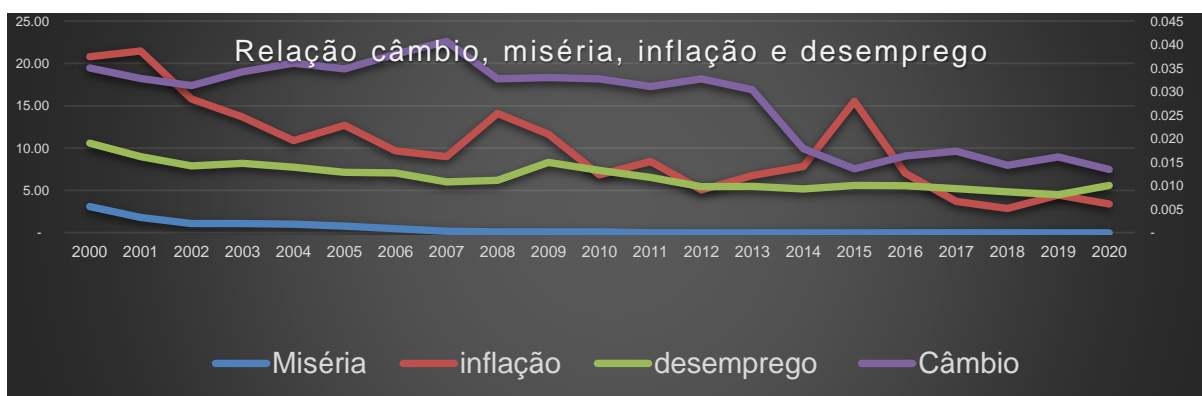
Gráfico 7: Rússia, câmbio, PIB e reservas.



Fonte: World Bank adaptado pelos autores.

No gráfico abaixo é importante destacar que através de políticas públicas, a Rússia conseguiu eliminar toda sua miséria em meados de 2006. Identifica-se que em 2015, onde houve uma crise Russa, há uma correlação direta entre inflação e câmbio, onde a inflação dispara e o câmbio despensa. Percebe-se também que seu nível de desemprego vinha abaixando controladamente até 2008 onde ocorreu a crise financeira imobiliária mundial, depois voltou a cair e teve uma pequena alta em 2020 por conta da pandemia.

Gráfico 8: Rússia: Câmbio, miséria, inflação e desemprego.



Fonte: World Bank adaptado pelos autores

Abaixo identifica-se que o governo Russo entre os estudados é o mais autoritário, e o governo interfere de tal forma na economia, que impedem a correlação dos fatores, do ponto de vista positivo, como a miséria que foi erradicada e do ponto de vista negativo que o crescimento do PIB está na mão do governo, e não das pessoas.

Figura 4: Resultados Rússia

saída Gretl para Alexandre Godinho Bertonecello 2022-03-27 12:01 página 1 de 1

Teste de White para a heteroscedasticidade
M00, usando as observações 2000-2020 (T = 21)
Variável dependente: uhat^2

	coeficiente	erro padrão	razão-t	p-valor
const	-0.000204061	0.00139463	-0.1463	0.8866
PIBUSDRS	0.00000	0.00000	-0.6463	0.5327
ReservaRS	0.00000	0.00000	0.1059	0.9177
MisAriaRS	0.000175557	0.000172131	1.020	0.3318
inflAAoRS	8.41691e-06	1.47970e-05	0.5688	0.5820
desempregoRS	0.000315283	0.000177162	1.780	0.1055
sq_PIBUSDRS	0.00000	0.00000	0.7534	0.4686
sq_ReservaRS	0.00000	0.00000	0.1395	0.8919
sq_MisAriaRS	-1.89502e-05	3.78372e-05	-0.5008	0.6273
sq_inflAAoRS	-3.52734e-07	6.70384e-07	-0.5262	0.6102
sq_desempregoRS	-2.19018e-05	1.21603e-05	-1.801	0.1019

R-quadrado não-ajustado = 0.559397

Estadística de teste: TR*2 = 11.747347,
com p-valor = P(Qui-quadrado(10) > 11.747347) = 0.302321

saída Gretl para Alexandre Godinho Bertonecello 2022-03-27 12:02 página 1 de 1

Modelo 5: M00, usando as observações 2000-2020 (T = 21)

Variável dependente: CMBioRS

	coeficiente	erro padrão	razão-t	p-valor
const	0.137007	0.0437301	3.133	0.0068 ***
PIBUSDRS	-1.02938e-13	0.00000	-3.513	0.0031 ***
ReservaRS	0.00000	0.00000	2.811	0.0132 **
MisAriaRS	-0.00575704	0.00387350	-1.486	0.1579
inflAAoRS	0.000116636	0.000464395	0.2512	0.8051
desempregoRS	-0.000985401	0.00268275	-0.3673	0.7185

Média var. dependente	0.027835	D.P. var. dependente	0.009219
Soma resid. quadrados	0.000502	E.P. da regressão	0.005787
R-quadrado	0.704494	R-quadrado ajustado	0.605992
F(5, 15)	7.152066	P-valor(F)	0.001323
Log da verossimilhança	81.93090	Critério de Akaike	-151.8618
Critério de Schwarz	-145.5947	Critério Hannan-Quinn	-150.5017
r0	0.622553	Durbin-Watson	0.820326

Note: SQM = scarto quadrático médio; E.S. = errore standard

Excluindo a constante, a variável com maior p-valor foi 29 (inflAAoRS)

Teste de White para a heteroscedasticidade -
Hipótese nula: sem heteroscedasticidade

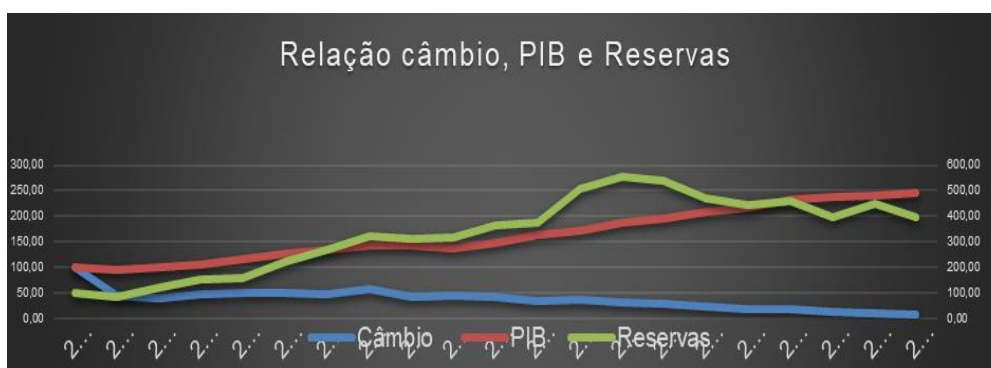
Estadística de teste: LM = 11.7473
com p-valor = P(Qui-quadrado(10) > 11.7473) = 0.302321

Fonte: Dados Banco Mundial, analisados pelo software Gretl, adaptado pelos autores.

No teste acima pode-se identificar uma relação direta entre câmbio, PIB e reserva, basicamente isso ocorre quando vende muito petróleo o PIB sobe, quando vende pouco o PIB cai, e se a moeda desvaloriza as coisas ficam baratas dentro do país e assim as reservas sobem. Não existe correlação com a miséria, pois ela já foi erradicada, a inflação, assim como na Índia o governo a controla.

Na Turquia é possível identificar que há uma relação entre câmbio e PIB, quando o câmbio desce o PIB sobe, entretanto é possível observar que quando Recep Tayyip Erdoğan, atual presidente da Turquia, desde 2014, ele usa a reserva do país de uma maneira muito forte, e esse uso de reserva faz com que tenha essa grande oscilação que é observada no gráfico.

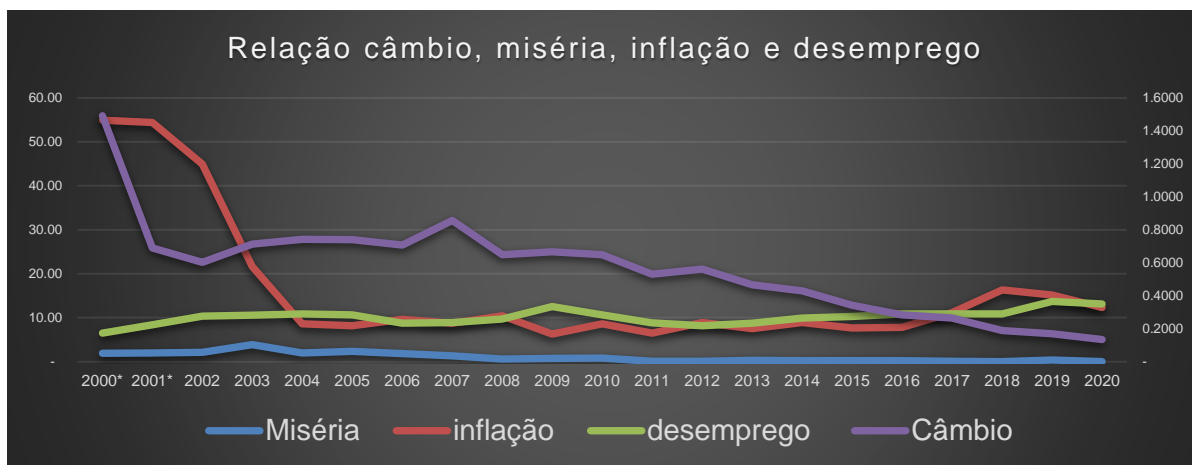
Gráfico 9: Turquia, câmbio, PIB e reservas.



Fonte: World Bank adaptado pelos autores.

Aqui no gráfico abaixo, pode-se destacar também um regime autoritário, muito direcionado ao islã, onde observa-se a inflação caindo fortemente e uma desvalorização abrupta do câmbio o que de alguma maneira aumentou o desemprego e o país teve uma dificuldade de crescimento, entretanto, em 2016 pra cá tem uma cruz onde o câmbio continua caindo e a inflação e o desemprego subindo. Nota-se o fim da miséria, onde países muçumanos conseguem lidar de maneira mais eficiente, pois seguem o alcorão e praticamente não tem miséria. No entanto, apesar de não existir miséria, a Turquia vem sofrendo com a intervenção do estado muito grande, dificultando a geração de emprego.

Gráfico 10: Turquia: Câmbio, miséria, inflação e desemprego



Fonte: World Bank adaptado pelos autores.

No teste é possível observar que não existe uma correlação direta a não ser o próprio desemprego. Algo importante de mencionar, é que a Turquia é o único país estudado que tem um acordo com a comunidade Europeia, isso faz com que ele esteja ligado diretamente ao comercio da Europa. Então mesmo o câmbio valorizando ou desvalorizando, faz com que os produtos sejam vendidos mais facilmente na Europa ou menos vendidos.

Figura 5: Resultados Turquia.

saída Gretl para Alexandre Godinho Bertonecello 2022-03-27 11:59 página 1 de 1

Teste de White para a heteroscedasticidade
MQO, usando as observações 2000-2020 (T = 21)
Variável dependente: ubat*2

	coeficiente	erro padrão	razão-t	p-valor
const	-0.0181725	0.411978	-0.04411	0.9657
PIBUSDTQ	1.65696e-12	1.28601e-12	1.288	0.2266
ReservaTQ	-1.46282e-12	2.21209e-12	-0.6613	0.5234
MisAriaTQ	3.11764e-05	0.818879e	0.001724	0.9987
inflAAoTQ	-0.000971878	0.00288246	-0.3372	0.7430
desempregoTQ	-0.0000049	0.0235965	-4.872	0.0022
sq_PIBUSDQT	0.000000	0.000000	-1.278	0.2301
sq_ReservaTQ	0.000000	0.000000	0.2415	0.8140
sq_MisAriaTQ	0.00204235	0.00384644	0.5310	0.6070
sq_inflAAoTQ	5.96368e-05	4.58628e-05	1.309	0.2226
sq_desempregoTQ	0.00462249	0.00116196	3.978	0.0026

R-quadrado não-ajustado = 0.932298

Estadística de teste: TR*2 = 19.578255,
com p-valor = P(Qui-quadrado(10) > 19.578255) = 0.033504

saída Gretl para Alexandre Godinho Bertonecello 2022-03-27 12:00 página 1 de 1
Modelo 4: MQO, usando as observações 2000-2020 (T = 21)
Variável dependente: CMBioTQ

	coeficiente	erro padrão	razão-t	p-valor
const	1.98114	0.400191	4.842	0.0002 ***
PIBUSDTQ	-7.32538e-13	4.30187e-13	-1.668	0.1163
ReservaTQ	-2.24715e-12	3.07804e-12	-0.7443	0.4682
MisAriaTQ	-0.0100576	0.0780064	-0.2576	0.8002
inflAAoTQ	-0.00142428	0.00389017	-0.3651	0.7194
desempregoTQ	-0.0000448	0.0313023	-2.203	0.0437 **

Média var. dependente = 0.565474 D.P. var. dependente = 0.301830
Soma resid. quadrados = 0.390565 E.P. da regressão = 0.163210
R-quadrado = 0.758793 R-quadrado ajustado = 0.707685
F(5, 15) = 16.60811 p-valor(F) = 0.00010
L(5, 15) da verossimilhança = 15.88226 Critério de Akaike = -11.60452
Critério de Schwarz = -14.33287 Critério Hannan-Quinn = -10.24439
r(5) = -0.106366 Durbin-Watson = 1.912787
Note: SQM = scarto quadrático medido; E.S. = erro standard

Excluindo um constante, a variável com maior p-valor foi 22 (MisAriaTQ)
Teste de White para a heteroscedasticidade =
Hipótese nula: sem heteroscedasticidade
Estadística de teste: LM = 19.5793
com p-valor = P(Qui-quadrado(10) > 19.5793) = 0.0335037

Fonte: Dados Banco Mundial, analisados pelo software Gretl, adaptado pelos autores.

Portanto, aqui observa-se que, o desemprego está ligado diretamente ao câmbio, ou seja, quando quer criar emprego desvaloriza a moeda, assim vende mais para a Europa e assim gera emprego e se valoriza, o produto fica mais caro e conseqüentemente vende menos para Europa. A Turquia é um grande exportador na Europa, onde produtos Turcos são muito fortes, e o câmbio está ligado diretamente a isso.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observou que algumas estruturas econômicas podem unir os países estudados, e assim serem considerados de renda média, porém foi possível verificar que a estrutura estabelecida pelos BCs de cada país das condições econômicas diferentes para as operações cambiais, fazendo assim uma distorção de mercado, principalmente na Rússia e Turquia.

Ao mesmo tempo, foi possível verificar uma correlação direta entre a política cambial e a capacidade de cada país acumular reservas e desta forma, poder desenvolver a economia local com mais segurança.

Porém, a estrutura socioeconômica e a dinâmica interna de cada economia trouxeram até o presente momento condições de *welfare* muito diferente podendo induzir a hipótese que o câmbio não necessariamente afete a qualidade de vida em cada país.

Futuros trabalhos podem aprofundar o nível de internacionalização de cada país e suas pautas exportadoras, isto pode trazer respostas mais profundas para o debate do desenvolvimento de países emergentes e suas políticas cambiais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AKAMINE, Carlos Takeo. YAMAMOTO, Roberto Katsuhiko. Estudo Dirigido de Estatística Descritiva. São Paulo: Érica, 2013.

BOCCATO, V. R. C. Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigo científico como forma de comunicação. Rev. Odontol. Univ. Cidade São Paulo, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 265-274, 2006.

BRESSER-PEREIRA, L. C. (2007) Macroeconomia da Estagnação: Crítica da Ortodoxia Convencional no Brasil pós-1994, São Paulo: Editora 34.

BRESSER-PEREIRA, L. C. (2008) The Dutch Disease and its Neutralization: a Ricardian Approach. Revista de Economia Política. Vol. 28, nº. 1 (109), pp. 47-71, Jan./Mar. 2008

CALVO, G. A., REINHART, C. M. (2002) "Fear of floating", The Quarterly Journal of Economics, Vol. CXVII, Issue 2, pp. 379-408.

GIL, Antônio Carlos, Como Elaborar Projetos de Pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002

HICKS, J.R. Value and capital. Oxford, Oxford University Press, 1939.

MOSER-BOEHM, P. Governance aspects of foreign exchange interventions. BIS Paper, Basle: Bank of International Settlement, n. 24, May 2005.

O'NEILL, J. Building Better Global Economic BRICs. Global Economic Paper, Goldman Sachs, n. 66, 2001. Disponível em: <<http://www2.goldmansachs.com/our-thinking/brics/brics-reports-pdfs/build-better-brics.pdf>>.

» <http://www2.goldmansachs.com/our-thinking/brics/brics-reports-pdfs/build-better-brics.pdf>

REINERT, Erik S. Como os países ricos ficaram ricos ...e por que os países pobres continuam pobres. Rio de Janeiro: Contraponto; Centro Internacional Celso Furtado de Políticas para o Desenvolvimento, 2016.

RODRIK, D. The social cost of foreign exchange reserves. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, 2006 (Working Paper, n. 11952). Disponível em: www.nber.org/papers/w11952

ROSSI, P. Pedro. Taxa de câmbio e política cambial no Brasil: teoria, institucionalidade, papel da arbitragem e da especulação. Campinas – SP: Editora FGV. Publicação: 06 Jul. 2016.

SARTORI, G. Compare why and how in Comparing nations. Oxford: Blackwell Publishers, 1994.

TILLY, Charles. Big structures, large processes, huge comparisons. New York: Russel Sage Fdtn., 1984.

WORLDBANK, (BRIC'S). 14 Out. 2020. Disponível em: <https://www.worldbank.org/en/search?q=brics¤ttab=10¤tTab=7>. Acesso em: 23/11/2021.

WORLDBANK. 20 Mar. 2022. Disponível em: <https://data.worldbank.org/country/brazil?locale=pt>.

Acesso em : 21/03/2022.

WORLDBANK. 20 Mar. 2022. Disponível em: <https://data.worldbank.org/country/south-africa>

Acesso em: 21/03/2022.

WORLDBANK. 20 Mar. 2022. Disponível em: <https://data.worldbank.org/country/india>.

Acesso em:21/03/2022.

WORLDBANK. 20 Mar. 2022. Disponível em: <https://data.worldbank.org/country/russian-federation>

Acesso em:21/03/2022.

WORLDBANK. 20 Mar. 2022. Disponível em: <https://data.worldbank.org/country/turkey>

Acesso em:21/03/2022.

INSTAGRAM COMO FERRAMENTA PARA O AUMENTO DE FATURAMENTO DE MICRO INFLUENCERS

INSTAGRAM AS A TOOL TO INCREASE MICRO INFLUENCERS BILLING

Ana Beatriz Jaques de Freitas

beatriz.jaques525@gmail.com – Business School Unoeste

Maria Eduarda Freitas Messias

eduardamessias01@gmail.com – Business School Unoeste

Thais Rubia Ferreira Lepre

thaisrubia@unoeste.com.br – Business School Unoeste

RESUMO: O presente artigo se propõe a analisar se a rede social *Instagram*, que é uma ferramenta que possibilita a rentabilidade de faturamento por parte de micro *influencers*, sendo estes conectados entre o número de 10 mil a 100 mil seguidores, podendo ser um fator promissor para o crescimento pessoal e profissional, dos que desejam encarar a mídia social como profissão. O artigo tem por objetivo analisar a própria ferramenta, como fonte de geração de faturamento. A metodologia utilizada neste trabalho foi a análise de conteúdo de Bardin, através de observação e coleta de dados de perfis de micro *influencers*, que possuem áreas de atuações diversificadas. A pesquisa com recorte qualitativo, conta com informações coletadas através de dados bibliográficos e documentais, de resultados de pesquisas anteriores, realizadas sobre as dificuldades e motivações da rede social/mídia social - especificamente pelo *Instagram*. Como resultado de pesquisa, nota-se que o *Instagram* pode gerar faturamento de diversas formas, não sendo o nicho de trabalho um impeditivo de renda uma vez que o público alvo se torna os usuários de redes sociais, evidenciando que há um extenso campo de interesse no que é ofertado pelos micros *influencers*. Destarte, o avanço das tecnologias, em redes sociais, alarga o caminho para micro *influencers*, o que torna o mercado ainda mais competitivo em relação às outras empresas, principalmente na manutenção de redes sociais, através de micros *influencers*, e de publicações com foco na interação, na exposição de seus produtos, na rapidez pelos resultados e com baixo custo de investimento.

Palavras-chaves: Instagram. Micro influencers. Faturamento.

ABSTRACT: The present article proposes to analyze whether the social network Instagram is a tool that enables the profitability of revenue by micro influencers, who are connected between the number of 10 thousand to 100 thousand followers, and can be a promising factor for personal growth. and professional, of those who want to face social media as a profession. The article aims to analyze the tool itself, as a source of revenue generation. The methodology used in this work was Bardin's content analysis, through observation and data collection of profiles of micro influencers, who have diversified areas of activity. The research with a qualitative approach, has information collected through bibliographic and documentary data, results of previous research, carried out on the difficulties and motivations of the social network / social media - specifically by Instagram. As result of research, it is noted that Instagram can generate revenue in several ways, and the job niche is not an impediment to income since the target audience becomes users of social networks, evidencing that there is an extensive field of interest. in what is offered by micro influencers. Thus, the advancement of technologies, in social networks, widens the way for micro influencers, which makes the market even more competitive in relation to other companies, mainly in the maintenance of social networks, through micro influencers, and publications focused on interaction, in the exhibition of its products, in the speed of the results and with low investment cost.

Keywords: Instagram. Micro Influencers. Invoicing.

1. INTRODUÇÃO

A tecnologia, que teve um grande salto com o advento das Revoluções Industriais, foi aprimorada durante o século XX para que permitisse formas de interações sociais mais eficazes e rápidas, contexto pelo qual surgiu a internet, facilitadora das relações sociais, bem como das comerciais, sendo definida por Marques (2011, p.29) como “um bom recurso para a empresa, pois permite explorar novas formas de negócio, promover uma comunicação direcionada e possibilita a interatividade com clientes, colaboradores e fornecedores”.

Neste contexto de relações sociais e comerciais através da rede virtual, os consumidores, de acordo com Cavallini (2008), possuem “acesso à informação e por isso conseguem conhecer, questionar, comparar e divulgar sua opinião sobre produtos, serviços, marcas e empresas”. Essa espécie de comércio virtual permitiu o surgimento dos influencers dentro das redes sociais, espaços definidos por Marteleto (2001) como “[...] um conjunto de participantes autônomos, unindo ideias e recursos em torno de valores e interesses compartilhados”, ou seja, usuários que possuem uma audiência, geralmente chamada de seguidores, em que há uma relação de influência e de partilha de conhecimentos relacionados à diversas áreas de conhecimento.

Com a chegada de novas tecnologias que intermedeiam as relações sociais dando uma nova forma aos relacionamentos, os influencers se solidificaram como uma profissão da sociedade 5.0, definida por Guimarães *et al* (2019) como uma nova era em que “tudo no futuro estará conectado e que a sociedade terá que ser adaptável”. Através da apropriação das redes sociais, é permitido a construção de uma boa reputação e grande número de seguidores dentro de um campo específico, como a divulgação de produtos e principalmente como seus seguidores reagem a essas divulgações, tornando a figura de uma pessoa um meio de união entre a empresas e o público alvo.

Em meio as redes sociais, o Instagram se destaca como uma das potências para a atuação de micro influencers, pois é a quinta rede social mais popular do mundo, de acordo com o canal de notícias “O Globo” (2020), possui mais de 1,2 bilhões de usuários ativos, sendo que, segundo Gonçalves (2020),

mais de 500 milhões acessam a plataforma todos os dias. Pode ser utilizado exclusivamente para trabalho, como pelos micro influencers, caracterizados por usuários com até cem mil seguidores na plataforma Instagram, uma das principais para o ramo dos influencers, que veem uma oportunidade de obter um faturamento através da atuação na rede social, impulsionando ou divulgando negócios, simplesmente para interações sociais virtuais de caráter simples.

No que tange aos influencers e em todas as suas derivações, como o micro influencer, uma de suas ações que são inerentes ao trabalho no Instagram e em outras redes sociais, é o marketing próprio e o marketing de outros parceiros. Segundo Gabriel (2010) “o marketing é dirigido para satisfazer necessidades e desejos humanos, dessa forma, precisa levar em consideração o público-alvo antes de tudo, conhecendo-o para poder satisfazê-lo”, identificando necessidades humanas em busca de atingi-las. O marketing também se faz presente no meio digital, por isso os micro influencers buscam obter conhecimento na área, para uma atuação mais eficaz no Instagram, que possui vantagens como o baixo custo e alta visibilidade.

O fundamento da pesquisa é beneficiar os micros influencer buscando analisar se há a possibilidade conseguirem obter faturamento através do Instagram, a fim de concluir se é um meio promissor para o crescimento pessoal de diversos profissionais.

Pensando nas novas oportunidades de trabalho advindas com as redes sociais e a ascensão do Instagram como local de trabalho de micro influencers, o estudo busca apreender, mediante a rede social supracitada, se há a possibilidade de obtenção de faturamento através das ferramentas de mídia social, e possibilidades internas e externas ao Instagram. A análise se propõe a compreender como a atuação do micro influencer pode ser significativa, tanto para o usuário, para o seguidor e também para o funcionamento atual do Instagram no que se refere ao faturamento monetário.

Diante disso o objetivo geral deste artigo é analisar as ferramentas do Instagram que possam ser utilizadas pelos micro influencers, fazendo com que aumente o faturamento.

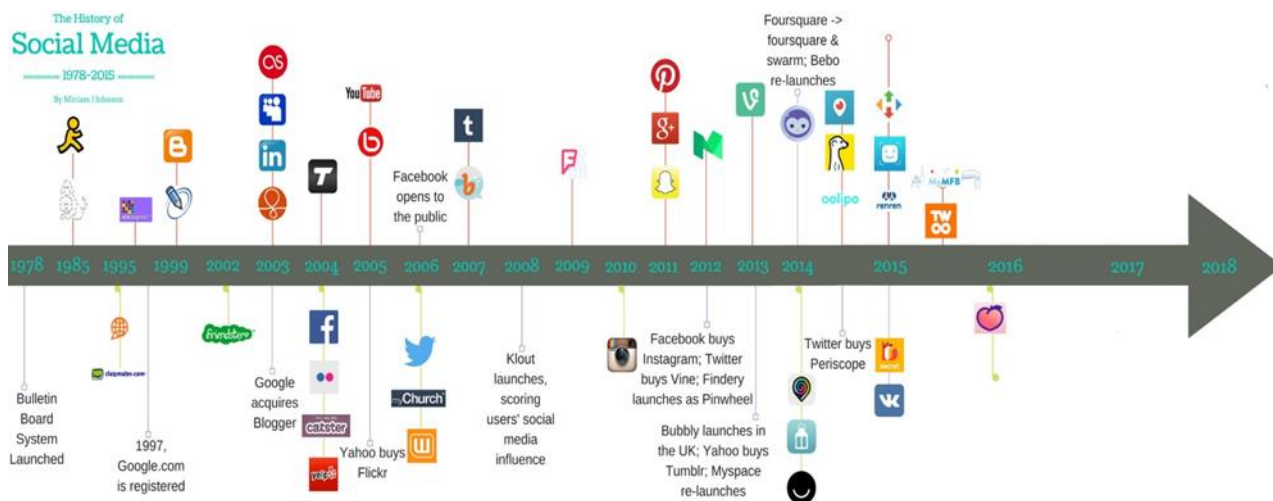
Os objetivos específicos recaem em:

- Levantamentos teóricos sobre micro influencers e suas ferramentas para obter receita;
- Obtenção de dados acerca de ferramentas utilizadas pelo Instagram para realização de promoções;
- Análise de quais ferramentas de promoções do Instagram podem ser utilizadas pelos micro influencers para o aumento de receitas.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

As redes sociais, definidas por Aichner, Grunfelder e Jegeni (2021) como um leque que abrange diversas plataformas *on-line*, floresceram no início da década de 2000, criaram novos paradigmas que facilitaram a comunicação, interação, e o compartilhamento de notícias e informações. Fuciu (2019) menciona que o desenvolvimento e a evolução das redes sociais permitiram que estas se tornassem mais naturais dentro da nossa sociedade com o passar dos anos, como pode-se observar na figura 1.

Figura 1. Evolução das redes sociais ao longo dos anos



Fonte: KeyMedia Solutions (2018).

A figura mostra a linha do tempo das mídias sociais entre os anos de 1978 a 2016. A partir do ano de 2003 é possível observar que houve um grande avanço na tecnologia, bem como, em 2010, ano de criação do Instagram, que

hoje é uma das redes sociais mais utilizadas mundialmente. É interessante observar a prevalência do Instagram diante de outras redes sociais, que não tiveram a mesma longevidade, como o Google+.

Segundo relatório oficial do Instagram no ano de 2017 o aplicativo possuía 800 milhões de usuários ativos mensais. Nesse contexto, o Instagram, aplicativo que hoje pertence ao grupo META (que agrupa também os conhecidos Facebook e o Messenger), chefiado por Mark Zuckerberg.

A rede social Instagram é uma ferramenta que transcende a ideia de um espaço apenas para compartilhar informações, usado desde o advento do século XXI, consistindo numa configuração que permite muito além da publicação de fotos, compartilhamento de mensagens e chamadas de vídeo: de acordo com o *headmaster* do Instagram, Adam Mosseri, a rede hoje possui o objetivo de promover “ [...] uma internet que você **não só acesse, mas também adentre**”, grifo nosso.

O aprimoramento do Instagram, feito ao longo dos anos conforme relata Adam Mosseri (2021), transformando-o em um espaço virtual complexo, que permite a produção de conteúdo diversos, possibilita o faturamento através da interações comerciais entre usuários, sendo possível a capitalização financeira em diversos níveis, seja de grandes companhias multinacionais que usam a divulgação para seus produtos, até microempresários, que veem no aplicativo uma forma nova de propagação de um produto em estágio inicial, podendo assim gerar uma melhor renda e um número maior de clientes.

A rede social, que em meados dos anos 2010 funcionava como um local de compartilhamento de fotos, contrapõe-se aos propósitos atuais, uma vez que a plataforma possui novos objetivos, sendo habilitada ao comércio virtual, um dos principais pilares de seu funcionamento, que segundo Pazoti (2017), “vem conquistando rapidamente um grande número de consumidores, devido a comodidade e praticidade que são oferecidas e também com menor valor”.

A tabela 1, elaborada através de descrições fornecidas pelo Instagram (2022) expõe quais são as ferramentas que podem ser usadas no aplicativo, inclusive para o comércio virtual.

Tabela 1. Ferramentas presentes no Instagram

Encontro Científico de Ciências Administrativas (ECCAD) – ISSN 2674-8304 – Volume 5, Número 1 - 2022

STORIES /DESTAQUES	<p>Os stories são publicações que possuem duração de vinte e quatro horas e que posteriormente podem ser salvas no perfil por meio dos destaques. Permitem interações diversas que ficam a critério do usuário.</p> <p>Há a possibilidade de disponibilizar <i>links</i> para o seguidor acessar, dando acesso a diversos sites (cursos, produtos)</p>
PUBLICAÇÕES	<p>Realizadas no chamado feed do perfil, as publicações permitem fotos e vídeos, sendo essenciais para o engajamento do perfil.</p>
DIRECT	<p>Chat que permite troca de mensagens privadas.</p>
HASHTAGS	<p>São palavras que podem ser inseridas nos stories ou publicações que direcionam as publicações para nichos específicos.</p>
REELS	<p>Vídeos curtos publicados no perfil e fornecem monetização pela própria plataforma.</p>
BIOGRAFIA ou BIO	<p>Espaço no perfil em que podem ser inseridas diversas informações sobre o administrador da conta, bem como links direcionadores.</p>
INSIGHTS	<p>Ferramenta privada ao administrador da conta que contém estatísticas sobre a atividade da conta e a interação com os seguidores (quantas vezes as publicações foram vistas, quanto tempo os seguidores e não-seguidores passam visualizando o perfil número de compartilhamentos), permitindo a elaboração de estratégias para tratar quais são os conteúdos mais relevantes para o público-alvo, bem como são os</p>

	horários e dias em que há maior alcance da conta até os seguidores.
--	---

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do Instagram (2022).

A tabela 1 mostra as principais ferramentas usadas para se ter um bom engajamento na ferramenta tendo cada um o seu propósito sendo a melhor maneira para alcançar os objetivos, interagindo com seguidores, podendo descobrir novas marcas, fazendo também com que realize compras sem mesmo ter que sair do aplicativo, podendo despertar nossos interesses a cada dia.

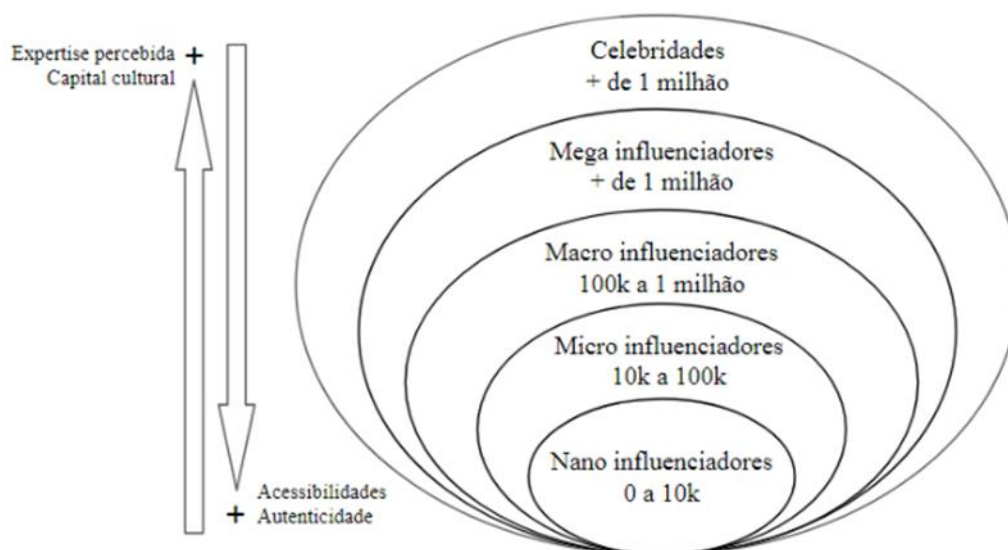
As mudanças dos propósitos do Instagram abriram caminho para a adesão dos microempreendedores ao aplicativo, havendo um processo de normalização da prática dos intitulados *influencers*, usuários que utilizam a rede social como uma nova forma de trabalho, que, segundo Karhawi, (2017) “(...) têm algum poder no processo de decisão de compra de um sujeito; poder de colocar discussões em circulação; poder de influenciar em decisões em relação ao estilo de vida, gostos e bens culturais daqueles que estão em suas redes”. De acordo com Enge (2012), os influenciadores podem atuar das seguintes formas para impactar o negócio próprio ou de outra pessoa:

1. Eles podem escrever um post sobre você;
2. Eles podem compartilhar informações sobre você em suas contas nas redes sociais;
3. Eles podem pedir que você (ou permitir que você) abrigue um artigo no site deles;
4. Combinações diversas dos itens acima.

Partindo disso, existem algumas dimensões de influenciadores, sendo o foco do presente artigo os micro influencers usuários que possuem de dez mil até cem seguidores em seus perfis, que, nas palavras de Terra (2017), diferem de influenciadores pela “quantidade de audiência que um tem em detrimento do outro ou a sua especialização temática, o nicho que explora” ou seja, são usuários que geralmente fornecem ao público/nicho um conteúdo autêntico e próprio, embasado no conhecimento adquirido pela vivência do próprio dono do perfil, objetivando conquistar os usuários e possibilitar a monetização do perfil através das publicidades, permutas e produtos autorais (cursos, clubes de livros e monitorias se destacam nessa categoria).

Conforme a figura 2, Campbell e Farrel (2020), é possível observar a relação entre número de seguidores e a proximidade que se tem com o público-alvo: micro influenciadores passam uma imagem mais autêntica aos seus seguidores, bem como a percepção de acessibilidade.

Figura 2. Classificação dos influenciadores de acordo com o montante de seguidores



Fonte: Adaptado por Campbell e Farrel (2020).

No que tange aos conceitos expostos pela figura 2, entende-se que as ferramentas presentes no Instagram, permitem que a obtenção de capitalização financeira ocorra independente da hierarquia proposta, desde as celebridades até os nano influencers, a mudança se dá em como o usuário precisa trabalhar para atingir o seu público alvo.

Os micro influencers atuam em nichos específicos, entendidos como usuários que buscam um objetivo para acompanhar o dia-a-dia, como dito anteriormente (beleza, saúde, cuidados pessoais), através de recursos como os *stories*, publicações, insights, destaques, *likes*, dentro outros como exposto na tabela 1 que reúne as principais ferramentas do Instagram.

De acordo com Ehlers (2019), em artigo para a revista Forbes, entende-se que os micros influenciadores podem oferecer um retorno financeiro maior para as companhias que os contratam para publicidades, pois além de terem um

custo menor do que celebridades, possuem um engajamento alicerçado na confiança que o seguidor possui no dono do perfil.

Dito isso, os usuários que trabalham como micro influencers possuem oportunidades de monetizar a atuação na rede social, uma vez que, segundo Newberry e Gotten (2019), cerca de duzentos milhões de usuários visitam contas que possuem envolvimento com o comércio todos os dias.

Contudo, como citado anteriormente, é necessário entender o funcionamento dos recursos fornecidos pelo Instagram, do funcionamento dos trabalhos oferecidos por marcas e empresas, além dos algoritmos para obter resultados significativos, que permitam o aumento do faturamento de micro influencers, que devem também estabelecer uma relação de autenticidade com os seguidores para otimizar o trabalho dentro da rede. Berger (2016) aponta que os micros influenciadores, quando bem utilizam a plataforma e recursos de marketing:

[...]têm 22,2 vezes mais conversações envolvendo compras e recomendações de produtos, por semana, do que o consumidor médio; 87% das recomendações do influenciador acontecem face a face (comparadas a 78% das recomendações da população em geral no mesmo sentido); os influenciadores são mais diretos em suas recomendações, com 74% de encorajamento para comprar ou experimentar algo (comparando-se a 66% da população em geral agindo da mesma forma)

Portanto, a partir desta nova realidade em que as redes sociais estão se tornando espaços também comerciais, principalmente o Instagram, surge um mercado em que a atuação de micro influencers é valorizada por características como o alcance eficaz do público e a proximidade com este, permitindo que o trabalho obtenha faturamento através de ferramentas internas e externas ao Instagram, partindo do bom uso de estratégias de marketing e dos recursos disponibilizados pela plataforma.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este artigo foi elaborado através de uma abordagem qualitativa, que se propõe trabalhar com dados, obtendo informações por meio de pesquisas bibliográficas e observação não participante de perfis do Instagram, afim de analisar as possibilidades oferecidas dentro e fora da plataforma que podem

otimizar o trabalho dos micro influencers que possuem propósitos diferentes para seus seguidores.

Para obtenção dos dados foram utilizados um conjunto de diferentes técnicas qualitativas que visam descrever e decodificar os componentes de um sistema. Tendo como objetivo “traduzir e expressar o sentido dos fenômenos do mundo social; trata-se de reduzir a distância entre indicador e indicado, entre teoria e dados, entre contexto e ação” (Maanen, 1979).

Coerentemente com essa abordagem, utilizou-se a pesquisa descritiva, que segundo Vergara (2000) “tem o objetivo de descrever um fenômeno ou situação em detalhe, permitindo espalhar clareza [...] não têm o compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação”.

No momento da coleta de dados, foi utilizada a técnica observacional não participante, onde não entramos em contato com as pessoas pesquisadas, “atendo-se a conteúdos adequados à compreensão do fenômeno a ser investigado (Adelman *et al*, 2015)”, foram observados três perfis com critérios de nichos e princípios diferentes um do outro com quantidades de 10 a 100 mil seguidores, foram analisados o dia a dia desses perfis.

A técnica de analisar os dados foi a análise de conteúdo, que segundo Bardin (1997) é um conjunto de instrumentos metodológicos utilizados para analisar pesquisas qualitativas, como a análise que será feita das ferramentas mais utilizadas do Instagram para obter um bom engajamento.

Como instrumento de coleta de dados, utilizou-se a pesquisa bibliográfica, que possibilitou coletar dados de pesquisas anteriores, realizando um apanhado de informações necessárias para o alcance dos objetivos deste artigo, em que Boccato (2006, p. 266)

[...]a pesquisa bibliográfica busca a resolução de um problema (hipótese) por meio de referenciais teóricos publicados, analisando e discutindo as várias contribuições científicas. Esse tipo de pesquisa trará subsídios para o conhecimento sobre o que foi pesquisado, como e sob que enfoque e/ou perspectivas foi tratado o assunto apresentado na literatura científica.

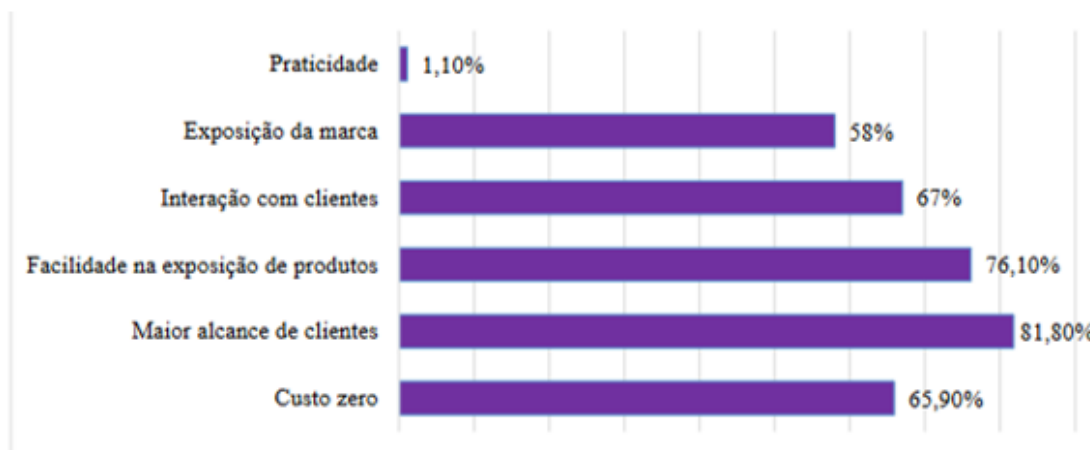
4. ANÁLISE E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS

Nesta etapa, foi realizada uma análise bibliográfica de pesquisas envolvendo o uso do Instagram como ferramenta de trabalho para micro influencers que buscam construir uma carreira sólida através da plataforma digital e perfis de micro influencers da região de Presidente Prudente.

Partindo de uma pesquisa realizada por Ferraz (2019), que captou dados referentes ao uso da plataforma do Instagram entre microempreendedores, analisa-se as possibilidades existentes nas plataformas e os desdobramentos para as pessoas que compõem o grupo de micro influencers e que também utilizam a rede social como ferramenta de trabalho.

O gráfico a seguir, elaborado por Ferraz (2019) através de dados fornecidos por pequenos comerciantes em cidades de Minas Gerais, apresenta dados referentes à motivação do uso do Instagram para a propagação da microempresa, podendo ser utilizado também de forma similar pelos micro influencers.

Gráfico 1. Motivação para utilizar o Instagram como ferramenta de negócios.



Fonte: Ferraz (2019)

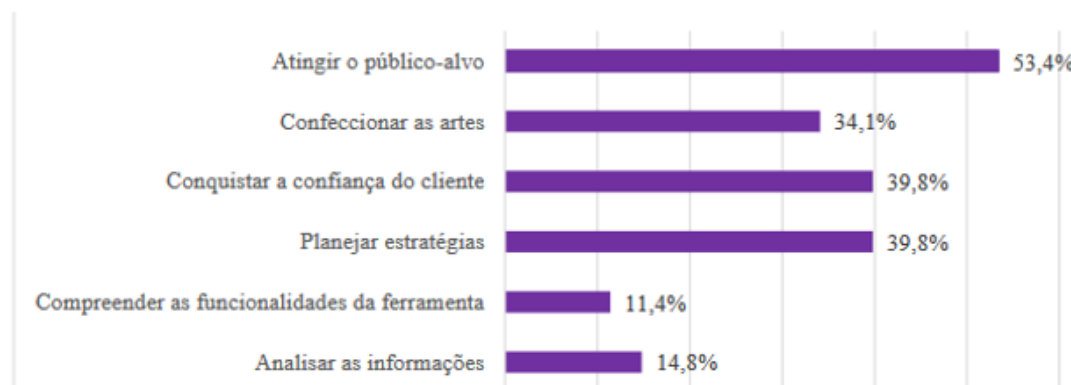
Pode-se pontuar que a praticidade da plataforma, (considerando que é um dos fatores que menos influenciam na decisão de uso para o negócio), o maior alcance de clientes, a facilidade na exposição de produtos, a interação com clientes e custo zero, são as principais motivações, isso porque, comparado

aos métodos tradicionais de divulgação, como rádio, folhetos e outdoors, o Instagram permite um contato direto com os clientes.

Pensando na perspectiva de micro influenciadores, já que são duas realidades concomitantes, nota-se que a exposição também é um fator chave e motivacional para o exercício desta nova profissão, uma vez que o Instagram possui ferramentas específicas que influenciam o chamado *engajamento* que é o envolvimento que os seguidores irão ter, relacionando com a intimidade e influência, podendo assim permitir o trabalho do micro influenciador, que é geralmente direcionado para um nicho específico, com propósitos distintos.

Ainda analisando os dados da pesquisa realizada por Ferraz (2019), o gráfico a seguir oferece um contraponto à anterior, expondo quais são as dificuldades encontradas nessa utilização do Instagram.

Gráfico 2. Maiores dificuldades para usar o Instagram como ferramenta de trabalho.



Fonte: Ferraz (2019)

Na tangente das dificuldades, nota-se que ao mesmo tempo em que a alta exposição possibilitada pela rede social ser benéfica, mais da metade dos entrevistados encontram dificuldades em atingir o público-alvo, fato relacionado diretamente aos algoritmos do Instagram, influenciados pela maneira que o usuário utiliza a plataforma. Atentando-se a isso, os micros influenciadores devem analisar todos os aspectos e ferramentas providas pelo Instagram, entendendo como otimizá-las a fim de atingir o nicho no qual se trabalha como

moda, cosméticos, cotidiano, medicina, e conseguir obter um faturamento através do próprio aplicativo ou pelas publicidades realizadas.

Partindo para a análise qualitativa, esta realizada pela observação não participante onde não houve interação direta com os donos dos três perfis do Instagram de micro influenciadores de Presidente Prudente, em um dia não específico em meio a semana, com o objetivo de analisar na prática e aleatoriamente o funcionamento e trabalho do influenciador no dia a dia.

O perfil da micro influenciadora I, voltado para o nicho “dia a dia & beleza” é caracterizado por alto volume dos chamados *stories* em um único dia que mostram a rotina, embutindo recomendações de produtos, receitas, serviços e do próprio trabalho, fator importante para o engajamento e também interação com os seguidores, pois em perfis de nano e micro influenciadores de até cem mil seguidores, há uma busca pela “vida real”, livre de artificialidades e com utilidades práticas para a vida do seguidor.

Prosseguindo a análise de perfil não participativa, o perfil II, voltado para o ramo da musculação, também interage durante o dia com os seguidores, neste dia específico e aleatório, através da ferramenta “caixa de perguntas”, que permite respostas em vídeo ou texto. Várias perguntas foram respondidas durante o dia, algumas delas divulgando o e-book do dono do perfil, disponibilizado no próprio perfil com a ferramenta que permite *linkar* determinado site no próprio *story*.

Partindo para a linha do tempo (*feed*) deste mesmo perfil, houve uma publicação que ressaltou o trabalho realizado pelas técnicas que o micro influencer adota em suas práticas, divulgando seu produto indiretamente, bem como impulsionando a publicação com *hashtags*, tais quais “#treino, #fitness, #academia, #brasil”. A última *hashtag* citada chama a atenção, pois diferentemente das três anteriores, impulsiona a publicação para fora do nicho trabalhado, uma possível estratégia de expansão do perfil.

O perfil III, destinado ao ramo gastronômico, especificamente para recomendações de restaurantes, não compartilhou *stories* ou publicações no *feed* no dia selecionado para análise. Contudo, analisando o perfil, a ferramenta “destaques”, que contém *stories* exibidos há mais de vinte e quatro horas, é

muito utilizada e contém inúmeras recomendações detalhadas de restaurantes, que são visitados pelos donos dos perfis, indicando que o dia observado foi uma exceção ao comportamento dos micros influenciadores responsáveis pelo perfil. Na biografia do perfil, há o indicativo “Parcerias via *direct*” indicando que há monetização pela parte dos donos do perfil.

A partir dessa pesquisa qualitativa, pode-se perceber que os perfis de micro influenciadores são caracterizados por serem ativos e tratarem de questões específicas de forma próxima ao público, buscando monetizar o trabalho por meio de ferramentas da plataforma, como a implementação de selos durante as *lives*.

O instrumento que se torna mais popular entre os patrocinadores são os chamados *posts patrocinados* onde a empresa procura o dono do perfil de sua escolha relacionado ao seu nicho e elaboram uma propaganda de produto/serviço, permitindo que o acesso ao produto oferecido pelo micro influencer ou por terceiros, que nesta rede social é comumente chamada de publicidades ou *publis*, denotando uma tendência ser cada vez maior.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Vivemos em uma era totalmente digital. A facilidade que a internet nos proporciona, o conforto e a comodidade de conseguir adquirir um produto, muitas vezes de uma cidade distante, pode ser fascinante.

Essa prática aumentou muito com o início da pandemia, onde por um longo período de tempo foi necessário cumprir com o isolamento social, impossibilitando as saídas de casa para efetuar compras, e aumentando as interações sociais mediadas (redes sociais), aliado ao fato de que muitos profissionais de diversas áreas e segmentos precisaram construir novos modos de efetivação de trabalho em meio ao caos, fez com que o Instagram se tornasse uma das principais ferramentas de comércio *on-line* para atender a esse nicho de mercado que acabou se desenvolvendo.

Isso se deve ao fato de ser uma das redes sociais com o maior número de seguidores, e pela forma simples e prática para se divulgar um produto/serviço, o rápido alcance de interações e a satisfação do consumidor

final em conseguir efetuar uma compra, além da própria satisfação dos influenciadores em realizar o trabalho a que se propõem.

Com base nas análises realizadas por esta pesquisa, é possível apreender que o Instagram cumpre com seu papel de rede social, aumentando a probabilidade de alcance e interação entre as pessoas, entre produto e consumidor. Com uma alta exposição de produtos e aliado a isto a interação com os clientes, os influencers aumentam suas chances em prospecção de marcas e conseqüentemente de vendas para o seu contratante, acirrando a competitividade do mercado e por fim, gerando o faturamento esperado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adelman, M., Franco, C. B., & Pires, A. F. (2015). **Ruralidades atravessadas: jovens do meio campeiro e narrativas sobre o Eu e o (s) Outro (s) nas redes sociais.** *cadernos pagu*, 141-170.

AICHNER, T; GRUNFELDER, M; MAURER, O; JEGENI, D. **Twenty-Five Years of Social Media: A Review of Social Media Applications and Definitions from 1994 to 2019.** *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, vol.24, n. 4, p. 215-222, abril/2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1089/cyber.2020.0134>>. Acesso em 06 de Março 2022.

ALAMI, S.; DESJEUX, D.; GARABUAU-MOUSSAOUI, I. **Os métodos qualitativos.** Petrópolis: Vozes, 2010.

BARDIN, L. (1977). **Análise de conteúdo.** Lisboa: edições, 70, 225.

BERGER, J. **Research shows micro-influencers have more impact than average consumers 2016.** Disponível em: http://go2.experinecity.com/rs/288-azs-731/imagens/experticity-kellerfaysurveysummary_.pdf. Acesso em 15 de março 2022.

Boccatto, V. R. C. (2006). **Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigo científico como forma de comunicação.** *Rev. Odontol. Univ. Cidade São Paulo, São Paulo*, 18(3), 265-274.

CAVALLINI, R. **O Marketing depois de amanhã**. São Paulo: Ed. do Autor, 2008.

CERVO, A. L. BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CORRÊA, E. N. E SILVEIRA, S. C. **Tendências em Comunicação Digital**. São Paulo: ECA/USP, 2016. P. 38-58. Disponível em: <https://issuu.com/commai-susp/docs/livro-tendencias-006>. Acesso em 06 de Março de 2022.

EHLERS, Kelly. **Council Post: Micro-Influencers: When Smaller Is Better**. Forbes, 2021. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/forbesagencycouncil/2021/06/02/micro-influencerswhen-smaller-is-better/?sh=ad6b2a4539b2>. Acesso em: 7 Nov. 2021.

ENGE, Eric. **Influencer Marketing - What it is, and Why YOU Need to be Doing it**. Disponível em <https://moz.com/blog/influencer-marketing-what-it-is-and-why-you-need-to-be-doing-it> Acesso em 07 de março 2022.

FERRAZ, Mariana. **A utilização do Instagram como ferramenta comercial por micro e pequenos empreendedores**. Universidade Federal de Viçosa. 2019. Disponível em: <https://www.novoscursos.ufv.br/graduacao/caf/adt/www/wp-content/uploads/2019/08/Mariana-de-Abreu-Ferraz-2019.pdf> Acesso em: 7 nov. 2021.

FERREIRA, Luciene; TORRECILHA, Nara; MACHADO, Samara. **A técnica de Observação em estudos de Administração**. XXXVI Encontro do ANPAD, Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012_EPQ482.pdf Acesso em 19 Nov. 2021.

FUCIU, Mircea. **The rise of Instagram - evolution, statistics, advantages and disadvantages**. Revista Econômica, v. 71, n° 4 (páginas 53-63).

G1. **Intagram faz 10 anos como uma das maiores redes sociais do mundo e de olho no TIKTOK, para não envelhecer**. 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/10/06/intagram-faz-10-anos-como-uma-das-maiores-redes-sociais-do-mundo-e-de-olho-no-tiktok-para-nao-envelhecer.ghtml>>. Acesso em: 27 de outubro 2021.

GABRIEL, Martha. **Marketing na era digital: Conceitos, plataformas e estratégias**. São Paulo. Novatec Editora. 2010.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GONÇALVES T. **As maiores redes sociais em 2021**. Etus. 2021. Disponível em: <<https://etus.com.br/blog/as-maiores-redes-sociais-em-2021/>> Acesso em: 22 de outubro 2021.

GOOGLE PLAY. **Instagram**. Acesso em 10 Nov. 2021.

GOTTER, A. **The 43 Instagram Statistics You Need to Know in 2019**. Disponível em <<https://adespresso.com/blog/instagram-statistics/>>. Acesso em 07 de março de 2022.

GUIMARÃES, Daiane; CRUZ, Cleide; DIMITRIUS, Miranda; RUSSO, Suzana. **Produção científica sobre a sociedade 5.0**. International Symposium on Technological Innovation, 2019.

KARHAWI, Issaaf et al. Influenciadores digitais: o Eu como mercadoria. **Tendências em comunicação digital**. São Paulo: ECA/USP, p. 05, 2016.

KEYMEDIA SOLUTIONS. **The reverse evolution of social media platforms**. Disponível em <<https://keymediasolutions.com/news/evolution-of-social-media-platforms/>>. Acesso em 07 de março de 2022.

KOTLER, P.; KARTAJAYA, H.; SETIAWAN, I. **Marketing 4.0**. Trad. Ivo Korytowski. Rio de Janeiro: Sextante, 2017.

KOTLER. **Marketing 4.0**. Trad. Ivo Korytowski. Rio de Janeiro: Sextante, 2017.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos metodologia científica**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LOPES, P.; BRANDT, K. **We Love Fashion Blogs: estratégias de aproximação da Petite Jolie com produtoras de conteúdo digitais**. Revista Temática, UFPB, nº 3. 2016.

LÜDKE, M.; ANDRÉ, M.E.D.A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo, EPU, 1986.

MAANEN, John, Van. **Reclaiming qualitative methods for organizational research: a preface**, In *Administrative Science Quarterly*, vol. 24, dezembro 1979.

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração e interpretação de dados**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MARTELETO, Regina Maria. **Análise de redes sociais: aplicação nos estudos de transferência da informação**. Ciência da Informação, Brasília, v. 30, n. 1, p. 71-81, jan./abr. 2001.

MOSSERI, A. **Explicando melhor o funcionamento do Instagram**. 08 junho 2021. Disponível em: <https://about.instagram.com/pt-br/blog/announcements/shedding-more-light-on-how-instagram-works>. Acesso em Março de 2022

NASCIMENTO, Jéssica; ÁVILA, Ana Paula; GOMES, Danielle. **Nano influenciadores: um estudo do engajamento do consumidor em perfil de produtos de beleza no Instagram**. *Revista de Tecnología y Sociedad*, año 11, número 21, septiembre 2021 - febrero 2022. Disponível em <

<http://www.udgvirtual.udg.mx/paakat/index.php/paakat/article/view/645/pdf>>

Acesso em 8 nov. 2021.

OLIVEIRA, Maxwell Ferreira de. **Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração**. UFG, 2011. Disponível em: <https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/567/o/Manual_de_metodologia_cientifica_-_Prof_Maxwell.pdf> Acesso em: 02 de novembro 2021.

PAZOTI, Camila Campos Machnik. **Comércio virtual: um diferencial para empreendedor e consumidor**. Acesso em: 07 de fevereiro 2022.

TERRA, Carolina. **Do broadcast ao socialcast: apontamentos sobre a cauda longa da influência digital, os microinfluenciadores**. Revista *Communicare*, Volume 17, 2017.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3.ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2000.

**LIDERANÇA FEMININA: OS DESAFIOS DAS MULHERES NO
AMBIENTE ORGANIZACIONAL
FEMALE LEADERSHIP: THE CHALLENGES OF WOMEN IN THE
ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT**

Alessandra dos Santos Correia

allecorreia12@gmail.com – Business School Unoeste

Thais Almeida Ribeiro de Oliveira

thaisalmeida0402@gmail.com – Business School Unoeste

Joselene Lopes Alvim

joalvim@unoeste.br – Business School Unoeste

RESUMO: O ambiente corporativo no decorrer dos anos vem sofrendo com diversas mudanças, inclusive tecnológica, sendo, de modo histórico, a quantidade de homens em cargos de liderança bastante relevantes em relação às mulheres. Assim, o objetivo deste presente estudo foi analisar os aspectos da liderança feminina nas organizações e as dificuldades enfrentadas por mulheres em alcançar cargos de liderança. A justificativa para este estudo é apresentar como as mulheres são vistas em cargos de liderança descrevendo o preconceito ao gênero feminino, que anteriormente eram ocupados por somente homens, onde as mulheres são tratadas como o gênero frágil da sociedade. Sendo assim tendo como finalidade conceituar as dificuldades das mesmas enfrentam como desigualdade, fatores sociais e os estereótipos ao ocupar cargos de liderança e, contudo, demonstrar os impactos positivos ao possuir uma liderança feminina nas organizações. A pesquisa foi realizada através de uma abordagem qualitativa, com recolhimento de informações através da pesquisa bibliográfica. Conclui-se que as mulheres estão conquistando cada vez mais espaço no meio corporativo em cargos de lideranças, entretanto ainda têm muitos mais desafios para serem enfrentados para haver uma igualdade nas organizações entre ambos gêneros. A hipótese pauta-se na premissa de que em muitas organizações as mulheres não são valorizadas, tratadas sem habilidade para gerenciar cargos de liderança, sendo vistas apenas à frente de setores com gestão de pessoas e comunicação.

Palavras-chaves: liderança, feminismo, conquistas, corporativismo, sociedade.

ABSTRACT: The corporate environment over the years has been suffering from several changes, including technological ones, and, historically, the number of men in leadership positions is quite relevant in relation to women. Thus, the objective of this present study was to analyze the aspects of female leadership in organizations and the difficulties faced by women in reaching leadership positions. The justification for this study is to present how women are seen in leadership positions, describing the prejudice against the female gender, which was previously occupied by only men, where women are treated as the fragile gender of society. Thus, aiming to conceptualize the difficulties they face as inequality, social factors and stereotypes when occupying leadership positions, and yet demonstrate the positive impacts of having a female leadership in organizations. The research was carried out through a qualitative approach, with information gathering through bibliographic research. It is concluded that women are gaining more and more space in the corporate environment in leadership positions, however, they still have many more challenges to be faced in order to have equality in organizations between both genders. The hypothesis is based on the premise that in many organizations women are not valued, treated without the ability to manage leadership positions, being seen only in front of sectors with people management and communication.

Keywords: leadership, feminism, achievements, corporatism, society.

**O DESAFIO DE MULHERES EM CARGOS DE LIDERANÇA:
Revisão Sistemática das publicações do evento EnaNPAD nos
anos de 2011 a 2020.**

**THE CHALLENGE OF WOMEN IN LEADERSHIP POSITIONS:
Systematic review of publications from the EnaNPAD event in
the years 2011 to 2020.**

Biatriz Ribeiro Modesto

biamodesto2@gmail.com - Universidades do Oeste Paulista

Valdecir Cahoni Rodrigues

Cahoni@unoeste.br - Universidades do Oeste Paulista

Gustavo Yuho Endo

gustavo@unoeste.br - Universidades do Oeste Paulista

RESUMO: A presente pesquisa teve como objetivo explorar os desafios enfrentados por mulheres em cargos de liderança com base nos estudos veiculados no evento EnaNPAD entre 2011 e 2020. Os métodos utilizados foram a Revisão sistemática a partir do portal EnaNPAD e fundamentada pelas palavras chave “liderança”, “mulheres” e “desafio”. Os resultados alcançados por intermédio do levantamento bibliográfico trouxeram 12 resultados, distribuídos entre os anos de 2012, 2015, 2016, 2017, 2019 e 2020, cuja distribuição entre os anos serve de indício de que o tema da liderança feminina e os desafios envolvidos foram crescendo em interesse pelo aumento no número de publicações com o passar dos anos, embora isto tenha se dado timidamente. Concluiu-se que à medida que mais mulheres vão assumindo cargos de liderança, existe a possibilidade de as mulheres exercerem este papel de uma forma diferente dos homens ou então se espelhar em estereótipos masculinos de liderança à exemplo de assertividade e competitividade, podendo ocorrer até mesmo uma exacerbação destas características, resultando no fenômeno chamado de Queen Bee, podendo também levar a um conflito entre as demandas do papel de líder e as características do gênero feminino.

Palavras-Chave: Liderança. Relações de gênero. Desafios. Mulheres.

ABSTRACT: The present research aimed to explore the challenges faced by women in leadership positions based on studies published at the EnaNPAD event between 2011 and 2020. The methods used were the Systematic Review from the EnaNPAD portal and based on the keywords “leadership”, “women” and “challenge”. The results achieved through the bibliographic survey brought 12 results, distributed between the years 2012, 2015, 2016, 2017, 2019 and 2020, whose distribution between the years serves as an indication that the theme of female leadership and the challenges involved have been growing. In interest in the increase in the number of publications over the years, although this has taken place timidly. It was concluded that as more women assume leadership positions, there is a possibility for women to exercise this role in a different way from men or to mirror in masculine leadership stereotypes such as assertiveness and competitiveness, which may even occur an exacerbation of these characteristics, resulting in the phenomenon called Queen Bee, which may also lead to a conflict between the demands of the role of leader and the characteristics of the female gender.

Keywords: Leadership. Gender relations. Challenges. Women.

1. INTRODUÇÃO

Durante o século XIX, o tipo de vida que a mulher levava na sociedade era o de oferecer atenção para a família e a sua principal atividade era cuidar da casa. Já o papel do homem na sociedade era o de ser apenas o responsável financeiro da casa. Tornou cultural então de que o homem seria o único que iria exercer uma atividade que seria remunerada no local de seu trabalho.

Por volta de 1934, a mulher inicia sua participação nas decisões sociais, e assim chega ao fim à restrição no que se refere ao direito eleitoral. Dentro desse período a mulher avança ao ter os seus direitos de votar e decidir os rumos da sua sociedade. Ao longo do tempo as mulheres foram conquistando muitos direitos que até então eram permitidos somente aos homens. Ainda no mesmo século elas conquistaram por intermédio de muita luta e até mortes o dia Internacional da Mulher. A partir de então, iniciou-se uma mudança mais rápida em algumas leis, especialmente nas leis trabalhistas, onde deu início a um novo lugar para todas mulheres aprofundarem em sua vida profissionais e principalmente ter os mesmos direitos que os homens.

Décadas se passaram, e a luta por conquistar os seus direitos ainda continuam, uma vez que algumas organizações ainda mantêm uma visão de que o homem possui melhores qualificações para ocupar cargos de liderança. Muitas outras organizações estabelecem um plano de carreira para que todos os seus colaboradores, independente do sexo tenham condições e almejar e conquistar cargos de maiores responsabilidades.

Embora, há muito que comemorar, pesquisas demonstram que os cargos de gestão ocupados pelas mulheres perfazem um total de 39,1%, uma ocupação baixa se comparado aos 60,9% dos cargos de liderança ocupados pelos homens. Sabe-se ainda, que nos cursos de pós-graduação há mais mulheres mestres (53,2% do total) do que homens com mestrado (46,8% do total). Portanto, mesmo tendo melhores condições educacionais, de saúde e longevidade, as mulheres ainda estão em desvantagem quando o assunto é renda (QUEIROZ, GONÇALVES e KRUGER, 2017).

A maioria dos Homens que atuam em cargos de liderança possui ainda um salário mais alto do que as mulheres, mesmo mostrando uma diminuição nessa desigualdade entre os anos de 2012 e 2018, hoje as colaboradoras brasileiras recebem em média 22% a 88% a menos que os homens no país. (IBGE, 2018; PNUD, 2019; MUNIZ e VENEROSO, 2019).

Conforme Temóteo (2013), o machismo e o preconceito são os motivos principais que dificultam o poder do sexo feminino nas empresas. Outro problema são homens que dizem ficarem constrangidos quando são liderados por mulheres. Por conta disso e outros motivos, as mulheres tem essa dificuldade e desigualdades para poder crescer na empresa e poder receber um salário de igual com os homens.

Levando estes dados em consideração, o problema que foi solucionado referiu-se a quais os principais desafios enfrentados por mulheres em cargos de liderança de acordo com o que foi publicado para o EnaNPAD entre os anos de 2011 a 2020. Assim, a pesquisa trouxe como objetivo geral analisar por intermédio de uma revisão sistemática tendo como fonte secundário de coleta de dados as publicações do evento EnaNPAD das edições de 2011 a 2020 e apontou quais são os maiores desafios das mulheres em cargos de liderança.

A hipótese levantada foi a de que um dos maiores desafios enfrentado pelas mulheres em cargos de liderança sejam culturais, ou seja, os homens não aceitam ser comandados por mulheres. A justificativa do argumento para a realização dessa pesquisa foi para entender que a busca pelo resultado alcançado pode ser de ajuda, desde os colaboradores até para os gestores, uma vez que as primeiras líderes mulheres conseguirão trabalhar no sentido de liderar suas organizações com base a aumentar a sua produtividade e sempre crescer junto com a empresa.

2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para que o objetivo da pesquisa fosse alcançado foi necessário estabelecer determinados procedimentos. A abordagem da pesquisa foi de natureza qualitativa. Na visão de Malhotra (2005), as informações buscadas pela pesquisa qualitativa consistem em uma percepção e uma visão do contexto que

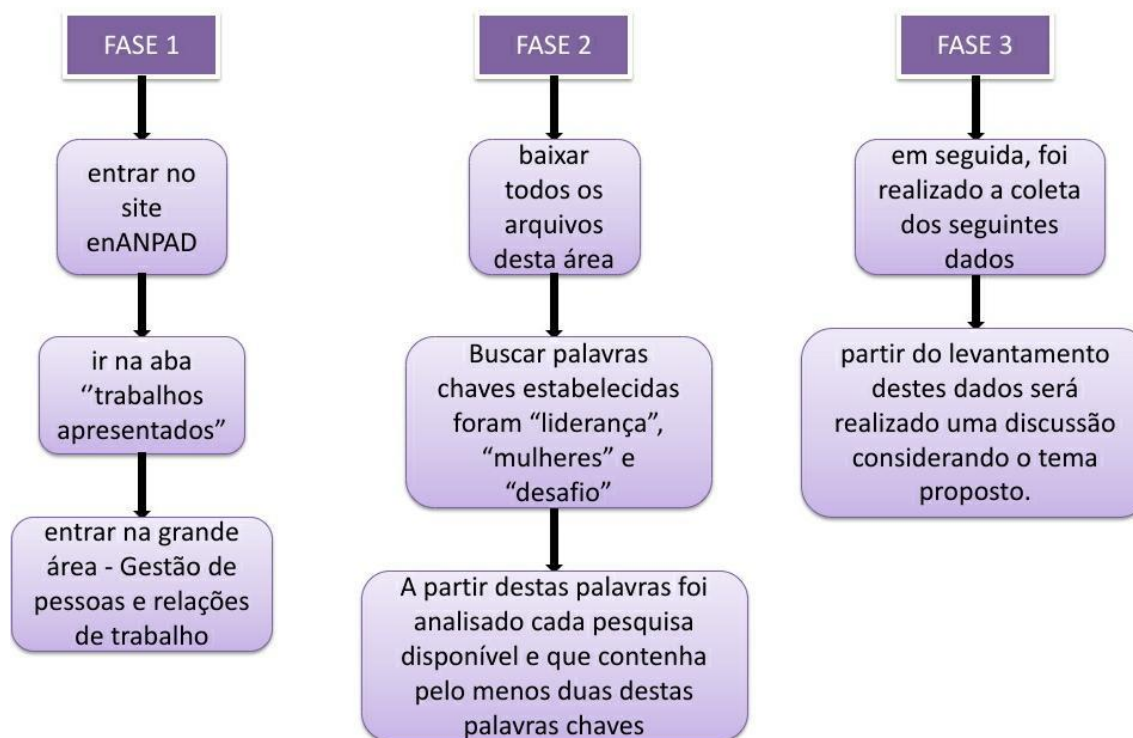
o problema trás, então, as informações retiradas estão totalmente relacionadas para uma conclusão de uma análise geral.

A pesquisa define-se como objetivo exploratória. Segundo Gil (2008), as informações de uma pesquisa exploratória nos proporcionam uma maior ligação com o problema. Desse modo, as pesquisas exploratórias são realizadas, através de revisões em literaturas, como por exemplo entrevistas com pessoas que possuem experiências práticas ou que possuem algum tipo de especialização no tema. A pesquisa exploratória foi utilizada pelos pesquisadores para ampliarem as suas informações a respeito do tema desenvolvido.

Quanto a coleta de dados, segundo Mattar (1996), esse processo inicia quando a primeira ligação é feita com os respondentes, no momento em que se aplicam os instrumentos. Uma vez coletados, os dados foram processados e transformados em informações.

A coleta de dados foi secundária utilizando o evento EnANPAD, realizado por intermédio dos seguintes passos: Passo 1: entrar no site enANPAD (www.ANPAD.org.br); Passo 2: ir na aba " trabalhos apresentados"; Passo 3: entrar na grande área - Gestão de pessoas e relações de trabalho; Passo 4: baixar todos os arquivos desta área; Passo 5: As palavras chaves estabelecidas foram "liderança", "mulheres" e "desafio". A partir destas palavras foi analisado cada pesquisa disponível e que continha pelo menos duas destas palavras no título. Passo 6: em seguida, foi realizada a coleta dos seguintes dados: Título, Ano de publicação, autores, Instituição de Ensino, Problema da pesquisa, síntese do objetivo geral, métodos de abordagem e sugestões para novas pesquisas. A partir do levantamento destes dados foi realizada uma discussão considerando o tema proposto para esta pesquisa. Abaixo uma figura que demonstra as fases da revisão sistemática.

Figura 01 – Fases da revisão sistemática



Fonte: Os autores.

O levantamento bibliográfico trouxe 12 resultados, distribuídos entre os anos de 2012, 2015, 2016, 2017, 2019 e 2020, com o indício de que o tema da liderança feminina e os desafios envolvidos foi crescendo em interesse com o passar dos anos, pois em 2012, 2015 e 2016 o levantamento trouxe apenas um resultado, e a partir deste momento o número de pesquisas nesta linha em um mesmo ano aumentou. No ano de 2020 um número significativamente maior de publicações foi enviada para o evento, o que pode servir de explicação para o nº maior de publicações sobre o tema da liderança feminina.

Quadro 1 – Achados da pesquisa

Ano do evento	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2018	2020
Quant. Artigo na área	0	1	0	0	1	1	3	0	2	4

Fonte: Dados originais da pesquisa (2022).

3. ANALISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O Quadro 2 apresenta um levantamento dos principais dados dos resultados da pesquisa, dando evidência aos quesitos autores, título e ano; instituição de ensino; problema da pesquisa; objetivo; metodologia e sugestões para novas pesquisas. Os assuntos envolvem estresse entre mulheres que ocupam cargos de chefia em instituições bancárias, a ascensão de mulheres a administração de empresas familiares, mulheres em conselhos administrativos e mulheres empreendedoras dentro e fora do agronegócio.

Quadro 1: Resultado revisão sistemática

Título	Desigualdade de gênero nos conselhos de administração das empresas brasileiras: Uma análise à luz do fenômeno do Teto de Vidro.
Ano de publicação	(2012)
Autores	LAZZARETTI, K.; GODOI, C.; CAMILO, S.
Síntese do objetivo	Analisar a composição de gênero dos Conselhos de Administração (CAs) das 99 empresas listadas na BM&FBovespa com maior liquidez em 2010, à luz do fenômeno teto de vidro.
Tema base	Fenômeno "Teto de vidro" Mulheres em conselhos de administração
Métodos de abordagem	Técnicas de estatística descritiva e testes multivariados de regressão
Título	Estresse Ocupacional na Perspectiva das Gestoras que atuam em organizações Privadas no Sul do Estado de Minas Gerais.
Ano de publicação	(2015)
Autores	AZEVEDO, E.; PEREIRA, L.Z.
Síntese do objetivo	Analisar o estresse ocupacional em gestoras que atuam em organizações privadas localizadas no sul do estado de Minas Gerais.
Tema base	Estresse ocupacional entre mulheres em cargo de gestão.
Métodos de abordagem	Pesquisa descritiva, quantitativa e qualitativa
Título	Estresse no Trabalho: estudo com mulheres gerentes em instituição bancária privada
Ano de publicação	(2016)
Autores	PEREIRA, L. Z.; VIANA, E. P. G.
Síntese do objetivo	Analisar o estresse ocupacional em gestoras que atuam em uma instituição bancária
Tema base	Estresse ocupacional entre mulheres em cargo de gestão.
Métodos de abordagem	Estudo de caso descritivo e quantitativo
Título	A Dinâmica do Prazer e do Sofrimento na Gerência Feminina.
Ano de publicação	(2017)
Autores	FERNANDES, P.C.; FRANCO, D.F.; OLIVEIRA, G.A.
Síntese do objetivo	Percepções de prazer e sofrimento entre mulheres gerentes de um banco privado de Belo Horizonte
Tema base	Percepções de prazer e sofrimento entre mulheres gerentes

Métodos de abordagem	Estudo de caso descritivo e quantitativo.
Título	Relações de gênero na cozinha: a inserção e atuação de chefs mulheres na cozinha profissional na percepção dos chefes.
Ano de publicação	(2017)
Autores	RESENDE, A. M.; MELO, M. C. de O. L.
Síntese do objetivo	Descrever e analisar como os chefs percebem a inserção e atuação da Chefe mulher na cozinha profissional
Tema base	Conquista de cargos de liderança normalmente masculinos
Métodos de abordagem	Pesquisa qualitativa e descritiva.
Título	Mulheres Empreendedoras do Alto Paranaíba: Um Estudo sobre o Empreendedorismo Feminino na Microrregião de Patos de Minas - MG.
Ano de publicação	(2017)
Autores	SANTOS SILVA, D. I.; SANTOS, P
Síntese do objetivo	Quais questões motivaram mulheres a empreender e a formar um estilo próprio de liderança, estudando uma amostra na região do Alto Paranaíba - MG
Tema base	Estilo próprio de liderança entre mulheres que empreendem
Métodos de abordagem	Pesquisa qualitativa
Título	A Gestão Feminina e a Sucessão entre Gerações em Empresas Familiares.
Ano de publicação	(2019)
Autores	GALLON, S. et al.
Síntese do objetivo	Analisar a gestão feminina de sucessoras em duas empresas familiares no Rio Grande do Sul.
Tema base	Gestão feminina em empresas familiares.
Métodos de abordagem	Pesquisa qualitativa e exploratória.
Título	Vivência da função gerencial sob os olhares de mulheres gestoras da Geração Y.
Ano de publicação	(2019)
Autores	MELO, M.C.O. FARIA, V.S.P.; LOPES-ANA, AL. M.
Síntese do objetivo	Descrever e analisar a vivência da função gerencial de mulheres gerentes da geração Y.
Tema base	Mulheres da Geração Y.
Métodos de abordagem	Pesquisa qualitativa e interpretativa.
Título	Legitimação da liderança e capitais mobilizados: História de vida de lideranças femininas de uma agroindústria de grande porte.
Ano de publicação	(2020)
Autores	BATISTA, C.; BENCKE, F.F.; PADILHA, L.S.
Síntese do objetivo	Como ocorre a legitimação da liderança e quais são os capitais mobilizados por lideranças femininas de uma agroindústria de grande porte
Tema base	Lideranças femininas na agroindústria.
Métodos de abordagem	Pesquisa descritiva e exploratória.
Título	O Papel da Liderança na Promoção do Capital Psicológico: Uma Análise da Influência da Liderança Feminina.
Ano de publicação	(2020)
Autores	SANTOS, F.B.; CABRAL, P.M.F
Síntese do objetivo	Identificar os fatores que podem impactar na promoção do Capital Psicológico, de acordo com a perspectiva das mulheres e relacionar com o cargo
Tema base	Capital psicológico e liderança feminina.
Métodos de abordagem	Pesquisa exploratória quantitativa.
Título	Mulheres na academia: Um estudo sobre o fenômeno Queen Bee.

Ano de publicação	(2020)
Autores	GOMES NETO, M.B.; GRANGEIRO, R.; ESNARD, C.
Síntese do objetivo	Identificar se o fenômeno queen bee está presente nas Instituições de Ensino Superior (IES) do Brasil.
Tema base	Fenômeno Queen Bee.
Métodos de abordagem	Pesquisa quantitativa.
Título	Desenvolvimento de análise multinível e utilização de outras técnicas estatísticas.
Ano de publicação	(2020)
Autores	SILVA, L. K. S.; OLIVEIRA, M.C.; RODRIGUES JUNIOR, M.S.
Síntese do objetivo	Analisar se o nível de divulgação de informações sobre RSC voltadas a redução de desigualdades de gênero é influenciada pela quantidade de mulheres nos conselhos de administração das empresas à luz da Teoria da Massa Crítica
Tema base	Presença feminina em conselho administrativo e responsabilidade social corporativa
Métodos de abordagem	Estudo original quantitativo.

Fonte: Dados originais da pesquisa (2022).

Lazzaretti, Godoi e Camilo (2012) se propuseram a analisar o número de empresas brasileiras com maior participação de mulheres em cadeiras em seus respectivos conselhos de administração, buscando estratificar por setor de atuação, categoria de propriedade, número de cadeiras ocupadas e o perfil destas mulheres. Como resultado puderam observar que no Brasil isto é bem menos comum comparativamente a outros países, comprovando assim A hipótese do teto de vidro, pois do total de 836 assentos em conselhos administrativos, apenas 45 deles são ocupados por mulheres.

Azevedo e Pereira (2015) buscaram avaliar os níveis de estresse, fontes de tensão, indicadores de impacto no trabalho e mecanismos de regulação tradicionalmente chamados de “coping” entre mulheres que ocupam cargos de gestão em organizações privadas no Sul de Minas Gerais. De um total de 156 gestoras atuantes em 44 organizações, 90 foram entrevistadas.

Deste total, 90% delas convivem com estresse, embora 60% de caráter leve a moderado, o restante convive com níveis intensos ou muito intensos de estresse. O que evidencia que estas mulheres estão com o seu lado psíquico e emocional fragilizado devido as demandas do ambiente de trabalho, o que se manifesta na forma de fadiga, ansiedade, nervosismo e dores musculares (AZEVEDO; PEREIRA, 2015).

A pesquisa de Pereira e Viana (2016) segue nesta mesma linha, embora o foco seja entre gerentes de uma instituição bancária atuante no Estado de

Minas Gerais, e que contou com a participação de 106 gerentes mulheres de um universo de 284 gerentes desta instituição.

Estas mulheres contavam à época com idades entre 30 e 39 anos, estando casadas e com ensino superior completo, trabalhando 40 horas por semana no cargo de gerência intermediária em média, estando neste cargo a pelo menos de um a três anos. Pereira e Viana (2016) constataram que 25% das pesquisadas tem hábito de fumar e 1/3 delas consome bebida alcoólica com regularidade. Um terço delas convive com gastrite, dor de cabeça por tensão e são hipertensas, doenças que pode ter sido desencadeada pelo estresse.

As gerentes de nível intermediário foram as que mais afirmaram conviver com episódios de estresse, o que entendem como sendo reflexo de pressões da hierarquia superior e de colegas. Segundo Pereira e Viana (2016), os sintomas mais relatados foram dor nos músculos do pescoço e ombros, irritabilidade, ansiedade, falta ou excesso de apetite, e oscilações de humor.

A pesquisa de Fernandes, Franco e Oliveira (2017) tem uma proposta similar, embora o seu foco se dê nas percepções de prazer e sofrimento entre mulheres em cargos de liderança em uma instituição bancária privada de Belo Horizonte, permitindo assim identificar como lidam com a rotina e esta dicotomia em sua rotina de trabalho.

Observou-se que para estas mulheres o trabalho ocupa uma posição de grande importância em suas vidas, ao ponto de se sentirem afastadas de suas famílias e desejarem ter mais tempo com ela. Estas mulheres acreditam que o caminho para a realização profissional está nas vivências de prazer, embora a sua rotina de trabalho também possa levar a experiências de sofrimento (FERNANDES; FRANCO; OLIVEIRA, 2017).

Principais fatores que geram prazer se dão na forma de reconhecimento no trabalho e sentimento de participação, por outro lado, as fontes de sofrimento se dão pela sobrecarga de trabalho e os múltiplos focos de problema que surgem, o que exige a capacidade de ser multitarefa. A incapacidade de saber equilibrar as demandas do lar com as demandas do trabalho também é uma fonte de angústias (FERNANDES; FRANCO; OLIVEIRA, 2017).

Resende e Melo (2017) buscaram explorar como os chefs observam a atuação da mulher na cozinha profissional, ao acreditarem que isso pode trazer uma maior compreensão acerca do envolvimento de mulheres em cargos que habitualmente são ocupados por homens. Uma percepção que pode ter surgido como fruto da divisão sexual do trabalho e da desigualdade de gênero.

Ao serem indagados os chefs afirmam que embora existam características femininas que podem prejudicar sua atuação, consideram que exista uma igualdade de atuação. Entretanto, quando a conversa se desloca para o tema da ascensão e atuação da mulher chef, Resende e Melo (2017) puderam observar que muitas das estruturas sociais, culturais e princípios da dominação masculina ainda podem ser observadas, ao existirem barreiras, preconceitos e dominações.

Isto ocorre porque, embora os *chefs* ressaltem num primeiro momento que não há divisão sexual do trabalho dentro da cozinha, e que mulheres e homens atuam de forma igualitária na cozinha profissional, quando se considera a mulher atuando como *chef*, percebe-se que a matriz androcêntrica está presente na forma de perceber, de pensar e de agir, pois, ainda que eles se mostrem contrários a práticas discriminatórias, percebem que ainda persistem na sociedade e na cozinha profissional as relações de poder e de dominação “naturalizadas” (RESENDE; MELO, 2017, p.12).

Ou seja, persiste o discurso de que a mulher é frágil, e aspectos da feminilidade são super evidenciados a fim de que a mulher seja relegada a uma posição de inferioridade em relação aos homens. O que faz com que a mulher precise se esforçar muito mais para alcançar o mesmo status e reconhecimento dos homens, pela interpretação de que a maioria das pessoas tem de que o cargo de chef habitualmente é atribuído à homens (RESENDE; MELO, 2017).

A trajetória de mulheres empreendedoras analisadas por Silva e Santos (2017) demonstra que se tratam de líderes e formadoras de equipe, sabem tomar decisões, aproveitam bem as oportunidades que encontram, sabem gerar valor em seus negócios e são apaixonadas pelo que fazem.

Estas mulheres têm facilidade para promover uma gestão participativa e descentralizada, embora pragmática, o que faz com que ao serem dotadas de coragem e ousadia, tenham facilidade para contornar as adversidades e estabelecer conexões com as pessoas (SILVA; SANTOS, 2017).

Em relação ao tema da sucessão feminina ao cargo máximo de empresas familiares, Gallon et al (2019) puderam observar que a ideia encontra fácil aceitação entre os colaboradores de uma empresa, ao entenderem que se trata de uma escolha lógica ao se tratar de uma empresa familiar. As sucessoras se sentem preparadas para assumir o comando da empresa ao conhecerem profundamente os negócios da família, o que faz com que tenham mais legitimidade para assumir o cargo, o que também favorece um bom relacionamento com empregados e stakeholders.

Os empregados em geral acreditam que as sucessoras estão preparadas para conduzir os negócios da empresa, e concordam com o conhecimento da rotina da empresa e que não faria sentido alguém de fora assumir uma empresa que é familiar (GALLON et al, 2019).

O foco da pesquisa de Melo, De Faria e Lopes-Ana (2019) se dá em torno de mulheres da Geração Y em cargos de liderança. Estas mulheres têm como característica adiar a maternidade para investir em suas carreiras. Em sua visão, a função gerencial é um cargo de muita responsabilidade, sendo um posto importante, valorizado e reconhecido pela sociedade.

Melo, De Faria e Lopes-Ana (2019) puderam observar como fatores facilitadores do exercício da função gerencial o comprometimento profissional, dedicação e interesse por se atualizar constantemente, bem como autoconfiança e autoestima. As entrevistadas adotam uma postura mais meritocrata e valorizam a trajetória pessoal, a despeito do patriarcalismo, o machismo e a dominação masculina, bem como as diferenças salariais.

Quanto à discussão sobre liderança feminina na Agroindústria, Batista, Bencke e Padilha (2020) afirmam que isto não surge espontaneamente, mas como produto de uma construção histórica e social. No caso das mulheres entrevistadas isto se deu por meio do reconhecimento de seus pares e da diretoria, e pela especialização técnica que permitiu a ascensão profissional destas mulheres.

Estas mulheres têm a característica de serem mães determinadas e ativas financeiramente, cujos pais eram empreendedores, prezam pela independência financeira desde muito jovens e tem foco na busca por conhecimento, mesmo

que isto requeira abdicar de alguns sonhos pessoais (BATISTA; BENCKE; PADILHA, 2020). O que faz com que não exista um sentimento de inferioridade ou envolvendo dificuldade de ascensão de carreira em decorrência de questões de gênero.

Quanto ao papel de liderança e a promoção de capital psicológico, Dos Santos e Cabral (2020), puderam observar que à medida que mais mulheres vão assumindo cargos de liderança, existe a possibilidade de constatar que as mulheres exercem este papel de uma forma diferente dos homens. Por outro lado, muitas mulheres se prendem a visão masculina de gerência, buscando se espelhar em comportamentos masculinos de liderança à exemplo de assertividade e competitividade, fazendo com que surja um conflito entre as demandas do papel de líder e as características do gênero feminino.

O maior exemplo do fenômeno Queen bee é o filme “O Diabo Veste Prada”, como se fosse uma exacerbação desta projeção do estereótipo masculino de liderança por parte de uma mulher em cargo de liderança, apresentando características como um nível maior de engajamento, desejam mais mulheres perto de si em cargos de mesmo nível hierárquico do que vê-las na base da hierarquia e aderem ao discurso meritocrático com facilidade (GOMES NETO; GRANGEIRO; ESNARD, 2020).

Silva, Oliveira e Rodrigues Junior (2020) constataram que quando três ou mais mulheres integram um conselho de administração isto acarreta em uma influência positiva no campo da responsabilidade social corporativa, principalmente no que diz respeito à relações de gênero. O que entendem como sendo reflexo de as mulheres serem mais propensas a demonstrar maior empatia em relação aos minoritários, buscando promover iniciativas que levam a uma maior igualdade de gênero na organização.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao término desta proposta de revisão sistemática, considerou-se que o problema de pesquisa foi solucionado, pois os artigos encontrados revelam que o tema é discutido sobre óticas bastante distintas, que passam pela participação de mulheres em conselhos de administração e mulheres que assumem o controle de empresas familiares, como gestoras em instituições bancárias lidam

com o estresse, e quais são suas percepções de prazer e sofrimento, e as características de mulheres empreendedoras.

No contexto da revisão sistemática foram analisados 12 artigos sobre o tema da liderança feminina e os desafios envolvidos, sendo que estes artigos estavam distribuídos entre os anos de 2012, 2015, 2016, 2017, 2019 e 2020. Nas edições referente aos anos de 2011, 2013, 2014 e 2018 não foram encontradas nenhuma pesquisa que atendessem aos critérios estabelecidos. Aparentemente o interesse pelo tema foi crescendo com o passar dos anos, entretanto, no ano de 2020 um número significativamente maior de publicações foi enviada para o evento, o que pode servir de explicação para o nº maior de publicações sobre o tema da liderança feminina.

Quanto ao problema de pesquisa sobre quais os principais desafios enfrentados por mulheres em cargos de liderança de acordo com o que foi publicado para o EnaNPAD entre os anos de 2011 a 2020, notou-se que ainda há uma questão cultural que envolve a relação das mulheres x homens no ambiente organizacional. A hipótese levantada pelos autores julgou-se verdadeira. O objetivo geral foi alcançado conforme mostra a discussão dos resultados.

A pesquisa também trouxe a oportunidade de identificar como é o relacionamento de mulheres no cargo de chefs de cozinha em relação aos homens, sendo que a cozinha profissional é um espaço que tradicionalmente foi considerado como masculino. Este contexto comprova a hipótese apresentada neste estudo, pois embora os seus colegas homens acreditem que existe uma igualdade de atuação, também alegam que existem características inerentes as mulheres que podem prejudicar sua atuação.

Uma limitação observada foi a de que poucos artigos revelam a instituição de ensino dos autores do artigo, o que prejudica a composição de uma análise mais aprofundada sobre esse tema. No geral se constatou que o número de publicações sobre esta temática ainda se encontra muito baixo, levando em consideração o enorme volume de pesquisas que são apresentadas todos os anos.

Então como sugestão para pesquisas futuras fica a oportunidade de discutir a temática dos impactos da pandemia para a atuação profissional de mulheres, em específico aquelas que conviviam com a dupla jornada de trabalho e que precisaram dividir seu tempo entre as demandas de casa, dos filhos e do trabalho remoto.

A conclusão que pode ser extraída da revisão de literatura é a de que medida que mais mulheres vão assumindo cargos de liderança, existe a possibilidade de as mulheres exercerem este papel de uma forma diferente dos homens ou então se espelhar em estereótipos masculinos de liderança à exemplo de assertividade e competitividade, podendo ocorrer até mesmo uma exacerbação destas características, resultando no fenômeno chamado de Queen Bee, podendo também levar a um conflito entre as demandas do papel de líder e as características do gênero feminino.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AZEVEDO, E.; PEREIRA, L.Z. Estresse Ocupacional na Perspectiva das Gestoras que atuam em Organizações Privadas no Sul do Estado de Minas Gerais. **Anais... XXXIX ENANPAD**, 2015.

BATISTA, C.; BENCKE, F.F.; PADILHA, L.S. Legitimação da liderança e capitais mobilizados: história de vida de lideranças femininas de uma agroindústria de grande porte. **Anais... Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, v. 44, 2020.

FERNANDES, P.C.; FRANCO, D.F.; OLIVEIRA, G.A. A Dinâmica do Prazer e do Sofrimento na Gerência Feminina. In: ENCONTRO DA ANPAD, 41., 2017, São Paulo. **Anais...** [s. L.]: Anpad, 2017.

GALLON, Shalimar et al. A Gestão Feminina e a Sucessão entre Gerações em Empresas Familiares. **Anais... Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, v. 43, 2019.

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

GOMES NETO, Manoel Bastos; GRANGEIRO, Rebeca; ESNARD, Catherine. MULHERES NA ACADEMIA: UM ESTUDO SOBRE O FENÔMENO QUEEN BEE. **Anais... Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, v. 44, 2020.

IBGE - Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil, - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2018.

LAZZARETTI, K.; GODOI, C.; CAMILO, S. Desigualdade de gênero nos conselhos de administração das empresas brasileiras: Uma análise à luz do fenômeno do Teto de Vidro. **Anais...Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, v. 36, 2012.

MALHOTRA, Naresh K. **Introdução à pesquisa de marketing**. São Paulo: Prentice Hall, 2005.

MATTAR, Fauze N. **Pesquisa de Marketing**. São Paulo: Editora Atlas, 1996.

MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes; DE FARIA, Vilma Santos Pereira; LOPES-ANA, Ana Lúcia Magri. Vivência da função gerencial sob os olhares de mulheres gestoras da Geração Y. In: ENCONTRO DA ANPAD, 43., 2019, São Paulo. **Anais...** [s. L.]: Anpad, 2019.

MUNIZ, Jerônimo Oliveira; VENEROSO, Carmelita Zilah. Diferenciais de participação laboral e rendimento por gênero e classes de renda: uma investigação sobre o ônus da maternidade no Brasil. **Dados**, v. 62, 2019.

PEREIRA, L. Z.; VIANA, E. P. G. Estresse no Trabalho: estudo com mulheres gerentes em instituição bancária privada. In: ENCONTRO DA ANPAD, 40., 2016, Costa do Sauípe. **Anais...** [s. L.]: Anpad, 2016. p. 1 – 16.

QUEIROZ, J. V.; GONÇALVES, L. A.; KRÜGER, G. N. Análise do grau de escolaridade das mulheres no Brasil. In **Anais Seminário Internacional Fazendo Gênero**, Florianópolis, 2017.

RESENDE, A. M.; MELO, M. C. de O. L. Relações de gênero na cozinha: a inserção e atuação de chefs mulheres na cozinha profissional na percepção dos chefs. **Anais... ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO**, 41, 2017. São Paulo. [S.I.]: 2017.

SANTOS, Fernanda Bitencourt; CABRAL, Patricia Martins Fagundes. O Papel da Liderança na Promoção do Capital Psicológico: Uma Análise da Influência da Liderança Feminina. **Anais...Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, v. 44, 2020.

SANTOS SILVA, Dayanne Izabelledos; SANTOS, Paulo Junio dos. Mulheres Empreendedoras do Alto Paranaíba: Um Estudo sobre o Empreendedorismo Feminino na Microrregião de Patos de Minas - MG. **Anais...EnANPAD**, 2017.

SILVA, L. K. S.; OLIVEIRA, M.C.; RODRIGUES JUNIOR, M.S. Mais é melhor! mulheres no conselho de administração e a divulgação de responsabilidade social corporativa relacionada a gênero. **Anais...EnANPAD**, 2020

TEMÓTEO, Antônio. **Machismo e preconceito atrapalham mulheres dentro de empresas**. Correio Brasiliense: 2013.

OS IMPACTOS SOCIOECONÔMICOS DO CULTIVO E DO COMÉRCIO LEGAL DA MACONHA NO BRASIL

THE SOCIOECONOMIC IMPACTS OF THE CULTIVATION AND LEGAL TRADE OF CANNABIS IN BRAZIL

Eduardo Jose Fernandes Ferraz

eduardoferraz94@gmail.com – Business School Unoeste

Alexandre G. Bertoncello

bertoncello@unoeste.br - Business School Unoeste

RESUMO: A *cannabis* possui inúmeras utilidades e sua relação histórica com a humanidade sempre foi próxima e dura há gerações. Em 2020 a ONU reclassificou a *cannabis*, retirando-a da lista de drogas consideradas mais perigosas e reconhecendo seus fins terapêuticos. O objetivo deste trabalho foi de analisar os possíveis impactos da legalização da *cannabis* no Brasil. Para tal, foi realizado uma pesquisa bibliográfica através da coleta de informações nas plataformas Google Acadêmico, *Scielo*, Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações, bem como informações dos sites do Governo Federal e do Escritório das Nações Unidas sobre Drogas. A nova lei de drogas, instaurada em 2006, teve como mudança a distinção entre usuário e traficante. Porém, como resultado observou-se que o julgamento fica a cargo dos policiais e juízes, que podem ser influenciados por preconceitos. O uso medicinal da maconha já é uma realidade para o tratamento de diversos sintomas. Acredita-se que a descriminalização da *cannabis* pode ter outras vantagens serem obtidas, conforme visto em países na qual isto já ocorreu, tanto na área da saúde pública quanto na economia. No entanto ainda são necessários mais estudos e pesquisas para melhorar as leis e políticas para ter o controle efetivo da maconha e também de outras drogas.

Palavras-chaves: Cannabis, Legalização, Descriminalização, Economia.

ABSTRACT: Cannabis has numerous uses and its historical relationship with humanity has always been close and has lasted for generations. In 2020 the UN reclassified cannabis, removing it from the list of drugs considered most dangerous and recognizing its therapeutic purposes. The objective of this work was to analyze the possible impacts of the legalization of cannabis in Brazil. Bibliographic research was carried out through the collection of information on Google Scholar, Scielo, Brazilian Digital Library of Theses and Dissertations, as well as information from the websites of the Federal Government and the United Nations Office on Drugs. The new drug law, introduced in 2006, changed the distinction between user and dealer. However, the judgment is left to the police and judges, who can be influenced by prejudices. The medical use of marijuana is already a reality for the treatment of various symptoms. Through the decriminalization of cannabis other advantages can be gained, as seen in countries where this has already occurred, both in the area of public health and the economy. However, more studies and research are still needed to improve laws and policies to effectively control marijuana and other drugs.

Keywords: Cannabis, Legalization, Decriminalization, Economy

1. INTRODUÇÃO

A *cannabis*, popularmente conhecida como maconha, sempre possuiu inúmeras utilidades ao longo do tempo, sua relação histórica com a humanidade

sempre foi próxima, tendo uma conotação farmacêutica e econômica, entretanto, com o passar do tempo, as leis modificaram essa relação, proibindo o uso da planta (BARROS; PERES, 2011). No Brasil essa proibição começou na época da escravidão, contudo, a partir de 2020 a comissão da ONU reclassificou a *cannabis*, retirando-a da lista de drogas consideradas mais perigosas e reconhecendo seus fins terapêuticos (CARLINI, 2006; COMISSÃO, 2020).

Maconha, cânabis, canábis, cânhamo, pango, liamba e diamba, são denominações conhecidas para a *Cannabis sativa*, segundo informações do Centro Brasileiro de Informações Sobre Drogas Psicotrópicas – CEBRID (GERAL, 2019).

Relatos históricos evidenciam que a *cannabis* está presente na sociedade desde o período neolítico para os mais diversos fins, econômicos, religiosos e espirituais, medicinais e até mesmo lazer. Na China, em um sítio arqueológico, de 12 mil anos, localizado em Taiwan, vestígios do uso de cordas de cânhamo foram encontrados em uma cerâmica (ROBINSON, 1996, p. 64). Hoje a maconha movimenta uma indústria bilionária em todo o mundo, que em sua maior parte é ilegal, mesmo a planta tendo inúmeras utilidades já comprovadas que poderiam agregar a nossa vida de um modo geral.

O texto sagrado indiano *Athharva Veda* faz menção a *cannabis*, atribuindo qualidades sagradas a ela, por consequência, práticas religiosas adotaram a *cannabis* em seus rituais na região (ZUARDI, 2006).

“No milênio antes de Cristo, o cânhamo era a espécie de maior colheita agrícola do nosso planeta – uma grande indústria que fornecia tecidos para roupas e velas, cordas, papéis, telas, remédios, óleo para lâmpadas e alimentos” (HOLLAND, 2010, p. 11).

Segundo Carlini (2006) a chegada da *cannabis* ao Brasil, está profundamente ligada a chegada das primeiras caravelas portuguesas ao nosso país, as quais tinham suas velas e cordas feitas de fibra de cânhamo, também eram trazidas pelos escravos, em forma de sementes, amarradas em bonecas de pano.

Para Barros e Peres (2011) a proibição da *cannabis* no Brasil tem raízes escravocratas, tendo a função de controle sobre os negros, após a Abolição da

Escravidão (1888), e a Proclamação da República (1889). Antecipando até mesmo a primeira Constituição da Era Republicana (1891), já havia sido instaurado em 1890 instrumentos de controle dos negros, com a finalidade de combater o uso da *cannabis* e cultos de matrizes africanas, sendo eles o Código Penal e a Seção de Entorpecentes Tóxicos e Mistificação.

Bewley-Taylor, Blickmann e Jelsma (2014) relatam que a *cannabis* iniciou a fase do proibicionismo internacional em 1912, na Convenção do Ópio, mencionada em um adendo. Até que, em 1925, na Convenção de Genebra, foi instituído que a *cannabis* ficaria sob controle internacional. Paulatinamente países signatários iniciaram aprovações de leis direcionadas à proibição da *cannabis* internamente.

Depois de todos os debates articulados entre intelectuais, movimentos em prol da legalização da maconha, órgãos públicos, entre outros, sobre a periculosidade do uso da maconha, em 2 de dezembro de 2020 a ONU - *Organização das Nações Unidas*, decidiu, por meio de votação feito pela UNODC - *Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime*, na 63ª Sessão da Comissão de Entorpecentes e Drogas, retirar a *cannabis* da lista dos entorpecentes mais perigosos, removendo-a da lista IV da convenção de 1961 (Convenção Única Sobre Entorpecentes), a qual classificava a *cannabis* equiparadamente com a *Desomorfin* e *Heroína*. A *cannabis* permaneceu na lista I, que a mantém como substância controlada, proibida para fins recreativos nas regulamentações internacionais, porém, com suas propriedades terapêuticas reconhecidas (UNODC, 2020).

Visto isso, o presente trabalho se justifica pela relevância do tema no cenário global atual, na esfera política, social e econômica, e que se faz de extrema importância no contexto da sociedade brasileira, tanto pelo potencial mercadológico da planta e o extenso solo cultivável brasileiro, quanto por questões sociais, como do encarceramento e saúde pública e até mesmo da fragilidade da Lei nº 11.343, buscando contribuir com o tema ainda pouco debatido, mas de grande relevância para sociedade atual.

Este trabalho tem como objetivo analisar os possíveis impactos da legalização da *cannabis* no Brasil, através da análise da legislação referente à

mesma no Brasil, assim como observar os possíveis impactos que isso poderia gerar na saúde pública, população carcerária e repressão às drogas, encerrando com a descrição dos possíveis ganhos ou perdas com relação a liberação ou não da maconha.

2. MATERIAS E MÉTODOS

A metodologia utilizada será feita através de uma pesquisa bibliográfica, com um efeito quantitativo e de caráter exploratório.

Quanto aos procedimentos, utilizará a pesquisa bibliográfica:

“A pesquisa bibliográfica [...] abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo [...] Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto [...]” (MARCONI; LAKATOS, 2003, p. 183).

Para Gil (2008, p. 50) “A principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente”.

O pesquisador deve investigar a autenticidade dos dados obtidos, analisando possíveis incoerências ou contradições que as obras possam apresentar. Todas as pesquisas envolvem o método bibliográfico, uma vez que toda pesquisa precisa de referencial teórico (PRODANOV; DE FREITAS, 2013).

Sendo assim, a análise bibliográfica é a investigação de todo o aparato teórico sobre determinado assunto, que permite ao pesquisador acesso a um conjunto maior de dados teóricos dos quais poderia obter propriamente.

A pesquisa bibliográfica foi feita através da coleta de informações nas plataformas Google Acadêmico, *Scielo*, Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações, e utilizando também informações dos sites do Governo Federal e do Escritório das Nações Unidas sobre Drogas.

Já o objetivo da pesquisa exploratória é possibilitar maior contato com o problema, a fim de torná-lo mais explícito ou criar suposições. Seu objetivo principal é aperfeiçoar ideias e a descoberta de suspeitas. Seu planejamento é bastante flexível, possibilitando considerar os mais variados pontos de vista do fato estudado, entretanto, comumente assume a forma de pesquisa bibliográfica ou estudo de caso (GIL et al., 2002).

A pesquisa exploratória visa aprofundar a questão ou problema que comumente possui pouca investigação sobre o tema, explorando novas ideias e hipóteses, a fim de trazer possíveis soluções.

Neste trabalho utilizou-se primeiramente a busca no site do Planalto para leitura e entendimento da Lei 11.343/2006, popularmente conhecida como lei de drogas. Em seguida os seguintes descritores foram utilizados para as buscas na plataforma do Google Acadêmico: *cannabis*; legalização; descriminalização; e economia.

Os descritores foram combinados da seguinte forma: “*cannabis*” AND “legalização” que resultou em aproximadamente 1.840 resultados; “*cannabis*” AND “economia” que obteve aproximadamente 6.750 resultados; “*cannabis*” AND “legalização” AND “economia”, o qual encontrou aproximadamente 1.010 resultados; e “descriminalização” AND “*cannabis*” AND “economia” que alcançou 876 resultados.

Dentre os resultados alcançados através dos descritores foram selecionados 57 trabalhos a partir dos títulos. Após a seleção dos trabalhos, foi feita a leitura dos resumos, e foram selecionados 41 resultados, estes foram lidos de forma integral para que fosse elaborada a revisão bibliográfica, após a leitura restaram apenas os 35 trabalhos selecionados.

Tabela 1: Resultado da pesquisa dos artigos.

DESCRITORES	QUANTITATIVO
“ <i>cannabis</i> ” AND “legalização”	1.840
“ <i>cannabis</i> ” AND “economia”	6.750
“ <i>cannabis</i> ” AND “legalização” AND “economia”	1.010
“descriminalização” AND “ <i>cannabis</i> ” AND “economia”	876
TOTAL	10.476
Selecionados por título	57
Selecionados por resumo	41
Selecionados e lidos na íntegra	35

Fonte: Elaborado pelos autores

3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.

3.1. LEGISLAÇÃO BRASILEIRA RELACIONADA A CANNABIS

A *Cannabis Sativa*, popularmente conhecida como maconha, está presente desde os primórdios na história (SILVA et al., 2017). De acordo com pesquisas a maconha é a droga ilícita mais consumida no Brasil, ficando atrás apenas do álcool e tabaco (LENAD, 2012; GUERRA, 2017). Juntamente ao aumento no consumo da maconha, também ocorreu um avanço nas pesquisas relacionadas aos seus componentes, o que trouxe diversas descobertas nos últimos anos (QUEIROZ, 2008; ARAÚJO, 2014).

Em 2006, no Brasil, instaurou-se uma nova política pública de prevenção do uso indevido, atenção e reinserção social de usuários e dependentes de drogas, a Lei 11.343/2006. Popularmente intitulada como a “nova lei de drogas”, ela estabelece novas normas punitivas para produção e comercialização ilícita de drogas (BRASIL, 2006).

Um dos pontos principais da nova redação da lei é a distinção entre usuário e traficante. De acordo com a nova lei, o usuário de drogas passa a ser condenado a penas leves – prestações de serviços à comunidade, medidas educativas e advertências. Já o traficante, deve ser condenado de 5 a 15 anos de reclusão, mais multa de R\$500 a R\$1500. A pena mínima foi aumentada visando evitar que o encarceramento fosse convertido em medidas alternativas que são permitidas a penas inferiores a quatro anos, visto que, anteriormente, a pena mínima prevista era de três anos (BRASIL, 1978; BRASIL, 2006).

A caracterização entre usuário e traficante fica à cargo do juiz, que considera inúmeros fatores, como natureza da substância, quantidade, contexto e antecedentes (BRASIL, 2006). No entanto, tais fatores dão margem à interpretação subjetiva do caso. Por exemplo, um indivíduo portar pequenas quantidades de drogas, que estejam dentro do limite estipulado para usuário, não o torna obrigatoriamente um usuário, já que o traficante pode, estrategicamente, portar essa quantidade dentro dos limites que o livrem de ser qualificado como traficante (OVIEDO, 2015).

Assim o grande problema desta lei está na interpretação que o juiz tem em relação ao portador de pequenas quantidades, uma vez que tal julgamento é baseado apenas no relato do policial e sem contar com um advogado no momento da prisão, circunstância que desfavorece o suspeito (FIGUEIREDO, 2019). A partir dessa premissa, as suspeitas de que muitos usuários estão presos como traficantes é grande.

Em relação ao cultivo, a Lei 11.343/2006 iguala a conduta do usuário com a do “grower”, termo utilizado para sujeito que cultiva para consumo próprio. No que se refere à comercialização da droga, a lei de drogas intensificou o tratamento penal dado ao considerado traficante, aumentando a sua pena mínima (BOITEUX, 2006).

3.2. POSSÍVEIS IMPACTOS DA LEGALIZAÇÃO NA SAÚDE PÚBLICA.

A possível legalização da *cannabis* traria benefícios a saúde pública, na perspectiva da realização de novas pesquisas com as suas substâncias, o que influenciaria em produção de novos produtos, que podem ser positivos (FERREIRA, 2021). A inclusão da cadeia produtiva de produtos à base de *cannabis* pode ser uma das soluções para as dificuldades econômicas existentes atualmente na saúde, através da criação de novos empregos e renda (PORTAL, 2021).

Já existem pesquisas que relatam as propriedades benéficas da *cannabis* para epilepsia, doença de Parkinson, dores crônicas, esclerose múltipla, entre outros, com poucos efeitos colaterais (FERREIRA, 2021; BONFÁ; VINAGRE; DE FIGUEIREDO, 2008). Dois componentes da *cannabis* são responsáveis por seus efeitos, o THC - tetraidrocanabinol e o canabidiol (BONFÁ; VINAGRE; DE FIGUEIREDO, 2008).

O uso da maconha medicinal já é uma realidade em vários países como nos Estados Unidos. Ela pode ser utilizada para tratamento de diversos sintomas como náuseas e vômitos que acometem pacientes em tratamento quimioterápico. Há uma grande relevância no uso da maconha medicinal como analgésico, devido a mesma ser menos perigosa e mais eficiente quando comparada com outros medicamentos como opioides (MARCOMINI, 2015).

Utilizar a maconha como recurso terapêutico se torna indispensável para o tratamento dessas doenças, visto que ela pode trazer uma melhor qualidade de vida e conceder bem-estar a esses indivíduos (DE LANA; PINHEIRO, 2017).

No Brasil, no ano de 2019, a Anvisa (Agência Nacional de Vigilância Sanitária) aprovou e liberou a comercialização de medicamentos à base de *cannabis* para uso medicinal, tendo sua validade estimada para este ano (CASTRO, 2020). Vale ressaltar que a *cannabis* medicinal não tem relação com a maconha recreativa ou industrial, exceto o princípio ativo, que é proveniente da mesma planta (FERREIRA, 2021).

Outro quesito que pode ser observado, é que com a liberação da *cannabis*, há uma possibilidade de redução nos gastos com policiamento, apreensão, na qual esse dinheiro pode ser revertido para investimentos na saúde pública, com a intenção de melhorar o atendimento aos dependentes, além de aprimorar políticas educacionais de conscientização e redução de danos (DE LANA; PINHEIRO, 2017; QUEIROZ, 2008; GUERRA, 2017).

Na nova lei de combate as drogas, há uma maior preocupação com o aspecto social do tema, tendo preocupações como a reinserção dos usuários a sociedade, trazendo a responsabilidade da rede pública de saúde na administração de programas voltados aos cuidados com o usuário e dependente químico (COTRIM, 2020; MARCOMINI, 2015).

Sendo assim, a legalização da *cannabis* traria benefícios, através da ótica de política pública de saúde, por promover a inclusão dos usuários em um sistema que os protege e os informa sobre os malefícios no uso de drogas. Levando assim a uma maior confiança no estado com relação a promoção da saúde, o que propiciaria uma maior adesão as alternativas terapêuticas, diminuindo assim a dependência (DE PAULA, 2018).

3.3. POSSÍVEIS IMPACTOS DA LEGALIZAÇÃO NA POPULAÇÃO CARCERARIA

Outro ponto positivo com a legalização da *cannabis* seria relacionado a redução da população carcerária do Brasil, visto que o país é um dos que mais possui detentos condenados por tráfico de drogas (ARAÚJO, 2014).

A lei nº11.343/2006 teve como objetivo adequar as penas fornecidas aos indivíduos que eram detidos portando drogas, diferenciando o usuário do traficante, tornando este como um sujeito a ser recuperado, e com um foco em combater o financiamento do tráfico (COTRIM, 2020; BRASIL, 2006).

O objetivo era reduzir o encarceramento de usuários, no entanto, foi observado um aumento significativo nos números de presos por crimes relacionados as drogas. Após entrar em vigor a nova lei de drogas, entre os anos de 2006 e 2017, houve um aumento em mais de três vezes no número de presos (COTRIM, 2020; PORTOLAN; ZUG; SILVA, 2018).

O fato de a nova lei de drogas não deixar claro sobre as regras para se diferenciar o usuário do traficante, dá brechas para uma interpretação errônea, e por vezes preconceituosas, de policiais e juízes que lidam com esses indivíduos. Isto pode ter contribuído para o aumento nas prisões (MARTINS, 2018; DE LANA; PINHEIRO, 2017).

Boiteux (2009) mostrou em seu estudo como ainda há o despreparo do Estado para enfrentar os problemas relacionados as drogas, na qual verificou que 54% dos presos por tráfico de drogas estavam com maconha e 42% foram flagrados com valores inferiores a 100 gramas. Estes valores constituem mais de 85 mil pessoas que foram detidas por tráfico ou posse de maconha (BOITEUX, 2009). Em contrapartida, em países como Estados Unidos, Austrália e Uruguai, onde a *cannabis* já foi legalizada, foi observado uma redução no número de prisões (SETA, 2017; MUNIZ, 2019).

Dados do relatório do Ministério da Segurança *Colorado Public Schools*, de 2016, indicam que as prisões relacionadas a maconha reduziram em 46% entre os anos de 2012 e 2014. Outra queda observada foi nos processos criminais relacionados a maconha, na qual reduziu em 81% (TORRES; DE OLIVEIRA; MARINHO, 2021).

Outro ponto a ser analisado com a legalização e descriminalização da *cannabis* seria a redução dos custos que o governo dispense com policiamento, prisões, processos judiciais, aumento no orçamento através de impostos, além da redução no risco que o usuário sofre de ser marginalizado, atribuindo também liberdade de escolha ao indivíduo (MARCOMINI, 2015).

Uma pesquisa feita em 2016 pela Câmara dos Deputados observou que a legalização das drogas poderia influenciar em um aumento na arrecadação de dinheiro para os cofres públicos através de impostos, como também reduziria os gastos com a repressão e combate as drogas, gastos com o sistema prisional e policiamento (TEIXEIRA, 2016). Outras vantagens que não são contabilizadas estão relacionadas com a criação de empregos diretos e indiretos, através do surgimento do mercado relacionado ao cultivo e consumo da planta (MARCOMINI, 2015).

Em valores, a legalização da *cannabis* teria um impacto nos gastos prisionais, levando a uma redução de 7,4%, que consequentemente renderiam quase o valor de um bilhão aos cofres públicos, permitindo assim um maior investimento na segurança pública e ressocialização dos indivíduos envolvidos com as drogas.

O rendimento poderia chegar em R\$ 5 a R\$ 6 bilhões por ano para os cofres públicos (TEIXEIRA, 2016). Os Estados Unidos, que legalizou a *cannabis*, teve uma arrecadação de cerca de 40% de impostos sobre a maconha, o que favoreceu os cofres públicos (SOUSA, 2021).

O modelo de impacto econômico da indústria canábica, o *Marijuana Police Group* (MPG), realizado no estado de Colorado, nos EUA, indicou que após um ano da regulamentação do mercado social da maconha no estado, houve uma movimentação de cerca de R\$ 8 bilhões, bem como a criação de 18 mil empregos. A indústria da *cannabis* está entre os maiores fluxos econômicos do estado do Colorado (LIGHT et al., 2016). Ainda sobre a regulamentação da maconha no estado do Colorado, foi identificado que entre os anos de 2012 e 2017 houve uma redução de 56% nas detenções relacionadas a planta, redução de 59% em detenções por porte ilegal e queda de 17% das detenções por tráfico (MUNIZ, 2019).

3.4 POSSÍVEIS IMPACTOS DA LEGALIZAÇÃO NA REPRESSÃO AS DROGAS

A repressão ao uso da *cannabis* tem origem na metade do século XX, na qual o uso da planta passou a ser associado com condutas violentas, crimes e aos negros (DE LANA; PINHEIRO, 2017).

Atualmente, com a dificuldade na distinção entre usuários e traficantes, observa-se que a maioria dos presos por tráfico de drogas no Brasil são jovens, baixa renda, baixa escolaridade e negros, que foram flagrados com poucas quantidades de drogas (COTRIM, 2020; MUNIZ, 2019). Jovens estes que são encarcerados com outros indivíduos com grande potencial ofensivo, em um ambiente que pode influenciá-los de forma rápida, o que pode levar ao cometimento de crimes ainda mais graves, indo na contramão do propósito de reintroduzi-los a sociedade (DE LANA; PINHEIRO, 2017; DE PAULA, 2018). Ademais, este ato contribui para o agravamento da crise penitenciária, auxiliando no encarceramento, e ainda não colabora com a redução do poder das organizações de tráfico de drogas, objetivo inicial da lei de drogas (COTRIM, 2020; DE LANA; PINHEIRO, 2017).

A chamada guerra às drogas não têm diminuído o tráfico nem o consumo de drogas no país, pelo contrário, tem contribuído com o surgimento de diversos problemas para a sociedade, relacionados a violência e fortalecimento do crime organizado (DE LANA; PINHEIRO, 2017). Ela não só se revelou como ineficaz como também contribuiu para o surgimento do tráfico de drogas, aumento da criminalidade, violência, e dos riscos à saúde devido a qualidade inferior dos produtos ilegais (GUERRA, 2017; BATISTA, 2004). A proibição às drogas trouxe mais problemas do que soluções, refletindo na superlotação dos presídios, aumentando em cerca de R\$ 400 milhões os custos com repressão policial, além de congestionar o sistema judicial, o tornando mais lento e improdutivo (TEIXEIRA, 2016).

Acerca sobre a guerra às drogas, De Lana e Pinheiro (2017) argumentam em seu artigo:

A questionável guerra às drogas não acabou, nem diminuiu o tráfico, nem o consumo de drogas no país, e ainda tem gerado diversos e inúmeros problemas sociais, aumento da violência e fortalecimento do crime organizado [...]. A repressão vem gerando um alto custo para a sociedade, e a má distinção entre usuários e traficantes vem enchendo

as cadeias de jovens primários, negros e pobres (DE LANA; PINHEIRO, 2017, p. 7).

Os autores relatam o fracasso da atual política de guerra às drogas, que desfavorece minorias, superlotando as penitenciárias e causando vários outros problemas sociais, além do alto custo causado pela repressão às drogas.

3.5 POSSÍVEIS GANHOS OU PERDAS COM A LIBERAÇÃO OU NÃO DA MACONHA.

Uma política de legalização ou de descriminalização traria uma redução na repressão às drogas, diminuindo a violência e exposição dos usuários ao encarceramento, contribuindo de fato para uma melhor educação sobre o abuso de drogas e combate aos crimes organizados de tráfico de drogas (GUERRA, 2017).

O relatório de 2013 da Organização de Estados Americanos sobre O problema das drogas nas Américas enfatizou que a descriminalização do consumo de drogas tem que ser identificada como um dos constituintes principais para uma estratégia de saúde pública (COTRIM, 2020). O Ministro Luís Roberto Barroso (GROWROOM, 2015) explanou que a descriminalização do consumo da *cannabis* é a melhor solução em termos constitucionais, visto que é notório o fracasso na política vigente, que contribuiu com o surgimento do tráfico de drogas, além de ter fornecido o poder necessário ao crime organizado.

Por meio da legalização e regulamentação do uso da *cannabis* seria possível restringir e sondar o acesso, uso e qualidade da planta, bem como controle de idade de usuários. Além disso, a regulamentação para o uso recreativo e pessoal iria encerrar o acesso ao tráfico de boas pessoas, o que permitiria um controle e segurança para estes usuários. Para o Estado também seria vantajoso, visto que ele teria um acesso mais facilitado aos usuários, o que possibilitaria o efetivo controle e recuperação destes indivíduos (DE LANA; PINHEIRO, 2017).

Ademais, a legalização traria além da redução da violência, do tráfico, dos gastos com a guerra às drogas, quesitos estes observados em países com

políticas vigentes de legalização e descriminalização, uma movimentação no setor econômico do país, o que contribuiria para redução dos impactos causados pela crise econômica (MUNIZ, 2019).

A legalização melhoraria a condição de vida dos usuários e reduziria os custos sociais de forma ainda mais expressiva, tirando o poder financeiro das pequenas e grandes organizações envolvidas com o tráfico (MARCOMINI, 2015).

A principal preocupação com a legalização e descriminalização da maconha está relacionado com o aumento no número de consumidores da droga (DE PAULA, 2019). O lado negativo no consumo da maconha está relacionado aos males que ela pode causar ao organismo humano, relativos à perda de memória e atenção, que piora longo do tempo de uso. O uso da maconha por períodos longos, maiores que dez anos, pode trazer más consequências para a capacidade pulmonar (LENHARO, 2013).

Mas, em contrapartida Fernandes (2017) indica que após um período de 28 dias sem o uso da maconha, os efeitos são eliminados e as funções da memória retornam ao normal.

Já se sabe que o uso da *cannabis* pode trazer benefícios no controle de sintomas como dores e náuseas, porém o uso dela de forma excessiva pode trazer prejuízos a saúde, gerando efeitos tóxicos, o que pode limitar o seu uso medicinal. O THC, responsável pelos efeitos medicinais, se usado em doses elevadas pode afetar a mente e o comportamento desses indivíduos, levando a crises de ansiedade e quadros psicóticos (GONÇALVES; SCHLICHTING, 2014).

Os sintomas gerados pela abstinência do uso da maconha podem ser desconforto generalizado, diminuição de apetite, emagrecimento, problemas para dormir, entre outros (MUNIZ, 2019). Outrossim, fatores que podem contribuir com a dependência são o âmbito familiar, modelo cultural e a própria pessoa, que utiliza da droga, que está além dos efeitos da própria planta (AWADALLAK; WIDERSKI, 2014).

Porém, de acordo com a “Cartilha sobre Maconha, Cocaína e Inalantes”, estes sintomas de dependência perduram em torno de uma semana após a cessação do uso (SENAD, 2005).

É necessário, portanto, debater com equilíbrio sobre o uso social da *cannabis*, averiguando as informações disponíveis na ciência e conscientizando a população sobre argumentos reais e falsos, contribuindo para a construção de uma melhor política para controle das drogas (MUNIZ, 2019).

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A maconha é a droga mais consumida no mundo. Já se sabe sobre os malefícios que a planta *cannabis* pode causar ao organismo humano, porém várias pesquisas vêm sendo realizadas que relatam sobre os benefícios que a planta pode trazer aos indivíduos, principalmente aqueles em tratamento quimioterápico, no controle dos sintomas.

A grande discussão está relacionada com a sua descriminalização e possível legalização. A Anvisa já liberou o uso da *cannabis* medicinal no Brasil, um passo considerado importante, mas a descriminalização em si ainda precisa ser muito discutida e estudada, para que realmente os usuários e dependentes possam ser amparados e cuidados, conforme a premissa da nova lei de drogas instaurada no país.

Nos países em que a descriminalização e a legalização já foram consolidadas é possível identificar os ganhos que essas nações obtiveram, tanto em questões sociais quanto econômicas. Acredita-se que, no Brasil, estes ganhos possam também ser adquiridos, porém são necessárias melhores leis e políticas para o controle efetivo da maconha e de outras drogas.

Mais estudos e pesquisas são necessários para abordar este tema, que vem crescendo nos últimos anos, e que se torna importante para esclarecer as dúvidas relacionadas a sua descriminalização e legalização. Já é possível verificar os ganhos de curto prazo como: ganho de arrecadação por meio de impostos; diminuição dos gastos na segurança pública, seja na força policial e ou carcerária.

A dúvida está nos impactos de médio e longo prazo, visto que, os países e estados que liberaram o uso social da *cannabis* ainda não tem um espaço temporal suficiente para verificar possíveis impactos socioeconômicos em janelas temporais de cinco, dez ou quinze anos, desta forma, ainda não se

conhece possíveis pontos positivos ou negativos em recortes temporais mais longos.

Inúmeros desdobramentos podem ter como origem a mudança das leis no futuro, este trabalho teve como princípio analisar o desdobramento histórico e os efeitos da proibição do uso da maconha no Brasil, foi possível verificar que a criminalização do uso, não proibiu o consumo e teve um impacto sócio econômico negativo e a aplicação de expressivos recursos do Estado que poderiam ter sido destinados para outros fins.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Tarso. **Almanaque das Drogas**. 2. ed. São Paulo: Leya, 2014.

AWADALLAK, Lucas; WIDERSKI, Karolina. A dependência química e psicológica da maconha na adolescência. **Saberes Unicampo**, v. 1, n. 1, 2014.

BARROS, André; PERES, Marta. Proibição da maconha no Brasil e suas raízes históricas escravocratas. **Periferia**, v. 3, n. 2, 2011.

BATISTA V M. **“História sem Fim”**. In: PASSETTI, Edson (org.). Curso livre de abolicionismo penal. Rio de Janeiro: [s.n.], 2004.

BEWLEY-TAYLOR, David; BLICKMAN, Tom; JELSMA, Martin. The rise and decline of cannabis prohibition. **The history of cannabis in the UN drug control system and options for reform**. Amsterdam/Swansea: Global Drug Policy Observatory/Transnational Institute, 2014.

BOITEUX, Luciana. A Nova Lei Antidrogas e o aumento da pena do delito de tráfico de entorpecentes. **Boletim do Instituto Brasileiro de Ciências Criminais**, v. 14, n. 167, p. 8-9, 2006.

BOITEUX, Luciana. **Série Pensando o Direito: sumário executivo relatório de pesquisa “Tráfico de Drogas e Constituição”**. Rio de Janeiro/Brasília: Secretaria de Assuntos Legislativos do Ministério da Justiça (SAL), 2009.

BONFÁ, Laura; VINAGRE, Ronaldo; DE FIGUEIREDO, Núbia Verçosa. Uso de canabíoides na dor crônica e em cuidados paliativos. **Revista Brasileira de Anestesiologia**, v. 58, n. 3, p. 267-279, 2008.

BRASIL, **Lei de Segurança Nacional de 1978 - Lei 6620/78 | Lei no 6.620, de 17 de dezembro de 1978**.

BRASIL. **Lei Ordinária nº 11.343, de 23 de agosto de 2006**.

CARLINI, Elisaldo Araújo. A história da maconha no Brasil. **Jornal brasileiro de psiquiatria**, v. 55, n. 4, p. 314-317, 2006.

CASTRO, Marco. Cannabis e desenvolvimento: mudanças sociais, políticas e econômicas no mercado da maconha. **Revista Ciências Humanas**, v. 13, n. 3, p. 145-155, 2020.

COMISSÃO da ONU retira a maconha de lista de drogas consideradas mais perigosas. Portal G1, 12 de dezembro de 2020. Mundo. Disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/noticia/2020/12/02/comissao-da-onu-aprova-retirar-a-maconha-de-lista-de-drogas-consideradas-mais-perigosas.ghtml>. Acesso em: 11 fev. 2022.

COTRIM, Wiury Lemos. **A lei de drogas e seus impactos no Brasil**. 2020. Monografia (Graduação em Direito) – UniEvangélica, Anápolis, 2020.

DE LANA, Gabriela Botelho; PINHEIRO, Eduardo Fernandes. **Legalização e regulamentação da maconha para uso medicinal e pessoal**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Centro Universitário UNIVAG, Mato Grosso, 2017.

DE PAULA, Maria Caroline Estrela. **Discussão acerca da possibilidade de legalização do cultivo e produção da cannabis sativa para uso medicinal no Brasil**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Ciências Jurídicas e Sociais) – Universidade Federal de Campina Grande, Sousa – PB, 2019.

DE PAULA, Matheus Moises Nascimento. **Descriminalização do uso da maconha no Brasil**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2018.

FERNANDES, Mateus Redigolo. A legalização da maconha na medicina e os seus impactos na economia brasileira. **Revista Eletrônica Multidisciplinar** – UNIFACEAR, p. 1 – 15, 2017.

FERREIRA, Taynan Augusto. **Estudos sobre a viabilidade econômica para uso da cannabis em diversos setores industriais e sua contextualização na sociedade brasileira**. 2021. Monografia (Graduação em Ciências Econômicas) – Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, 2021.

FIGUEIREDO, Larissa C. **Poder Paralelo: consequências socioeconômicas da criminalização da maconha no Brasil**. 2019. Monografia (Graduação em Ciências Econômicas) – Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, 2019.

GERAL, Coordenação et al. PLANFAVI ISSN: 2596-1918. **Epilepsia**, v. 58, p. 1586-92, 2019.

GIL, Antonio Carlos et al. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. Editora Atlas SA, 2008.

GONÇALVES, Gabriel Augusto Matos; SCHLICHTING, Carmen Lúcia Ruiz. Efeitos benéficos e maléficos da Cannabis Sativa. **Revista UNINGÁ**, v. 20, n. 1, 2014.

GROWROOM. Voto do Ministro Luis Roberto Barroso – STF – Descriminalização. 2015. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=z8LhuORvmko>. Acesso em: 10 fev. 2022.

GUERRA, Ícaro Lima. **Análise socioeconômica da política de guerra às drogas**. 2017. Monografia (Graduação em Ciências Econômicas) – Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, 2017.

HOLLAND, Julie (Ed.). **The pot book: A complete guide to cannabis**. Simon and Schuster, 2010.

LENAD – Levantamento Nacional de Álcool e Drogas II, 2012. Disponível em: <https://inpad.org.br/wp-content/uploads/2014/03/Lenad-II-Relat%C3%B3rio.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2022.

LENHARO, Mariana. Entenda os efeitos do uso da maconha no organismo humano. 2014. Disponível em: <https://g1.globo.com/bemestar/noticia/2013/12/entenda-os-efeitos-do-uso-da-maconha-no-organismo-humano.html>. Acesso em: 12 fev. 2022.

LIGHT, Mi et al. The Economic Impact of Marijuana Legalization in Colorado. **Marijuana Policy Group**, 2016.

MARCOMINI, Lucas. **A legalização da maconha: uma análise dos impactos econômicos e sociais**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” – Araraquara, 2015.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed.-São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, Helena. Repórter da Agência Brasil. Lei de drogas tem impulsionado encarceramento no Brasil. 2018. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2018-06/lei-de-drogas-tem-impulsionado-encarceramento-no-brasil>. Acesso em: 07 fev. 2022.

MUNIZ, Vinícius de Mello. **Legalização da maconha: propriedades industriais da cannabis como um propulsor do desenvolvimento econômico nacional**. 2019. Monografia (Graduação em Ciências Econômicas) – Universidade Federal Fluminense, Campos dos Goytacazes, RJ, 2019.

OVIEDO, Guilherme Kanning. **Legalização da maconha: o caso do Uruguai e seus impactos socioeconômicos no país**. 2015. Monografia (Graduação em Ciências Econômicas) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015.

PORTAL, Hospitais Brasil. Saúde e economia podem se beneficiar com legalização da cannabis medicinal. 2021. Disponível em: <https://portalhospitaisbrasil.com.br/saude-e-economia-podem-se-beneficiar-com-legalizacao-da-cannabis-medicinal/>. Acesso em: 07 fev. 2022.

PORTOLAN, Felipe Luís; ZUG, Caroline, DA SILVA, Thiago dos Santos. A descriminalização das drogas no Brasil. In: XXVI SEMINÁRIO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, 2018, Rio Grande do Sul. **Anais [..]**. Rio Grande do Sul: UNIJUÍ, 2018. p. 1-4.

PRODANOV, Cleber Cristiano; DE FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2ª Edição. Editora Feevale, 2013.

QUEIROZ, Vinicius Eduardo. **A questão das drogas ilícitas no Brasil**. 2008. Monografia (Graduação em Ciências Econômicas) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

ROBINSON, Rowan. **The great book of hemp: the complete guide to the environmental, commercial, and medicinal uses of the world's most extraordinary plant**. Inner Traditions/Bear & Co, 1996.

SENAD. Secretaria nacional de Políticas sobre Drogas. **Cartilha sobre Maconha, Cocaína e Inalantes**. Brasília, 2005. Disponível em: https://www.saude.sp.gov.br/resources/ses/perfil/cidadao/orientacao/cartilha_sobre_maconha_cocaina_e_inalantes.pdf. Acesso em: 12 fev. 2020.

SETA, Isabel. EUA: Como a legalização da maconha diminuiu o número de prisões. 2017. Disponível em: <https://exame.com/mundo/caulkins-da-carnegie-mellon-legalizacao/>. Acesso em: 07 fev. 2022.

SILVA, Thiago Henrique do Espírito Santo; DE SOUSA, Árlen Almeida Duarte; ROQUETTE, Maria Luiza Saporito Toledo; BALDO, Thais de Oliveira Faria. A legalização da maconha e os impactos na sociedade brasileira. **Humanidades**, v. 6, n. 2, p. 1-21, 2017.

SOUSA, André Luis Cunha e Silva. O impacto social da legalização da maconha no Brasil e o seus reflexos no ordenamento jurídico pátrio. 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/95088/o-impacto-social-da-legalizacao-da-maconha-no-brasil-e-os-seus-reflexos-no-ordenamento-juridico-patrio>. Acesso em: 10 fev. 2022.

TEIXEIRA, Luciana da Silva. O impacto econômico da legalização das drogas no Brasil. Brasília: Consultoria Legislativa da Câmara dos Deputados, 2016. Disponível em: https://bd.camara.leg.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/29860/impacto_economico_teixeira.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 10 fev. 2022

TORRES, Maria Tais; DE OLIVEIRA, Márdylla Farias; MARINHO, Bruno de Mesquita. Possibilidade e consequências da legalização da maconha: os possíveis impactos na tributação e as medidas que podem ser adotadas pelo direito tributário. 2021. Disponível em: <https://mariaataist.jusbrasil.com.br/artigos/1130548987/possibilidade-e-consequencias-da-legalizacao-da-maconha-os-possiveis-impactos-na-tributacao-e-as-medidas-que-podem-ser-adotadas-pelo-direito-tributario>. Acesso em: 10 fev. 2022.

UNODC - United Nations Office on Drugs and Crime. **63rd session of the commission on narcotic and drugs**. Viena: UNODC, 2020. Disponível em: <https://www.unodc.org/lpo-brazil/en/frontpage/2020/11/press-statement-december-2.html>. Acesso em: 20 de mar. 2020.

ZUARDI, Antonio Waldo. History of cannabis as a medicine: a review. **Brazilian Journal of Psychiatry**, v. 28, n. 2, p. 153-157, 2006.

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO: um levantamento documental da realidade Brasileira

SAFETY AND HEALTH AT WORK: a documentary survey of the Brazilian reality.

Vinícius Malagutti Manganaro

vinimanganar@gmail.com – Universidade do Oeste Paulista

Valdecir Cahoni Rodrigues

cahoni@unoeste.br – Universidade do Oeste Paulista

ERIKA MAYUMI KATO-CRUZ

Universidade do Oeste Paulista

RESUMO: Segurança no trabalho é algo essencial para toda organização e principalmente ao seu trabalhador, pois é por meio dessas medidas que se é possível identificar os riscos e verificar o ambiente que se manifesta, podendo assim criar estratégias e meios de prevenção dessa situação. A presente pesquisa objetivou apresentar e compreender determinados dados disponíveis no site <https://smartlabbr.org/sst> para analisar a saúde e segurança no trabalho referente aos estados brasileiros. A metodologia utilizada foi caracterizada como uma pesquisa qualitativa e descritiva, tendo como instrumento para levantamento dos dados a pesquisa documental. Os resultados da pesquisa apontaram que a adoção de medidas de segurança no trabalho são indispensáveis dentro de uma organização, onde os benefícios são tanto para as empresas em questões de produção e crescimento no mercado, quanto para os funcionários, zelando pela saúde e bem-estar deles.

Palavras-chaves: Segurança. Saúde. Empresa. Funcionário. Produtividade.

ABSTRACT: Safety at work is something essential for every organization and especially for its workers, because it is through these measures that it is possible to identify the risks and verify the environment that manifests itself, thus being able to create strategies and means of preventing this situation. The present research aimed to present and understand certain data available on the site <https://smartlabbr.org/sst> to analyze health and safety at work referring to the Brazilian states. The methodology used was characterized as a qualitative and descriptive research, with documentary research as the instrument for data collection. The results of the research indicate that the adoption of occupational safety measures is indispensable within an organization, where the benefits are both for companies in terms of production and market growth, and for the employees, ensuring their health and well-being.

Keywords: Safety. Health. Company. Employee. Productivity.

1. INTRODUÇÃO

O tema Segurança e Saúde no trabalho nem sempre foi um assunto de preocupação para as organizações, até mesmo porque somente a partir da Revolução Industrial Inglesa é que houve um aumento do uso de máquinas à vapor, gerando assim um grande aumento da atividade industrial.

No início da Revolução Industrial, embora com muitos acidentes acontecendo com os operadores das máquinas, os gestores não se importavam com esta situação, uma vez que simplesmente substituía o empregado que havia se machucado por outro. Por não haver leis trabalhistas e nem investimento por parte do empregador em seu funcionário, o mais lucrativo a se fazer era a substituição por outro. A realidade das empresas era um alto índice de umidade, falta de ventilação e a excessiva exposição ao calor. Não eram oferecidas ao ser humano as mínimas condições de trabalho.

Com o surgimento de novas máquinas mais complexas e com a necessidade da especialização da mão de obra, as organizações começaram a ser obrigadas a investir em seus operadores, desenvolvendo técnicas para operacionalizar as máquinas e o desenvolvimento de habilidades técnicas.

Com isso, a preocupação com saúde e segurança dos operários no trabalho começa a acontecer, pois perdê-los representaria prejuízo, uma vez que a substituição por outro não poderia ser realizada de instantâneo. Neste sentido, segundo Mattos (2019) quando não há um planejamento do trabalho a ser realizado, pode ocasionar ameaças a saúde e segurança do trabalhador.

Podemos firmar no Brasil, a Revolução Industrial por volta de 1930. Embora tenhamos experiência em outros países, em menor grau, vivenciamos os mesmos retrocessos nas condições de trabalho que tornaram o Brasil o campeão de acidentes de trabalho, o que era dito em 1970.

Ainda segundo o autor acima, é necessário prevenir ou controlar os fatores de riscos para evitar que os funcionários sejam expostos ao perigo na realização de suas atividades diárias. Por outro lado, quando há o investimento nestes quesitos por parte da empresa, a produtividade irá aumentar, uma vez que é identificado que uma equipe gera melhores resultados quando estão em um ambiente que possibilita qualidade de vida.

Nos dizeres de Chiavenato (2002, p.438) ter segurança no trabalho é um “conjunto de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas empregadas para prevenir acidentes”. Para que isso ocorra, as organizações precisam estar sempre instruindo e até mesmo convencendo os seus colaboradores da necessidade de seguir as práticas preventivas.

A Segurança e saúde no trabalho no Brasil, a partir da Revolução Industrial, foram tão preocupantes que se fez presente na legislação afim de diminuir qualquer doença e/ou acidente, que tenha relação com o trabalho, com o Decreto 3.724/1919, que deu início a lei sobre segurança e saúde no trabalho que impôs as obrigações derivadas dos acidentes de trabalho como ações judiciais e também indenizações, depois em 1943 a solidificação das leis do trabalho entraram em vigor.

De acordo com Oliveira et al (2018) nos anos 90, tivemos a presença de forças ideológicas sobre um indivíduo ser livre e então uma reflexão sobre “recursos” concluindo uma relação direta entre o meio onde o trabalhador está e como isso afeta seu rendimento para se obter as metas estipuladas e os lucros pretendidos.

Segundo Burmester (2019) a valorização do colaborador pode contribuir muito para a empresa, mas dar valor ao colaborador significa a realização do profissional tanto como profissional quanto no âmbito pessoal, o que muitas vezes pode ser confundido com um contato direto com o chefe, que pensa que ao estar no mesmo nível do funcionário o está motivando a se desenvolver.

A proteção à saúde do colaborador é hoje, assim como sua segurança à saúde, um direito fundamental consagrado na Constituição Brasileira. Para que esse direito seja garantido, o Estado determina que o empregador tem a obrigação de diminuir os “riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (Constituição Federal Brasileira, artigo 7º, inciso XXII). Para que esse direito do trabalhador fosse garantido, foram criados regulamentos, que trouxessem instruções que devem ser seguidas e monitoradas pelos trabalhadores e também pelos empregadores, que são as Normas Regulamentadoras do MTE.

Para que seja possível planejar ações para a prevenção são necessários dados dos acidentes que realmente acontecem no trabalho, e para isso, foi desenvolvido o observatório de saúde e segurança no trabalho pela iniciativa SmartLab de Trabalho Decente em parceria com pesquisadores da Faculdade de Saúde Pública da USP.

Para Ribeiro (2018), atualmente o setor de recursos humanos deve saber avaliar o que está surgindo de novo no ramo da empresa e proporcionar uma adaptação melhor dos seus colaboradores, fazendo com que a obtenção dos resultados seja alcançada e diz ainda que deve estar presente nos planejamentos da empresa, participando ativamente na definição dos objetivos da mesma.

Segurança e saúde no trabalho é um dos temas mais pesquisados e preocupantes nos últimos tempos, nele estão englobados diversos aspectos, que tem grande importância em nossa sociedade. De maneira geral a importância da saúde e segurança no trabalho é para prevenir acidentes e doenças de diversos tipos e proporções e aumentar a produtividade dos colaboradores de uma organização.

A presente pesquisa buscou responder ao seguinte questionamento: Existe diferença, quanto a segurança e saúde no trabalho entre os estados brasileiros?

Já quanto ao seu objetivo geral a pesquisa apresentou determinados dados disponíveis no site <https://smartlabbr.org/sst> referentes a saúde e segurança no trabalho dos estados brasileiros. Os objetivos específicos propostos foram o de trazer uma fundamentação teórica sobre o tema abordado, analisar os dados disponíveis no site (<https://smartlabbr.org/sst>) realizando uma comparação entre os estados brasileiros.

Justificou esta pesquisa uma vez que seu resultado servirá para que as empresas e colaboradores tenham uma melhor visão dos fatos e possam adotar políticas de prevenção, com ênfase em melhorar a qualidade da saúde e segurança de seus colaboradores, tornando assim, cada empresa, um lugar mais agradável e como maior segurança para todos.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

De início, Chibinski (2011), afirma que todos buscam a produção máxima e o custo mínimo pelo motivo de os países desenvolvidos buscarem o controle econômico mundial e os emergentes procurarem se desenvolver, mas para obter

esses resultados é necessário oferecer uma condição de saúde ideal para os colaboradores.

Com isso, para Sousa (2014 p. 12), a saúde pode ser entendida como o “equilíbrio entre o corpo e a mente” e é isso que resulta a uma qualidade de vida ao homem.

É sabido que a higiene protege as pessoas de doenças e para que o ambiente corporativo forneça uma condição de trabalho segura, para Barsano e Barbosa (2014), é preciso que seja seguro para o colaborador tanto fisicamente como psicologicamente, isso dentro do que a empresa puder fazer de melhor. Para isso o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), profissionais que por sua vez surgiram, segundo Chirmici e Oliveira (2016), em 1972, quando o país apresentava uma liderança negativa em acidentes de trabalho e doenças ocupacionais em uma tentativa do governo de reverter tal quadro, utilizam de instrumentos específicos capazes de conferir se o ambiente fornece dias de trabalho saudáveis para os colaboradores.

Já Cardella (2016) pontua que desde os primórdios o homem busca fazer tudo que pode usando o mínimo de energia, e por isso usa de atalhos que podem ser perigosos, como descumprir procedimentos e acabar sofrendo acidentes, Barsano e Barbosa (2014) acrescentam que o homem mesmo que sem perceber desde os princípios da civilização tomava certos cuidados com sua proteção, como a utilização de vestimentas adequadas para a realização das caças, e até mesmo proteções psíquicas. Ainda segundo os autores, entende-se que um acidente de trabalho não tem uma causa única, ele provém de vários fatores como físico, biológico, psicológico, social e cultural.

Segundo Mattos (2019, p. 38) levando em consideração a Lei 8.213/91 fica estabelecido que acidente de trabalho é o que “decorre do exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho”.

Neste sentido uma das formas de evitar os acidentes seria a utilização de medidas de segurança que nos dizeres de Barsano e Barbosa (2014) refere-se a prevenção de tudo aquilo que possa ser um risco ao trabalhador em seu local

de trabalho. Para resolver esta situação o correto é procurar eliminá-las em sua causa fonte, para tal o profissional deve conhecer integralmente as ameaças que as atividades oferecem. Para Oliveira (2015) o funcionário deve estar atento a sua própria saúde, assim como a saúde coletiva, mantendo então um clima organizacional agradável.

Analisando os dizeres de Oliveira (2015) detecta-se que quando a empresa atende as necessidades dos seus colaboradores de forma correta, ela estará atendendo a sua base que seria um tripé, sendo as pontas a satisfação do cliente, a padronização e a melhoria contínua, ou seja, a empresa somente será saudável se o seu cliente interno também for. Nas palavras de (Oliveira 2015, p 82). “Identificar, atender e monitorar as reais expectativas dos clientes internos é um grande passo para se atingir a excelência operacional”. Neste sentido os clientes internos irão ter mais disposição para sustentar os outros pilares padronizando processos e melhorando processos.

Por isso, na fala de Oliveira (2015) a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), é a representação da saúde do trabalhador em relação a aquilo que a empresa oferece de condições de trabalho, ressaltando que dotar o colaborador com elementos físicos, psicológicos e gerenciais necessários, trará resultados de excelência.

Marques et al (2020, p.78) afirmam que a implementação da QVT pode nem sempre ser a solução para os problemas empresariais, mas “provavelmente resultará em menores insatisfações, vínculos mais duradouros e melhores desempenhos, o que, em termos gerenciais, pode evitar desperdícios e, conseqüentemente, reduzir custos das atividades”, ou seja, seria melhor aplicar a QVT do que não a aplicar. Nos dizeres de Diniz (2013), demonstra que a QVT ganhou destaque pois, colabora na solução do desempenho dos colaboradores, do bem-estar e o do clima organizacional, sendo muito bem vinda nas empresas nos tempos atuais visto que, como Batista et al (2022, p 45) diz, “o colaborador sem saúde não rende o esperado pela empresa”, concordando com isso, Souza et al (2019), também afirma que adoentado o colaborador será incapaz de apresentar desenvolvimento emocional, intelectual e espiritual.

Acrescentando a essa fala, Leite (2020), traz também o lado pessoal do colaborador, que deve conter laços familiares e sociais, educação e direitos básicos relacionados ao desenvolvimento humano, para medir esse desenvolvimento a ONU trouxe a vida o IDH.

Por sua vez, de acordo com www.al.sp.gov.br, a ONU, foi criada para preservar a garantia das nações terem o direito de segurança entre si, igualdade entre os cidadãos e desenvolvimento socioeconômico e cultural das populações, já IDH, seria um índice para “avaliar o bem-estar de uma população”, por meio de comparações entre os países.

Com base nas informações coletadas, o Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN) teve seu começo na década de 90, com o objetivo de coletar e processar dados de agravos de notificação no Brasil inteiro e dessa forma fornecer informações suficientes para serem analisadas e assim contribuir com tomadas de decisão à níveis municipais, estaduais e federal. (scielo.iec.gov.br)

Esse sistema, dá origem as informações necessárias para que possa ser estudado um agravo ou doença e mensurar a proporção que ele pode tomar, sendo surtos locais ou até epidemias, além disso é capaz de fazer testes para verificar hipóteses epidemiológicas através de ensaios específicos.

Já o SINAN é alimentado por uma lista de doenças e agravos, mas também é facultativo de cada estado e município adicionar outros problemas de saúde da região em que estão, isso permite que seja identificado qual o risco que aquela determinada área geográfica está sujeita. (bvsmis.saude.gov.br)

Por fim têm-se a CAT, que significa Comunicação de Acidente de Trabalho, na verdade é um documento que reconhece um acidente de trabalho ou uma doença ocupacional. Doença ocupacional, é toda patologia que veio a ser adquirida pelo colaborador que teve sua causa oriunda do ambiente de trabalho ou de seu trajeto até ele. (www.gov.br)

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para a realização desta pesquisa foi utilizado a pesquisa qualitativa e descritiva com a coleta de dados documental. Segundo Gibbs (2009) a pesquisa qualitativa ocorre quando se quer ter ao alcance documentos em seu estado natural, tendo em mente o seu contexto e suas ocorrências para assimilar o assunto, outra parte importante é a interpretação do todo que envolve a pesquisa. A pesquisa qualitativa foi utilizada para a apresentação dos dados coletados que foram transformados em informações para alcançar o objetivo principal e responder ao problema apontado.

De acordo com Vergara (2000, p.47) a pesquisa descritiva apresenta as características de algum fenômeno ou população além da definição da natureza, estabelecendo concomitância entre as variáveis. Nessa pesquisa os pesquisadores trouxeram alguns dados sobre incidentes que ocorreram relacionados ao trabalho, dos anos de 2019 e 2020.

A pesquisa documental para Lakatos (2021) tem como característica a origem na coleta de dados de somente documentos, que podem ser escritos ou não. Sendo que os documentos podem ter sido feitos no mesmo momento ou após a ação em questão. No caso da pesquisa em questão as informações foram coletadas do site (<https://smartlabbr.org/sst>) que reúne varias informações após a ocorrência dos acidentes de trabalho.

Para Mattar (2013), os dados secundários também chamados de fontes indiretas ou secundárias de dados já foram informados, coletados e analisados, e ficam dispostos para consulta. Temos como fonte de dados secundários as revistas, jornais, pesquisas, livros, etc. Na coleta de dados do presente artigo, foi utilizada uma fonte secundária para coleta de dados, visto que as informações foram coletadas através de um banco de dados online (<https://smartlabbr.org/sst>) onde as mesmas estão disponíveis de forma livre para a captação.

Para finalizar foi utilizada a análise de conteúdo, como método analítico que pode ser considerada segundo Caregnato e Mutti (2006, p.682) um conjunto de métodos básicos de comunicação destinados a auxiliar na compreensão do conteúdo do material. É de grande importância em uma pesquisa qualitativa a

análise de conteúdo, em que é possível inferir-se da comunicação de algum determinado texto copiando ao seu contexto social.

Quanto a coleta dos dados foi realizada acessando o site da Smartlab (<https://smartlabbr.org/sst>) onde há um observatório de saúde e segurança no trabalho "desenvolvido pela iniciativa SmartLab de Trabalho Docente, em colaboração com pesquisadores da Faculdade de Saúde Pública da USP", plataforma de onde foram retirados dados sobre acidentes, tipos de acidentes, lesões, distribuição geográfica e afastamentos. De posse desses dados, foram desenvolvidas tabelas que mostram os índices citados anteriormente de maneira clara e objetiva para o entendimento e análise.

Quanto a análise dos dados coletados, conforme Mattar (2013) entende-se, que é o passo a passo para migrar um dado bruto para dados informativos permitindo que sejam feitas as análises e interpretações pretendidas. No caso da pesquisa, os dados foram agrupados em forma de tabelas que permitiram sua melhor compreensão, fazendo com que as informações possam ser comparadas entre si e assim alcançar um entendimento satisfatório.

4. ANÁLISE E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS

Os resultados apresentados são referentes a coleta dos dados que foi realizada dentro do site da Smartlab (<https://smartlabbr.org/sst>). No quadro abaixo foi apresentado o número de notificações de acidentes de trabalho distribuídas nos estados brasileiros.

Quadro 1: Número de notificações de acidente de trabalho distribuídas por estados no ano de 2020.

Estado	Distribuição Geográfica das Notificações Relacionadas ao Trabalho (SINAN)
Acre (AC)	1185
Alagoas (AL)	2035
Amapá (AP)	489
Amazonas (AM)	2763
Bahia (BA)	9749
Ceará (CE)	9426
Distrito Federal (DF)	2332

Espírito Santo (ES)	49
Goiás (GO)	8488
Maranhão (MA)	3924
Mato Grosso (MT)	2606
Mato Grosso do Sul (MS)	4985
Minas Gerais (MG)	23945
Paraná (PR)	21582
Paraíba (PB)	1750
Pará (PA)	3907
Pernambuco (PE)	7930
Piauí (PI)	1438
Rio de Janeiro (RJ)	8252
Rio Grande do Norte (RN)	3154
Rio Grande do Sul (RS)	35408
Rondônia (RO)	4607
Roraima (RR)	1002
Santa Catarina (SC)	8877
São Paulo (SP)	36324
Sergipe (SE)	872
Tocantins (TO)	3747

Fonte: Elaborado pelos próprios autores.

Analisando os casos registrados de acidentes no trabalho dos 26 estados brasileiros, além do Distrito Federal referente à população com vínculo de emprego regular conclui-se que houve 210.826 de acidentes.

Ao olhar para os estados com o maior número de população, tem-se São Paulo (46.649.132), Minas Gerais (21.411.923), Rio de Janeiro (17.463.349) e Bahia (14.985.284), e São Paulo aparece em primeiro lugar quando comparado com os quatro estados quanto ao índice de acidentes.

Entende-se que apesar de São Paulo ter quase quatro vezes mais incidentes que a Bahia, a proporção afetada da população é praticamente a mesma, sendo 0,07 pros paulistas e 0,08 aos baianos, enquanto que o estado de Minas Gerais mantém-se com o maior índice e equivalente a 0,11 da população.

Ainda, como aspecto negativo tem-se o estado do Rio Grande do Sul com índice igual 0,31, o maior de todo o Brasil, e o Rio de Janeiro com índice de 0,05 que acaba se destacando positivamente.

Ressalta-se que esses índices representam a porcentagem relativa entre a quantidade de população e as notificações da SINAN quando multiplicadas por 100.

Quadro 2: Número de notificações nos anos de 2019 e 2020.

Ano	Notificações Relacionadas ao Trabalho (SINAN) - Série Histórica
2019	200.758
2020	210.826

FONTE: Elaborado pelos próprios autores.

No quadro acima, tem-se um comparativo, entre os anos de 2019 e 2020 das notificações de acidentes de trabalho da população com vínculo de trabalho regular, em que podemos verificar um aumento em mais de dez mil casos, ou seja, 4,78% de um ano para o outro, um fator preocupante, tendo em vista que quanto menos incidentes menos notificações.

Uma hipótese que pode justificar o aumento das notificações de 2019 para 2020 pode ser o aumento dos registros relacionados a trabalhadores diagnosticados com câncer, sendo que a doença mostra indícios de que deve aumentar ainda mais os casos ao passar dos anos.

Quadro 3: Notificações de Acidentes de Trabalho (CAT) - Comparações entre 2019 e 2020, ano do início da pandemia Covid-19.

Acidentes de trabalho por idade e sexo 2019	Masculino	Feminino	Acidentes de trabalho por idade e sexo 2020	Masculino	Feminino
<18	820	382	<18	411	145
18-24	71596	25168	18-24	51837	18171
25-29	66264	29378	25-29	47774	20372
30-34	67982	33308	30-34	46337	23414
35-39	64464	34549	35-39	45407	24606
40-44	52380	29129	40-44	37555	21418
45-49	40683	22896	45-49	15686	28262
50-54	32204	18539	50-54	21470	11638
55-59	20699	11304	55-59	14263	7031
>60	5092	12348	>60	2617	7192

Fonte: Elaborado pelos próprios autores.

No quadro acima tem-se os a comparação entre os anos de 2019 e 2020, sobre o número de notificações de acidentes de trabalho, divididos por faixa etária, para CID B34 (Doenças Por Vírus) ou U07 (Covid-19, vírus identificado).

No início da pandemia os casos diminuíram, isso pode ter sido causado pelas medidas sanitárias que foram implantadas para evitar o avanço da própria pandemia, tais como o isolamento social e muitos trabalhadores que trabalharam em home Office. Outro detalhe é de que o número de incidentes é maior no sexo masculino do que no sexo feminino e algumas hipóteses que podem ser levantadas é de que a quantidade de homens empregados é maior do que o de mulheres e outro quesito a se destacar é de que as mulheres são mais cuidadosas em seus postos de trabalho seguindo as regras e utilizando os EPIs necessário.

Quadro 4: Série Histórica dos Acidentes de Trabalho e acidentes com óbito de 2019 e 2020.

Ano	Série Histórica dos Acidentes de Trabalho (CAT)	Série Histórica de Acidentes de Trabalho com Óbito (CAT)
2019	639.325	2.146
2020	446.881	1.866

Fonte: Elaborado pelos próprios autores.

No quadro acima tem-se os números de acidentes dos anos de 2019 e 2020, notificados para a população com vínculo de emprego regular e também os acidentes de trabalho com morte, em que podemos verificar a evolução entre os anos, sobre óbitos derivados de acidentes de trabalho.

Observa-se que 0,34% dos acidentes acabaram em óbito no ano de 2019, percentual que aumenta para 0,42% em 2020 mesmo tendo diminuição dos casos e óbitos do primeiro para o segundo ano em 30,10% e 13,05% respectivamente.

A diminuição por sua vez, pode ter sido causada pela ausência de vários colaboradores trabalhando de home office que por não estarem no ambiente de trabalho, não sofreram acidentes.

Quadro 5: Concessão de Benefícios Previdenciários Acidentários, aposentadorias por invalidez acidentária, pensão por morte por acidente de trabalho e auxílio-acidente por acidente de trabalho em 2019 e 2020.

Ano	Concessão de Benefícios Previdenciários Acidentários (B91) – Série Histórica	Concessão de Aposentadorias por Invalidez Acidentária (B92) – Série Histórica	Pensão por morte por acidente do trabalho (B93) – Série Histórica	Auxílio-acidente por acidente do trabalho (B94) – Série Histórica
2019	195.841	11.688	349	23.337
2020	72.367	4.224	203	23.535

Fonte: Elaborado pelos próprios autores.

No Quadro acima, tem-se um comparativo entre os anos de 2019 e 2020, das concessões previdenciárias para as pessoas com vínculo regular de emprego, dos benefícios previdenciários acidentários, aposentadoria por invalidez acidentária, pensão por morte por acidente de trabalho e auxílio-acidente por acidente de trabalho.

Quanto ao ano de 2019 referente à concessão de benefícios previdenciários acidentários teve-se um número de 195.841 enquanto em 2020 este número foi de 72.367 representando uma diminuição de 63,05%. Quanto ao ano de 2019 referente à concessão de aposentadorias por invalidez acidentária a diminuição foi semelhante passando de 11.688 para 4.224, o equivalente a 63,86%.

Já no caso de pensão por morte por acidente do trabalho, foi obtida uma redução de 41,83% caindo de 349 para 203 casos. Nos casos de auxílio acidente por acidente do trabalho, nota-se um aumento pouco expressivo, de 23.337 para 23.535, totalizando 198 casos a mais e um percentual de 0,84%.

Novamente a hipótese para essa diminuição seria a ausência dos colaboradores no ambiente de trabalho, indicando que é mais seguro trabalhar dentro de sua própria casa.

Quadro 6: Concessão de Benefícios Previdenciários Acidentários, aposentadorias por invalidez acidentária, pensão por morte por acidente de trabalho e auxílio-acidente por acidente de trabalho.

Estado	Concessão de Benefícios Previdenciários Acidentários (B91)	Concessão de Aposentadorias por Invalidez Acidentária (B92)	Pensão por morte por acidente do trabalho (B93)	Auxílio-acidente por acidente do trabalho (B94)
Acre (AC)	146	10	1	13
Alagoas (AL)	697	25		24
Amapá (AP)	78			3
Amazonas (AM)	1.355	151	3	377
Bahia (BA)	3.740	239	4	248
Ceará (CE)	1.382	50	4	116
Distrito Federal (DF)	1.001	70	3	129
Espírito Santo (ES)	1.043	66	10	105
Goiás (GO)	1.746	101	5	327
Maranhão (MA)	696	43		71
Mato Grosso (MT)	1.224	109	4	160
Mato Grosso do Sul (MS)	1.798	125	3	307
Minas Gerais (MG)	8.242	367	25	496
Paraná (PR)	4.371	372	27	1.265
Paraíba (PB)	679	65	2	367
Pará (PA)	1.053	76	3	89
Pernambuco (PE)	2.446	105		273
Piauí (PI)	706	21	1	41
Rio de Janeiro (RJ)	3.957	172	13	491
Rio Grande do Norte (RN)	692	37		86
Rio Grande do Sul (RS)	6.798	244	13	1.332
Rondônia (RO)	761	132	3	192
Roraima (RR)	158	11		14
Santa Catarina (SC)	7.156	525	11	2.848
São Paulo (SP)	19.909	1.021	65	14.023
Sergipe (SE)	391	56	1	95
Tocantins (TO)	138	30	2	27

Fonte: Elaborado pelos próprios autores.

Em destaque, tem-se dividido por estados e tipos de benefício, a quantidade do número de concessões de benefícios previdenciários do ano de 2020, para a população com vínculo de emprego regular.

Quanto ao quadro acima é notada uma liderança absoluta do estado de São Paulo em todos os tipos de benefícios, assim como é vista uma dominância entre os estados de Santa Catarina, Minas Gerais, Paraná e Rio Grande do Sul, alternando entre as primeiras quatro posições.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa proporcionou demonstrar que dentro do âmbito de segurança e saúde no trabalho, os diversos estados brasileiros apresentam diferenças entre si e uma forma melhor de compará-los é por intermédio de dados que foram coletados e transformados em informações importantes para os gestores.

A análise da pesquisa mostrou que em várias ocasiões houve diminuição do acontecimento de incidentes de 2019 pra 2020, coincidindo com a ausência de muitos profissionais do ambiente de trabalho, levando a um possível estudo de caso procurando saber se as empresas demonstraram melhoras durante esse período e trazer a resposta se é mais produtivo o trabalhador trabalhar de sua própria residência, o que para esta pesquisa seria uma melhora para o ambiente de trabalho.

Quanto ao problema de pesquisa apresentado se quanto a segurança e saúde no trabalho há diferença entre os estados brasileiros, notou-se que há uma diferença entre os estados com números parecidos de população, mas os dados coletados não trouxeram a informação de quais motivos levam a estas diferenças. Alguns motivos podem ser elencados, tais como a cultura das pessoas e das próprias organizações.

A pesquisa proposta atingiu o seu objetivo geral que foi o de analisar alguns dados disponíveis no site <https://smartlabbr.org/sst> referentes a saúde e segurança no trabalho dos estados brasileiros.

Uma das limitações a ser exposta relacionada a essa pesquisa é que ela foi realizada com dados de um único site, assim como, um comparativo de apenas dois anos. Então, é necessário para futuras pesquisas que busquem mais fontes de informação, assim como intervalos de tempo maiores.

A realização desta pesquisa deu-se para que seja levada em consideração pelos empregadores, os riscos aos quais seus colaboradores estão sujeitos, assim como proporcionar a esses uma visão melhor a fim de evitar tais ameaças, visto que as empresas conseguem melhores resultados quando seu colaborador está completamente apto para realização de suas tarefas.

Com isso conclui-se que as medidas que promovem a segurança e a saúde no trabalho são essenciais para um local seguro e saudável aos trabalhadores das empresas, oferecendo contribuições a todos os envolvidos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARSANO, Paulo R.; BARBOSA, Rildo P. **Higiene e Segurança do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2014. 9788536514154. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536514154/>.

BATISTA, M. H.; REIS NETO, M. T.; PARDINI, D. J.; GOULART, I. B. A produção científica sobre qualidade de vida no trabalho no período de 1995 a 2020 nas bases: Capes, Ebsco Host e Spell. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v. 12, n. 1, p. 3382-3411, 2022.

BURMESTER, Haino. **Gestão de pessoas em saúde (Série Gestão Estratégica de Saúde)**. São Paulo: Editora Saraiva, 2019. 9788571440647. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788571440647/>.

CARDELLA, Benedito. **Segurança no Trabalho e Prevenção de Acidentes, 2ª edição**. São Paulo: Grupo GEN, 2016. 9788597008661. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597008661/>.

CAREGNATO, Rita Catalina Aquino; MUTTI, Regina. Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. *Texto & Contexto - Enfermagem*, [S.L.], v. 15, n. 4, p. 679-684, dez. 2006. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-07072006000400017>.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos. 7ªed.** São Paulo: Atlas, 2002.

CHIBINSKI, Murilo, **Introdução à Segurança do Trabalho**. Curitiba: Instituto federal Paraná, 2011.

CHIRMICI, Anderson; OLIVEIRA, Eduardo Augusto Rocha D. **Introdução à Segurança e Saúde no Trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2016. 9788527730600. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788527730600/>.

BATISTA, M. H.; REIS NETO, M. T.; PARDINI, D. J.; GOULART, ?. B. A produção científica sobre qualidade de vida no trabalho no período de 1995 a 2020 nas bases: Capes, Ebsco Host e Spell. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v. 12, n. 1, p. 3383, 2022.

DINIZ, Denise P. **Guia de Qualidade de Vida: Saúde e Trabalho**. Barueri: Editora Manole, 2013. 9788520437285. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520437285/>

GIBBS, Graham. **Análise de Dados Qualitativos**. Porto Alegre: Grupo A, 2011. 9788536321332. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536321332/>.

Inciso XXII do Artigo 7 da Constituição Federal de 1988; Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10726249/inciso-xxii-do-artigo-7-da-constituicao-federal-de-1988>

LEITE, Luciano S. **Saúde mental no trabalho e atitude empreendedora**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. 9786558110491. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786558110491/>.

MARIA, LAKATOS, E. **Fundamentos de Metodologia Científica**. São Paulo: Grupo GEN, 2021. 9788597026580. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026580/>.

MARQUES, C. S.; MAGGIONI, M. B. L.; RODRIGUES, A. M.; COSTA, V. M. F.; GAI, M. J. P. Qualidade de Vida no Trabalho: Um Estudo de Caso em uma Organização Militar da Região Central do Rio Grande do Sul. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 9, n. 1, p. 43, 2020.

MATTAR, Fauze. N. **Pesquisa de Marketing**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2013. 9788595152526. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595152526>

MATTOS, U. **Higiene e Segurança do Trabalho**: Grupo GEN, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595150959/>.

OLIVEIRA, Otávio José D. **Gestão da Qualidade, higiene e segurança na empresa**. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2015. 9788522122615. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522122615/>.

OLIVEIRA, Luana.Y.Miolo. D.; OLIVEIRA, Pablo.R. B.; SAWITZKI, Roberta.; SANTOS, Andrea.B.W. D. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Grupo A, 2018. 9788595023901. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595023901/>.

RIBEIRO, Antonio.de. L. **Gestão de Treinamento de pessoas**. São Paulo: Editora Saraiva, 2018. 9788547230449. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547230449/>.

SOUZA, André. L. M. de.;EVANGELISTA, Renata. A.; BUENO. Alexandre. A.; SILVA, Luiz. A. da. **A Influência da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na**

Produtividade de Equipes de Manutenção. Ponta Grossa: Atena editora, 2019.

VERGARA, Sylvia. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

www.al.sp.gov.br/noticia/?23/10/2002/onu-foi-criada-para-preservar-a-paz-entre-as-nacoes. Pesquisa realizada em 15 de março de 2022.

www.bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/07_0098_M.pdf. Pesquisa realizada em 15 de março de 2022.

www.gov.br/inss/pt-br/saiba-mais/auxilios/comunicacao-de-acidente-de-trabalho-cat. Pesquisa realizada em 15 de março de 2022.

www.scielo.iec.gov.br/scielo.php?pid=S1679-49742004000300002&script=sci_arttext&tlng=en. Pesquisa realizada em 15 de março de 2022.