



# ALPHA

REVISTA ACADÊMICA

VOL 1 - Nº - JAN/DEZ - 2020



TEMA

**GESTÃO, EDUCAÇÃO E INOVAÇÃO  
NO CENÁRIO ATUAL**

RAA: Revista Acadêmica Alpha. / Faculdade Alpha. Recife: ALPHA, 2020.

V. 1, n. 1  
Anual.

1. Ciências humanas - Periódicos. 2. Ciências da Saúde - Periódicos I. Faculdade Alpha.

# **RAA**

**Revista Acadêmica ALPHA**

**V. 01, n. 1, jan/dezembro– 2020.**

## **CORPO ADMINISTRATIVO**

### **Direção Geral**

Prof. Luciana Vitor

### **Direção Financeira**

Suelandre Gonçalves Lima

### **Direção Acadêmica**

Prof. Jaqueline Moura

### **Coordenadoria Geral Pós-Graduação**

Prof. Ana Paula Santana

### **Editoria Científica**

Prof. Dr. Diogenes José Gusmão Coutinho

### **Equipe Editorial**

Apoio consultivo: Bibliotecária Walquiria Matias

Capa e diagramação: Priscila Patrícia Santana da Silva

## **EDITOR CHEFE**

Dr. Diogenes José Gusmão Coutinho – Faculdade Alpha

## **CORPO EDITORIAL**

Dr. Diogenes José Gusmão Coutinho – Faculdade Alpha

Dr. Elton Gomes – Faculdade Alpha

MsC. Giedra Holanda – Faculdade Alpha

MsC. Jaqueline Moura – Faculdade Alpha

MsC. Rucenita Queiroz – Faculdade Alpha

MsC Magali Castro – Faculdade Alpha

### **CONSELHO EDITORIAL**

Dr. Elton Gomes – Faculdade DAMAS

MSc. Giedra Holanda – Centro Universitário Tiradentes - Unit

Dr. Janilson José da Silva Junior – Centro Universitário Brasileiro – Unibra

## SUMÁRIO

<b>Editorial</b> .....	<b>7</b>
<b>1. Implantação de uma empresa de gestão de pessoas (RHSERV) visando o sucesso das organizações</b> <i>Implementation of a people management company (RHSERV) aiming at the success of organizations</i>	
Brunna da Silva NORMANDO, Fernanda Maria da SILVA, Miqueias Alves FERNANDES, Diogenes José Gusmão COUTINHO.....	<b>10</b>
<b>2. Didática do ensino superior</b> <i>Higher education teaching</i>	
Jaqueline MOURA.....	<b>26</b>
<b>3. Implantação de uma empresa de diagnóstico de endemias</b> <i>Implementation of an endemia diagnostic company</i>	
Igor Nascimento Vieira de MELO; Lucas Fernandes SOUZA; Paloma Naiara Ferreira TETO; Ianca Calmon PINHEIRO; Diogenes José Gusmão COUTINHO.....	<b>38</b>
<b>4. Implantação de uma empresa de educação ambiental da área de reciclagem na cidade do Recife</b> <i>Implementation of a recycling area environmental education company in Recife city</i>	
Simone MINERVINA; Kandida LIMA; Edivania Batista da SILVA; Clara OLIVEIRA; Diogenes José Gusmão COUTINHO.....	<b>60</b>
<b>5. Proposta de empreendimento no setor de mergulho, manguescooba L.T.D.A</b> <i>Proposal for enterprise in the dive sector, manguescooba L.T.D.A</i>	
Jeymesson CARIAS; Diogenes José Gusmão COUTINHO.....	<b>81</b>
<b>6. Recrutamento e seleção antes, durante e pós pandemia Covid 19</b> <i>Recruitment and selection before, during and post pandemic Covid 19</i>	
Ashiley Rejane Persolino da SILVA; Cristiane Alves da SILVA; David Alves de Oliveira JÚNIOR; Kátia Glesia Mendes da SILVA; Silmara do Nascimento SILVA; Jaqueline MOURA.....	<b>95</b>
<b>7. Técnicas de motivação usadas internamente por empresas que trabalham com alimentos</b> <i>Motivation techniques internally used by food companies</i>	
Amanda Pereira da SILVA; Ester de Cassia Anjos dos SANTOS; Iris Viviane da SILVA; Isabela Silva de SOUZA; Letícia Francisco Alves de OLIVEIRA; Maria Roseli Batista TAVARES; Jaqueline MOURA.....	<b>109</b>
<b>8. Gamificação nas empresas</b> <i>Gamification in companies</i>	
Fábio Cavalcanti MOREIRA; Flávio da Silva NASCIMENTO; Juliana Raquel Santana de Brito SENA; Whinny Kelly Vicente MATOS; Magali CASTRO.....	<b>115</b>
<b>9. A importância da avaliação de desempenho no desenvolvimento dos colaboradores</b> <i>The importance of performance assessment in the development of employees</i>	
Cibele LIMA; Felipe CORREIA; Luiz NASCIMENTO; Naiane MASCENA; Natali SILVA; Jaqueline MOURA.....	<b>122</b>
<b>10. Inteligência emocional</b> <i>Emotional intelligence</i>	

Ana Paula GOMES; Gislayne Valéria dos Santos ALVES DE SÁ; Sandra Teotonio da SILVA; Magali CASTRO.....	129
<b>11. Ferramentas de liderança para o desenvolvimento do team building</b>	
<i>Leadership tools for team building development</i>	
Danilo França de CARVALHO ; Jane Cleide Bezerra da SILVA; Lindivaldo Francisco Pereira JUNIOR; Márcia Maria Mendes dos SANTOS; Maria Izabela Ramos da SILVA; Maricelma Vieira de CARVALHO; Jaqueline MOURA.....	136
<b>12. A qualidade de vida e o fator motivacional dos trabalhadores das empresas de logística: uma análise de literatura</b>	
<i>Quality of life and the motivational factor of workers in logistics companies: a literature analysis</i>	
Elisângela Cristina Isidro dos Santos MENDES; João Alves da Silva NETO; José Wilber Oliveira de ALBUQUERQUE.....	147

## EDITORIAL

### Educação x pandemia: ressignificação docente

Jaqueline Moura<sup>1</sup>

Anterior à pandemia da Covid-19, se falava em um MUNDO V.I.C.A., em um cenário com características de volatilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade. No entanto, foi no cenário nunca imaginado mas vivenciado em 2020 que ficou claro este conceito, não só para a área de saúde, mas para todas as outras, inclusive a educação superior que precisou rapidamente se reinventar e adotar inovações focadas em uma educação para o novo normal.

Neste contexto, o docente precisou pensar em uma educação que pudesse trabalhar a autonomia do estudante, que trabalhasse a resolução de problemas, que estivesse associado à realidade do mercado atual e que estimulasse o processo de aprendizagem diferenciado e com foco nas ferramentas tecnológicas.

As instituições de ensino superior passaram a funcionar amparadas pelos atos normativos do Ministério da Educação (MEC) e pelo Conselho Nacional de Educação (CNE), através do formato remoto, para muitos algo novo, complexo, difícil, enfadonho. Para outros, acessível, flexível, prático e totalmente inovador e necessário, sobrepondo totalmente o formato tradicional trabalhado até então. Isto exigiu não só dos estudantes, mas principalmente dos professores, a capacidade de aprender, desaprender, construir o conhecimento de forma humanizada, mesmo enfrentando o desafio do novo e da distância. Foi necessário para nossa instituição se reinventar, ressignificar sua atuação e criar estratégias de suporte aos estudantes e professores para continuar seguindo nossa missão de levar educação de qualidade, de forma humanizada e neste momento literalmente nas casas dos nossos estudantes.

Os desafios não são apenas as estratégias ou os treinamentos, passamos a enfrentar os desafios de distanciamento, administração do tempo, isolamento social provocando problemas emocionais, além das dificuldades de acesso às ferramentas, conexão, o luto e o medo da contaminação, interferência de pessoas de dentro das casas e muito mais. Para lidar com essas dificuldades, foram realizados treinamentos da plataforma para estudantes e professores; foi preparado uma equipe de estudantes que atuaram como monitores, após serem treinados e que puderam auxiliar outros estudantes que tinham dificuldade com o uso da ferramenta; foi realizado um acompanhamento mais próximo por professores, coordenação e direção e foram desenvolvidas estratégias para a realização de atividades de forma mais assertiva. Foi disponibilizado também o atendimento online do NAE – Núcleo de Apoio ao Educando, através

---

<sup>1</sup> Diretora acadêmica da faculdade Alpha.



da Psicóloga que pôde auxiliar os estudantes que buscaram ajuda psicológica, emocional ou psicopedagógica nesse período difícil.

Inicialmente, percebeu-se uma resistência e dificuldade imensa quanto ao formato remoto, a distância, a falta de prática e a comodidade do tradicional foram barreiras enfrentadas e vencidas, pois com o passar do tempo foi perceptível a mudança dos estudantes que perceberam que é possível aprender nesse formato tendo uma maior flexibilidade. Os professores perceberam que é possível trabalhar competências e habilidades em suas aulas mesmo em formato remoto e passaram a buscar soluções para engajar o estudante, mantê-los focados independente das interferências e preparando esses estudantes para um novo mercado, um cenário totalmente novo mas que pode ser inspirado pelos próprios professores e sua capacidade de adaptação, inovação, criatividade e flexibilidade.

Percebe-se claramente a importância do papel que o docente desempenhou neste cenário e continua desempenhando, pois uma vez que o mesmo apresenta um cenário de mercado que exige tais habilidades e demonstra a sua capacidade de desenvolvê-las e se adaptar a esse novo normal, está claro para os estudantes que aqueles que não se adaptarem, não vão evoluir. Portanto, o docente neste momento precisou se adaptar, ser flexível e desenvolver muitas outras habilidades que agora são fundamentais para alcançar bons resultados e manter os estudantes focados. Desta forma, as IES passaram a buscar nos docentes, um perfil coerente com essa realidade, não apenas um currículo, conhecimento, experiência em sala, mas a capacidade de ministrar aulas de forma remota, mas também de forma inovadora, dinâmica, produtiva e atrativa, utilizando ferramentas para desenvolver habilidades consideradas fundamentais neste momento e preparando os estudantes para a realidade atual do mercado.

A nossa instituição também buscou atualizar seus currículos, focando em uma educação mais inovadora e atuando de forma transversal e multidisciplinar, buscando desenvolver em nosso estudante competências como proatividade, reflexão, criatividade, autoconhecimento, visão empreendedora, comunicação e capacidade de resolver conflitos. Mas o principal: a capacidade de adaptação e a habilidade com a tecnologia, habilidades essas que são fundamentais para o cenário e as demandas do mercado atual.

Percebemos que, IES, estudante, professor ou gestor, todos nesse momento precisaram se adaptar a um novo modelo, a novas ferramentas que antes eram usadas apenas como redes sociais ou ferramentas de apoio, passaram a ser essenciais para a realização de uma aula, de um trabalho, uma reunião ou uma simples conversa com um amigo ou familiar. Aquelas pessoas que conseguiram se adaptar, que conseguiram aprender com esse cenário e desenvolver novas habilidades, terão um espaço nesse novo mercado, nesse novo cenário que se faz presente à nossa frente e que está claro que o que nós avançamos no sentido de evolução tecnológica, as mudanças que vivenciamos, vieram pra ficar e pra nos mostrar que estamos evoluindo e que o formato de educação vivenciado até então, não será mais o mesmo.

Segundo Toffler (1970), os analfabetos do século XXI não serão aqueles que não podem ler e escrever, e sim aqueles que não conseguem aprender, desaprender e reaprender e a mudança não é simplesmente necessária para a vida – ela é a vida.

**IMPLANTAÇÃO DE UMA EMPRESA DE GESTÃO DE PESSOAS (RHSERV)  
VISANDO O SUCESSO DAS ORGANIZAÇÕES**

**IMPLEMENTATION OF A PERSONAL MANAGEMENT COMPANY (RHSERV)  
FOR SUCCESSFUL ORGANIZATIONS**

**Brunna da Silva Normando**

Gestora de Recursos Humanos

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

Email: alpha.projektorh2019@gmail.com

**Fernanda Maria da Silva**

Gestora de Recursos Humanos

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

Email: alpha.projektorh2019@gmail.com

**Miqueias Alves Fernandes**

Gestora de Recursos Humanos

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

Email: alpha.projektorh2019@gmail.com

**Diogenes José Gusmão Coutinho**

Biólogo e Doutor em Biologia pela UFPE

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

e-mail: gusmao.diogenes@gmail.com

**RESUMO**

A criação fictícia de uma empresa especializada em recursos humanos (RHserv), foi desenvolvida para a resolução da problemática encontrada numa pesquisa relativa à mortalidade de empresas em seus primeiros anos devido à má gestão de seus

negócios, **a resolução da mortalidade de empresas não ficou clara no trabalho** entre eles: má administração dos seus recursos humanos, ou até mesmo ausência do RH estruturado nas organizações. Diante do exposto, o presente trabalho foca diretamente em quatro subsistemas da gestão de recursos humanos, e que julga ser importantes para uma organização seja ela micro ou macro. O presente trabalho apresenta fundamentações teóricas de quatro subsistemas da gestão de recursos humanos: Recrutamento e Seleção, Avaliação de Desempenho, Treinamento e Desenvolvimento e Departamento Pessoal. Espera-se com a implementação dessa empresa: Promover estratégias de Recrutamento e seleção (R&S), Avaliação de desempenho, Treinamento e desenvolvimento (T&D), e Departamento de pessoal (DP) para micro até macro empresas que sofrem com o despreparo dos profissionais da área de recursos humanos, ou até mesmo que não tem suas áreas estruturadas. A partir desses resultados, conclui-se que, é de total importância para quaisquer que sejam a empresa, ter um RH estruturado e estratégico, aonde o mesmo possa executar os seus subsistemas com eficácia maximizando assim os resultados de empresas.

**Palavras-Chave:** Recursos humanos. Recrutamento e seleção. Avaliação de desempenho. Treinamento e desenvolvimento. Departamento pessoal.

## ABSTRACT

The creation of a fictional company specialized in human resources (RHserv) was developed to solve the problem found in a survey on corporate mortality in its early years due to mismanagement of its business, including: mis management of its employees. human resources, or even lack of structured HR in organizations. Given the above, this paper focuses directly on four subsystems of human resources management, which it considers to be important for an organization be it micro or macro. This paper presents theoretical foundations of four human resource management subsystems: Recruitment and Selection, Performance Evaluation, Training and Development, and Personnel Department. The implementation of this company is expected to: Promote Recruitment and Selection (R&S), Performance Appraisal, Training and Development (T&D), and Personnel Department (DP) strategies for micro to macro companies that suffer from the unpreparedness of IT professionals. area of human resources, or even that does not have its areas structured. From these results, it can be concluded that it is of utmost importance for any company to have a structured and strategic RH, where it can execute its subsystems effectively, thus maximizing business results.

**Keywords:** Human Resources. Recruitment and selection. Performance evaluation. Training and development. Personal department.

## INTRODUÇÃO

O presente projeto pretende promover a implantação de uma empresa especializada na área de gestão de pessoas a **RHSERV**, visando o sucesso das organizações. Para tanto, serão elencados a visão, missão, estratégias e potencialidades dessa empresa no intuito de construir no mercado de gestão de pessoas uma empresa com um diferencial de mercado, que prestará consultoria e assessoria em recursos humanos. Os serviços de recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, avaliação do desempenho e departamento pessoal serão ofertados para micro e macroempresas além de outros serviços.

O projeto visa entender o problema de pesquisa relacionado a falência de muitas empresas em seus primeiros anos de existência devido a uma série de problemas, entre eles: problemas de **má administração dos recursos humanos**, ou até mesmo a **ausência da estruturação do RH** das mesmas.

A hipótese é de que uma empresa especializada no recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, avaliação do desempenho e departamento pessoal, além de outros serviços, poderá promover estratégias de soluções na área da gestão de pessoas, incluindo a assessoria para organizações com a estruturação do setor de RH, além de soluções empresariais em diferentes ramos e áreas.

Diante do exposto, é fato afirmar que, o RH é basilar para quaisquer organizações, sejam elas micro ou grande porte que desejam crescer de forma bem estruturada, para isso, a função da gestão de recursos humanos tem como um de seus muitos objetivos, guiar todos as pessoas que compõem uma organização, na busca pelo alcance de resultados previamente estabelecidos pela a organização.

Com base nisso, as organizações que não têm um RH estruturado ou até mesmo não prezam pela importância da gestão de pessoas e a plena execução de seus subsistemas, inclina-se aos mais devidos problemas de má administração de pessoal, o que pode resultar em outros problemas interferindo no tempo de vida de uma organização. Segundo Oliveira (2010), a ausência de um setor de RH bem

estruturado se dá porque as organizações associam o RH com gastos, e apreciam outros setores como sendo mais lucrativos.

Além disso, as organizações não observam o setor de RH como um fator estratégico para a contribuição de resultados satisfatórios para essas organizações, o que pode ser determinante para a sobrevivência de qualquer organização que almeja crescer e obter bons resultados, sabendo-se, que são os recursos humanos de uma organização que interferem diretamente nos seus resultados.

Diante disso, o projeto foca diretamente em quatro importantes pilares ou subsistemas da gestão de recursos humanos, apresentando conceitos e fundamentações teóricas, além da importância desses subsistemas para uma organização sendo eles: Recrutamento e seleção, Avaliação de desempenho, Treinamento e desenvolvimento e Departamento pessoal. A seguir, faremos uma breve introdução desses quatro subsistemas enfatizando a sua importância na estrutura do RH, e o quanto é necessário para as organizações ter a execução desses pilares da Gestão de Recursos Humanos em seus processos organizacionais.

## **Recrutamento e Seleção**

Tudo começa no processo de Recrutamento e Seleção, pois é através do mesmo que a organização irá selecionar os melhores perfis para formar uma equipe, e é justamente onde acontece a primeira falha de muitas empresas, a escolha dos candidatos.

Conforme Chiavenato (2014, p. 91): O processo seletivo nada mais é do que a busca da adequação entre aquilo que a organização pretende e aquilo que as pessoas oferecem.

Esse processo é de suma importância para as empresas, pois se o processo for bem feito o candidato escolhido será aquele que tem as ideias mais alinhadas com a visão da empresa, e acontecendo isso, a empresa evita a rotatividade de funcionários (*Turnover*).

Uma contratação vai além do currículo de um candidato, pois além disso muitas outras coisas são levadas em consideração, como as características do candidato como pessoa por exemplo, pois além das competências técnicas, as competências comportamentais têm bastante influência neste processo, pois é por esse fator que muitas empresas demitem grande parte de seus colaboradores. Por esse motivo, esse momento é crucial pois assim o recrutador poderá saber quem mais se adequa para a vaga oferecida e a cultura da empresa.

### **Avaliação de Desempenho**

É fundamental que para obter melhores resultados em uma organização, é necessário apreciar de forma sistemática e estratégica o desempenho ou a evolução de cada indivíduo ou equipe em função das atividades que ela desempenha, das metas e resultados a serem atingidos e de sua potencialidade de desenvolvimento dentro da organização.

No processo de mensurar e entender melhor a performance de um indivíduo ou equipe, a avaliação de desempenho é um dos subsistemas da prática da gestão de pessoas, sendo uma das principais ferramentas essenciais utilizadas pela gestão de pessoas na verificação da realização de atividades de um determinado grupo ou de indivíduos isolados, com o propósito final de maximizar os resultados sejam eles coletivos ou individuais.

Segundo Pontes (1999, p. 26):

Conceitua avaliação de desempenho sendo um método que visa, continuamente, a estabelecer um contrato com os funcionários referente aos resultados desejados pela organização, busca ainda, acompanhar os desafios propostos, corrigindo os rumos, quando necessário, e avaliar os resultados conseguidos.

Em linhas gerais, a avaliação de desempenho deseja verificar ou entender qual a contribuição de cada indivíduo para o negócio da organização, também é uma excelente ferramenta estratégica para identificar e criar recursos ou programas que possam, corrigir e neutralizar possíveis problemas que podem até mesmo

comprometer os resultados das organizações, como: a falta de comprometimento; relacionamento interpessoal; problemas de supervisão e gerência; carência de treinamento; adequação ao cargo entre outros. Sendo este processo realizado de forma sistemático e estratégico, o processo se caracteriza também de forma dinâmica em que os envolvidos serão o gestor e o avaliado a partir do processo de *feedback* realizado pelo gestor ao avaliado.

Segundo Chiavenato (2014, p. 211): "Toda pessoa precisa receber retroação a respeito de seu desempenho para saber como está fazendo seu trabalho e fazer as devidas correções".

Deste modo, vale ressaltar a importância e destacar que a ferramenta de avaliação de desempenho, vai além do que simplesmente verificar ou analisar planilhas dos resultados de desempenho dos indivíduos ou equipe, pois tal programa envolve um engajamento da área de recursos humanos juntamente com os colaboradores a fim de compreender os pontos positivos e negativos na execução de tarefas de cada um e, compreendendo isto elaborar um programa na intenção de desenvolver estas questões e maximizar os resultados, executando também o alinhamento dos objetivos organizacionais e os objetivos profissionais do colaborador com o intuito final de obter o sucesso da organização como um todo.

## **Treinamento e Desenvolvimento**

Além do Recrutamento e Seleção e da ferramenta de Avaliação de Desempenho, outra ferramenta importante na contribuição para o desenvolvimento de pessoas é o T&D (Treinamento e Desenvolvimento), esta ferramenta como o próprio nome já nos diz, é responsável em treinar e desenvolver as pessoas que compõe uma determinada organização.

Segundo Chiavenato (2014, p. 310), treinamento:

é a experiência aprendida que produz uma mudança relativamente permanente em um indivíduo e que melhora sua capacidade de desempenhar um cargo. Pode envolver uma mudança de habilidades,



conhecimento, atitudes ou comportamento. Isso significa mudar o que os empregados conhecem, como eles trabalham, suas atitudes diante do trabalho e suas interações com os colegas ou supervisor

O processo de treinamento e desenvolvimento se constitui como um programa educacional que visa em um determinado tempo, aprimorar o profissional em sua adequação ao cargo, repassando ao mesmo, novos conhecimentos e informações necessárias para a execução nos processos de suas atribuições além de estimular o desenvolvimento do mesmo.

## **Departamento Pessoal**

Por último, falaremos agora sobre outro subsistema da Gestão de Recursos Humanos, o DP (Departamento Pessoal). Departamento de pessoal é onde são realizados todos os processos trabalhistas, desde o momento de admissão até o término do vínculo com a empresa, onde também é realizado o processamento de folha mensal e posteriormente o pagamento do salário, todas as atividades relacionadas ao departamento de pessoal devem ser alicerçadas na CLT e nas CCT.

As rotinas de DP envolvem admissão (assinatura do documento que formaliza o vínculo trabalhista entre empregador e empregado, onde consta salário, horário de trabalho, salário e etc.); férias (descanso remunerado de 30 dias que o funcionário adquire a cada 12 meses trabalhados); 13º salário (conhecido também como gratificação de natal, valor de 1 salário, ou proporcional ao meses trabalhados no ano, pago pelo empregador geralmente no meses de novembro e dezembro sendo 50% a cada mês, ou o primeiro 50% no período de férias, desde que solicitado em janeiro de cada ano); processamento dos encargos sociais FGTS, INSS, IRRF, CAGED, RAIS, DRIF e demais impostos; Atualização de CTPS; Salário família; encaminhamento a previdência social; processamento de rescisões, reclamação trabalhista (departamento tem obrigação de disponibilizar documentos necessários para integrar um processo trabalhista quando ocorre a demissão de um funcionário) .

## METODOLOGIA

A presente metodologia assim como os recursos empregados na elaboração deste projeto, teve como base: pesquisas bibliográficas, artigos científicos, observações, e recolhimento de dados em fontes governamentais, sendo este processo desenvolvido para compreender e obter resultados e respostas em relação a problemática apresentada neste trabalho, para tal processo, foi adotado o método da pesquisa qualitativa a fim de tomar liberdade para descrever pontos de vista com apoio de fundamentações teóricas sobre soluções para a problematização.

Tomando a problemática como ponto inicial de partida para a o objetivo desta pesquisa – que está relacionado a falência de muitas empresas em seus primeiros anos de existência devido a uma série de problemas, entre eles: problemas de **má administração dos recursos humanos**, ou até mesmo a **ausência da estruturação do RH** das mesmas – em conjunto foi decidido adotar o método da pesquisa qualitativa, de modo exploratório, que julgamos ser mais adequado correlato as análises que foram feitas para a observação do problema e construção deste trabalho. Para melhor compreensão a respeito, contextualizaremos sobre o método de pesquisa adotado, o método de pesquisa qualitativa.

Segundo Paulilo, (1999, p. 135):

a pesquisa qualitativa [...] trabalha com valores, crenças, hábitos, atitudes, representações, opiniões e adequa-se a aprofundar a complexidade de fatos e processos particulares e específicos a indivíduos e grupos. A abordagem qualitativa é empregada, portanto, para a compreensão de fenômenos caracterizados por um alto grau de complexidade interna.

Além disso, a pesquisa de modo qualitativa visa não contabilizar ou quantificar como resultado, e sim tem seu foco na mensuração do comportamento de determinado grupo ou objeto alvo. De modo que, o método da pesquisa qualitativa tem o seu destaque na apreciação e interpretação das informações do objeto ou fenômeno que observa, para Gonçalves e Meirelles (2004), conceituam que no

método de pesquisas de caráter qualitativas, as informações são de natureza interpretativa e semântica.

### **Criação e caracterizações da empresa**

Foi criada uma empresa de modo fictício especializada em consultoria e assessoria em gestão de recursos humanos a RHserv, para responder a pesquisa relacionado a falência de muitas empresas em seus primeiros anos de existência devido a uma série de problemas, entre eles: problemas de **má administração dos recursos humanos**, ou até mesmo a **ausência da estruturação do RH** das mesmas. A RHserv visa auxiliar empresas sejam elas micro ou macro, na administração dos seus recursos humanos implantando estratégias para a melhoria da política de gestão de pessoas das organizações.

Segundo Vieira e Carvalho (2015, p. 85):

A empresa que implanta uma política de gestão de pessoas diferenciada busca através de suas políticas e práticas de gestão, conciliar suas necessidades e expectativas organizacionais, com as necessidades e as expectativas das pessoas que nela trabalham, visando permitir à ambas a realização de seu potencial de crescimento e conseqüentemente a empresa que não adota, de certa forma está enfraquecida e carente desse diferencial.

Diante do exposto, a RHserv (Consultoria e Assessoria em gestão de Recursos Humanos), foi criada com o objetivo de através da consultoria e assessoria, auxiliar pequenas e grandes empresas a maximizarem seus resultados a partir da implantação efetiva de uma eficiente gestão de pessoas.

A RHserv atuará juntamente com as organizações sejam elas de pequeno ou grande porte nos seus principais processos com relação a administração do capital humano de cada organização. Os tais processos a serem administrados pela a RHserv junto as organizações, vão desde o recrutamento e seleção de pessoas para a organização, avaliação de desempenho dos colaboradores, treinamento e desenvolvimento e departamento pessoal. A RHserv tem como missão o

desenvolvimento do capital humano e como consequência o desenvolvimento também da organização.

## **Setores**

Nossos setores são definidos com bases nos nossos serviços ofertados.

## **R&S (recrutamento de seleção)**

Departamento responsável por atrair novos talentos de acordo com a necessidade de solicitação.

## **Avaliação de Desempenho**

Ferramenta utilizada para avaliar o desempenho dos empregados de acordo com as expectativas propostas pelo empregador.

## **T&D (treinamento e desenvolvimento)**

Ferramenta de extrema importância dentro da organização, pois de acordo com os déficits encontrados na avaliação de desempenho, será elaborado o treinamento e desenvolvimento para sanar as deficiências encontradas.

## **Departamento de pessoal**

Departamento responsável por toda parte burocrática da contratação de um funcionário, desde assinatura do contrato, pagamento do salário, benefícios,<sup>13º</sup> salário, férias, planos médicos, organização de horários, rescisão contratual, tudo de acordo com a CLT (consolidação das leis de trabalho), CCT (convenção coletiva do trabalho), acordo coletivo.

### **3.3 Missão, Visão e os valores da RHserv**

#### **Missão**

A RHserv tem como missão maximizar o capital humano, assim como também o desenvolvimento organizacional cooperando para o sucesso das organizações.

#### **Visão**

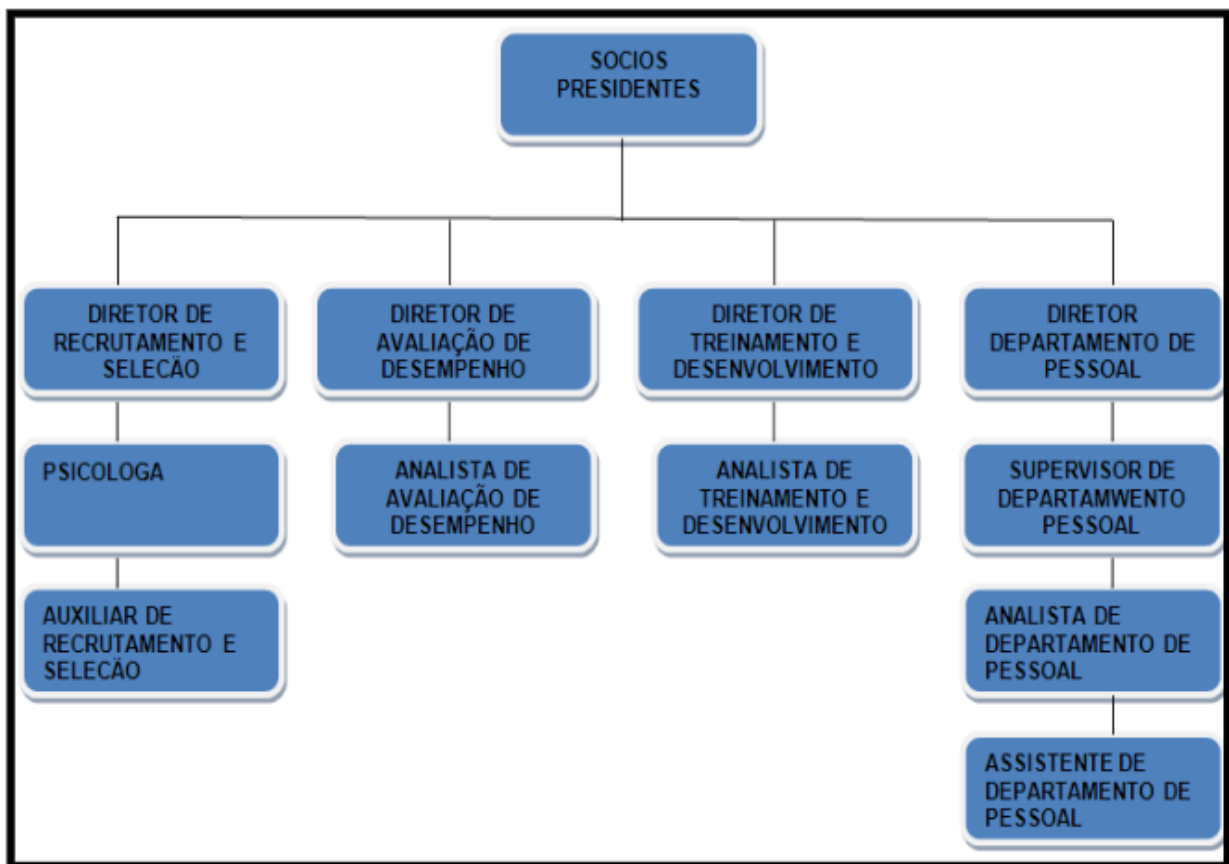
Ser reconhecida no mercado como a melhor empresa nacional de assessoria e consultoria em Gestão de Recursos Humanos.

#### **Valores**

Respeito as pessoas; Segurança e Qualidade de vida; Ética e transparência; Resultados e Inovação.

#### **Organograma**

Figura 8. Organograma da RHserv



Fonte: Autoria própria.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a conclusão e entrega deste trabalho almejamos a aprovação para conclusão de nosso curso de Gestão de Recursos Humanos e o enriquecimento de nossos conhecimentos nas áreas abordadas, despertando assim em quem o ler, o instinto para buscar mais conhecimentos sobre os temas abordados e colocados no trabalho.

Espera-se com a implementação dessa empresa:

- Promover estratégias de R&S (recrutamento e seleção), avaliação de desempenho, T&D (treinamento e desenvolvimento) e departamento de

peçoal para micro e pequenas empresas que sofrem com o despreparo dos profissionais da área ou até mesmo que não tem as áreas estruturadas.

- Elencar metas para implantação e consolidação do nome de nossa empresa, através da conquista e fidelização de uma carteira ampla de clientes.
- Produzir procedimentos de R&S (recrutamento e seleção), avaliação de desempenho, T&D (treinamento e desenvolvimento) e departamento de peçoal, preparando e capacitando nossos clientes com os melhores do mercado.
- Desenvolver as competências e habilidades dos nossos clientes para deixá-los preparado a atuar e desta forma promover o nome de nossa empresa no mercado.

## REFERENCIAS

AIRES, Ana. **Gestão de Recursos Humanos. Recrutamento & Seleção.** Universidade Independente. Lisboa, Portugal. Data da publicação 25/09/2007. Disponível em <http://www.notapositiva.com/superior/gestaoempresarial/gestaorechumanos/recrutamentoesel eccao.htm> acesso em: 30 out.2012.

ARAUJO, Luis César G.de **Gestão de pessoas.** São Paulo: Atlas, 2006.

BRASIL, 2013. Notícias do TSJ. DISPONÍVEL EM: [http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/trabalhador-deve-exigir-assinatura-da-carteira-para-assegurar-seus-direitos](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/trabalhador-deve-exigir-assinatura-da-carteira-para-assegurar-seus-direitos). Acesso em:

BRASIL, 2016. **Manual do usuário WebGeral.** Disponível em: <http://portal.esocial.gov.br/institucional/manual-web-geral>. Acesso em: 23 de agosto de 2019.

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

CHIAVENATO, Idalberto **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações** / Idalberto Chiavenato. -- 4. ed. -- Barueri, SP: Manole, 2014.

CHIAVENATO, **Gestão de Pessoas – o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CHIAVENATO, **Gestão de Pessoas – o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações** / Idalberto Chiavenato. -- 4. ed. -- Barueri, SP: Manole, 2014. Página 91, 210 e 220.

CHIAVENATO, Idalberto **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos na organização**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto **Gestão de Pessoas. 3.edição**. Rio de Janeiro, Elsevier, 2010.

DESSLER, Gary. **Administração de Recursos Humanos**. 2. ed. São Paulo, SP: Editora Pearson Prentice Hall, 2003, 331 p. Página 172.



FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos.** São Paulo: Atlas, 2007.

GUIA TRABALHISTA, ADICIONAL NOTURNO. DISPONIVEL EM:  
[http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/trabalho\\_noturno.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/trabalho_noturno.htm). Acesso em 24 de agosto 2019

GUIA TRABALHISTA, v. Verbas rescisórias de contrato de trabalho.DISPONIVEL EM:  
. [http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/prazos\\_pagto\\_rescisao.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/prazos_pagto_rescisao.htm). Acesso em 07 de setembro 2019

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos papéis profissionais.** São Paulo: Atlas,2001

GONÇALVES, Carlos Alberto; MEIRELLES, Anthero de Moraes. Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração. São Paulo: Atlas, 2004.

JUS.COM.BR, 2018. Adicionais de insalubridade e periculosidade e seus reflexos. Disponível em:<https://jus.com.br/artigos/69181/adicionais-de-insalubridade-e-periculosidade-e-seus-reflexos>. Acesso em 04 de setembro 2019

MARRAS, Jean Pierre. **Administração da remuneração: remuneração tradicional e estratégica, elementos de estatística aplicada, normas legais, benefícios.** São Paulo: Pioneira, 2002.

MISSEL, Simoni. **Feedback Corporativo. Como saber se está indo bem.** São Paulo: Saraiva, 2012.

MOREIRA, Bernardo Leite. **Dicas de Feedback: A Ferramenta Essencial da Liderança.** Rio de Janeiro, Oualitmark Editora, 2009

OLIVEIRA, j. (2010). **A influência da área de RH na produtividade das pequenas empresas**. *XIII SemeAd - Seminários em Administração*. São Paulo.

PAULILO, M. A S. **A pesquisa qualitativa e a história de vida**. *Serviço Social em Revista*. Londrina, v.2, n. 2, p. 135-148, jul/dez.1999.

PLANALTO.GOV.BR, Medida provisória nº 808 de 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em 16 de setembro 2019 s/p.

PONTES, B.R. **Avaliação de desempenho: nova abordagem**. 7ª ed. São Paulo. LTr, 1999. Página 26.

Reichel, Harduin. **Treinamento e desenvolvimento**. Curitiba: IESDE Brasil S.A, 2008.

RHPORTALpoweredbySOLIDES, 2015. Rotina de folha de pagamento. Disponível em <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/rotina-folha-de-pagamento/>. Acesso em 07 de setembro de 2019

SANTOS, Milena Sanches Tayano dos, 2018 **Departamento pessoal modelo: atualizado pela reforma Trabalhista e eSocial** / Milena Sanches Tayano dos Santos, Mariza Abreu Oliveira Machado. -8 ed. – Rio de Janeiro : Freitas Bastos, 2018. Página 1 a 6

SANTOS, Milena Sanches Tayano dos, 2018 **Departamento pessoal modelo: atualizado pela reforma Trabalhista e eSocial** / Milena Sanches Tayano dos Santos, Mariza Abreu Oliveira Machado. -8 ed. – Rio de Janeiro : Freitas Bastos, 2018. Página 138 a 157

TACHIZAWA, Takeshy. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. Takeshy Tachizawa, Victor Claudio Paradula Ferreira e Antônio Alfredo Mello Fortuna. 5. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

TUA CARREIRA, 2019. Carreira. Disponível em : <https://www.tuacarreira.com/tipos-de-contrato-de-trabalho/>. Acesso em 03/09/2019.

VIEIRA, Lidiane.; CARVALHO, Nerci Maria Resende. **A importância da gestão de pessoas nas organizações. Humanidades e Inovação**, Palmas, vol.: 2, num. 2, 84-89. 2015.

## **DIDÁTICA DO ENSINO SUPERIOR**

## **HIGHER EDUCATION TEACHING**

**JAQUELINE MOURA**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

Email: Jaqueline.moura@alpha.rec.br

### **RESUMO**

Esse artigo visa apresentar através de revisão bibliográfica a importância da didática no ensino superior e que não basta somente o educador ter domínio do conteúdo da disciplina a ser lecionada, mas é necessário ter didática para transmitir conhecimentos de forma clara, prática e atrativa, para um melhor aprendizado do aluno, ampliando as práticas, os desafios e preparando os alunos não só para o meio em que estão inseridos, mas para o mercado no geral. O trabalho busca identificar conceitos e o significado da didática, além das características e a postura do professor de nível superior, descrevendo também o processo de ensino-aprendizagem servindo como base e norteador para pesquisas e aprofundamentos sobre a área.

**PALAVRAS-CHAVE:** Didática. Ensino Superior. Ensino-aprendizagem. Docente Universitário

### **ABSTRAT**

This article aims to present through bibliographic review the importance of didactics in higher education and that it is not enough for the educator to have mastery of the content of the discipline to be taught, but it is necessary to have didactics to transmit knowledge in a clear, practical and attractive way, for a better student learning, expanding practices, challenges and preparing students not only for the environment

in which they operate, but for the market in general. The work seeks to identify concepts and the meaning of didactics, in addition to the characteristics and posture of the higher education teacher, also describing the teaching-learning process serving as a basis and guideline for research and further research on the area.

**KEYWORDS:** Didactics. University education. Teaching-learning. University Teacher.

## **INTRODUÇÃO**

O professor de ensino superior necessita não só do conhecimento da área que leciona, mas também de habilidades pedagógicas para tornar o aprendizado atrativo, sendo transmissor de conhecimentos, precisa ter uma metodologia prática, aplicável. Muitos alunos reclamam da má didática do professor, que o professor domina o conteúdo mas não sabe transmitir para os alunos de forma que seja compreendido por todos.

Não só os equipamentos de tecnologia são suficientes, para realizar uma aula atrativa, é necessário que o planejamento, a metodologia, as atividades sejam direcionados para o sucesso da aula, buscando contemplar cada perfil presente na turma, de acordo com sua forma de aprendizagem, com suas características, objetivos e etc, além de rever o planejamento e ajustar sempre que necessário de acordo com o andamento das aulas.

É essencial trabalhar técnicas voltadas à realidade e meio social em que o aluno está inserido, porém não se deve limitá-lo em sua comunidade ou meio social, engessando sua aprendizagem. É necessário ampliar o cenário preparando o aluno para o mercado e suas dificuldades e diversidades.

O professor precisa buscar as ferramentas adequadas para atrair a atenção do aluno, despertando a vontade de aprender, fazendo o aluno ter vontade de estar em sala, envolver o aluno na aula, nos fatos ocorridos, nos debates, fazê-lo interagir, ser protagonista do processo, não ser apenas um ser passivo naquele ambiente, mas se tornar ativo em seu processo de aprendizagem.

## O QUE É DIDÁTICA

A Didática é a disciplina que estuda os objetivos, os conteúdos, os meios e as condições do processo de ensino, refletindo sobre questões relacionadas à educação e sala de aula, como por exemplo: formas dos alunos aprenderem, atividades do professor em sala de aula, a forma que os alunos se relacionam entre si e com o professor e até mesmo como estimular a motivação dos alunos.

A Didática nos oferece sugestões de como realizar o planejamento de um curso com a participação dos alunos; como envolver co-responsavelmente os alunos nessa atividade levando em conta os interesses deles e o programa da matéria a ser ensinada; como selecionar assuntos interessantes; como variar as técnicas das aulas a fim de que facilitem a participação dos alunos, a aprendizagem e a integração do grupo; como fazer a ligação entre a teoria e a prática, entre os conhecimentos científicos e a realidade do dia a dia do aluno; como fazer para que o processo de avaliação deixe de ser apenas amedrontador para o aluno, transformando-se em incentivo ao seu desenvolvimento, e assim por diante (MASETTO, 1997, p. 16).

A palavra didática tem origem grega “didaktiké” e significa a arte de ensinar. Foi difundida por Jan Amos Comenius. O mesmo publicou em 1675 a *Didactica Magna*, ou Tratado da arte universal de ensinar tudo a todos que mesmo depois de muito tempo, percebe-se que seus pressupostos ainda são contemporâneos e fazem parte da realidade vivenciada em sala.

Para Masetto (1977, p. 32), Didática é “o estudo do processo de ensino-aprendizagem em sala de aula e de seus resultados”

Didática pode ser definida como um conjunto de atividades organizadas pelo docente visando favorecer a construção do conhecimento pelo estudante, sem caráter normativo ou mesmo prescritivo, ajustando-se ao projeto educativo de uma sociedade (FIORE FERRARI; LEYMONIÉ SAEN, 2007, p. 12).

Segundo Libâneo (1994, p.5), a didática pode ser entendida como a disciplina que estuda o processo de ensino no seu conjunto, no qual os objetivos, conteúdos,

métodos e formas organizativas da aula se relacionam entre si de modo a criar as condições e os modos de garantir aos alunos uma aprendizagem significativa.

Gil (2008), defende a necessidade de se estabelecer um projeto de sociedade que contemple a educação como elemento transformador da realidade e então uma proposta pedagógica que forneça instrumentos para que o educando atue como cidadão agente de mudança.

Libâneo (2001) afirma que, não existe o aluno em geral, mas o aluno vivendo numa sociedade determinada, que faz parte de um grupo social e cultural determinado, e que estas circunstâncias interferem na sua capacidade de aprender.

Dessa forma, se faz necessário que o conteúdo vivenciado em sala seja aplicável, traga exemplos práticos e relacionados à realidade dos alunos.

Um bom professor que aspira ter uma boa didática necessita aprender a cada dia como lidar com a subjetividade dos alunos, sua linguagem, suas percepções, sua prática de vida. Sem esta disposição, será incapaz de colocar problemas, desafios, perguntas relacionadas com o conteúdo, condição para se conseguir uma aprendizagem significativa (LIBÂNEO, 2001, p. 3).

## **A POSTURA DO PROFESSOR**

Segundo Libâneo (2013, p. 274) a interação professor-aluno é fundamental para alcançar os objetivos do processo de ensino e pode ser dividida em dois aspectos, os aspectos cognoscitivos e os aspectos socioemocionais.

Para atingir satisfatoriamente uma boa interação no aspecto cognoscitivo, se faz necessário a utilização adequada da linguagem como na variação do tom de voz, simplificar assuntos complexos, ter um plano de aula objetivo e claro, explicar o que espera dos alunos quanto à disciplina, além de utilizar o português corretamente (LIBÂNEO, 2013. p. 275).

De acordo com Libâneo (2013, p. 276), os aspectos socioemocionais se referem aos vínculos afetivos entre professor e aluno e a disciplina que rege o comportamento e as relações em sala, equilibrando severidade e respeito.

Se faz necessário, no entanto, compreender a diferença entre o respeito pela autoridade e o autoritarismo. A autoridade do professor deve exercer um papel de mediação entre o aluno e a sociedade, tornando o aluno sujeito ativo e independente do seu processo de aprendizagem e não limitando ou bloqueando.

A autoridade citada por Libâneo (2013), se refere a autoridade profissional, moral e técnica. Autoridade profissional é representada pelo domínio da disciplina e dos métodos e procedimentos de ensino; a autoridade moral se refere à personalidade do professor, sua dedicação profissional, caráter e a autoridade técnica está relacionada com o método didático utilizado na transmissão do conhecimento.

O docente precisa compreender esses conceitos para saber lidar com os alunos em sala, utilizando da sua autoridade para criar uma relação de respeito, e não utilizar do autoritarismo citado por Libâneo onde muitos professores agem com superioridade e utilizam de imposições ou humilhações para conseguir o respeito dos alunos.

O perfil esperado do professor é um perfil democrático e flexível, a figura de um mediador que busca compreender a visão do aluno. Aplicar métodos inovadores desenvolverá no aluno uma capacidade crítica e reflexiva. A aula deve ser atraente, planejada, participativa e acolhedora.

As atividades de ensino devem promover aprendizagens mais significativas e funcionais possíveis, que tenham sentido e desencadeiem uma atitude favorável para realizá-las, que permitam o maior número de relações entre os distintos conteúdos, que constituam estruturas de conhecimento, por um lado. Por outro, devem facilitar a compreensão de uma realidade que nunca se apresenta compartimentada (ZABALA, 1998 p.186).

É necessário o desenvolvimento de ambientes de ensino-aprendizagem que estimulem o desenvolvimento da autonomia dos alunos, levando-os a aprender de forma crítica e reflexiva. O professor precisa criar situações de desafios, momentos



de questionamentos, para que os alunos possam construir conhecimentos e aprender além do seu meio social.

Nóvoa (1992) destaca que três processos são essenciais para a construção da identidade docente: desenvolvimento pessoal, desenvolvimento profissional e desenvolvimento institucional. O professor precisa investir no aperfeiçoamento pessoal, se manter atualizado, se avaliar permanente, repensar e ajustar os conteúdos e as metodologias utilizadas em sala sempre que necessário, para não manter uma aula engessada ou desinteressante.

Para Gil (2010) a aprendizagem significativa está relacionada e influenciada pelo relacionamento pessoal entre o professor e o aluno.

Os professores não programam o relacionamento com os estudantes como programam outras atividades docentes. Mas, à medida que consideram a sala de aula como lugar de relacionamento, passam a vislumbrar um horizonte mais amplo de possibilidades, inclusive, didáticas. O modo como se efetiva a relação com os estudantes influencia não apenas o aprendizado dos conteúdos que são ministrados, mas também a satisfação pessoal e profissional do professor. Tratar da relação professor-aluno em sala de aula significa tratar de todo o processo ensino-aprendizagem (GIL, 2010, p. 58).

GIL (2010) expõe seis itens importantes para criar um bom relacionamento com os estudantes:

1. O primeiro contato com a classe no primeiro dia de aula estabelecendo as regras do jogo e firmando os acordos e promovendo uma interação para conhecer o perfil da turma e criar vínculos harmoniosos.
2. Conhecendo os estudantes pelo nome, promovendo atividades como jogos, redação, trabalho em duplas que permita identificar os estudantes pelo nome.
3. Dando e recebendo feedback no decorrer das aulas.
4. Formulando perguntas sobre assuntos das aulas e relacionando ao cotidiano dos alunos.
5. Respondendo perguntas e estimulando os questionamentos.

6. Abrindo-se para os estudantes e sendo claro, transparente e sincero.

Segundo GIL (2010, p. 95), “é importante identificar o que os estudantes conhecem a respeito do conteúdo que vai ser ministrado e qual o seu interesse nesse aprendizado”.

O trabalho docente é uma das modalidades específicas da prática educativa mais ampla que ocorre na sociedade. Para compreendermos a importância do ensino na formação humana, é preciso considerá-lo no conjunto das tarefas educativas exigidas pela vida em sociedade (LIBÂNEO, 1990, p.16).

## **O PROCESSO DE ENSINO E APRENDIZAGEM**

Segundo Masetto (1987, p.45), é através da sua capacidade de aprender que o aluno se desenvolve como ser humano e como cidadão, enxergando a aprendizagem como um processo permanente do aluno, que não termina.

Aprender é um processo complexo que envolve ações do aluno enquanto agente responsável pela sua aprendizagem como a busca por informações, experiências, aquisição de novos conhecimentos, desenvolvimento de habilidades, adaptação a mudanças, mudanças de comportamentos.

Segundo Masetto (1987), ensinar se define em função do aprender, tendo o professor como agente responsável e está relacionado a ações como instruir, comunicar conhecimentos, mostrar, guiar, orientar, dirigir, desenvolver habilidades.

O ato de ensinar está diretamente relacionado com desenvolver potencialidades de uma pessoa. Segundo Veiga, (2008, p.29), ensinar é uma atividade profissional laboriosa, que exige preparo, compromisso e responsabilidade do professor para instrumentalizar política e tecnicamente o aluno, ajudando-o a constituir-se como sujeito social.

O processo de aprendizagem na abordagem tradicional é centrado no professor, responsável por transmitir os conteúdos para os alunos que assimilam de

forma passiva as informações. Freire (2007) define este método como educação bancária, onde o educador deposita progressivamente as informações na cabeça de seus alunos, como se fossem uma conta corrente num banco.

Segundo Lima, (2006) e Gil (2008), a prática docente no nível superior deve fundamentar-se em cinco princípios básicos: conceito de aprendente: o adulto é responsável pela sua aprendizagem; necessidade de conhecer: necessidade de conhecimento e como colocá-lo em prática; motivação para aprender: vontade de crescimento, autoestima, autoconfiança; experiência: as experiências prévias são decisivas para a disposição para o aprendizado; prontidão para aprender: o aluno está pronto para aprender aquilo que quer, se nega a aprender o que lhe é imposto ou que não tem aplicação imediata.

O professor precisa ter ciência do quanto influencia seus alunos, do quanto seus pensamentos, comportamentos e atitudes são referências para os mesmos, pois uma vez professor de uma turma, sempre será referenciado como. Portanto, se o professor tem atitudes, pensamentos e demonstra que gosta do que faz, será visto e lembrado desta forma, mas o contrário também pode ocorrer.

O trabalho docente é um processo de construção do sujeito historicamente situado, sendo esta construída a partir da significação social da profissão; da revisão constante e das tradições. Podendo ainda ser construída pelo significado que cada professor, enquanto ator e autor, confere a atividade docente no seu cotidiano a partir de seus valores, de seu modo de situar-se no mundo, de sua história de vida, de suas representações, de seus saberes, de suas angústias e anseios, do sentido que tem em sua vida a ser professor (PIMENTA, 1999, p. 18).

O professor de ensino superior seguindo os pensamentos da didática citada por muitos autores, é considerado um mediador em sala, promovendo meios para o desenvolvimento dos alunos.

O processo de ensino é uma atividade conjunta de professores e alunos, organizado sob a direção do professor, com a finalidade de prover as condições e meios pelos quais os alunos assimilam ativamente conhecimentos, habilidades, atitudes e convicções. Esse é

o objetivo de estudo da didática. Os elementos constitutivos da didática, o seu desenvolvimento histórico, as características do processo de ensino e aprendizagem, e a atividade de estudo como condição do desenvolvimento intelectual (LIBÂNEO, 1998, p. 27).

Segundo Barbosa (2011), a didática tem por objetivo definir o “como fazer” a prática pedagógica, que só tem sentido quando articulado a “para que fazer” e a “por que fazer”.

A Didática, hoje, precisa comprometer-se com a qualidade cognitiva das aprendizagens e esta, por sua vez, está associada à aprendizagem do pensar. Cabe-lhe investigar como se pode ajudar os alunos a constituírem-se como sujeitos pensantes, capazes de pensar e lidar com os conceitos, argumentar, resolver problemas, para defrontarem-se com dilemas e problemas da vida prática. (LIBÂNEO apud GIL, 2010, p.42).

Muitos professores se preparam de forma técnica, com formações, currículo, pesquisa, mas não desenvolvem habilidades comportamentais conhecendo formas de lidar com os alunos, de atrair, de diversificar suas atividades de forma que contemple todos os perfis de aprendizagem presentes na sala.

Na maioria das instituições de ensino superior, incluindo as universidades, embora seus professores possuam experiência significativa e mesmo anos de estudos em suas áreas específicas, predomina o despreparo e até um desconhecimento científico do que seja o processo de ensino e de aprendizagem, pelo qual passaram a ser responsáveis a partir do instante em que ingressam na sala de aula (PIMENTA; ANASTASIOU, 2002, p. 37).

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Baseado no que foi estudado verifica-se a importância da didática no ensino superior e que não basta somente o educador ter domínio da disciplina a ser lecionada mas que também necessita ter didática para transmitir seus conhecimentos de forma clara e sucinta para o bom aprendizado do aluno. A didática é necessária para a formação técnica e comportamental do professor, para uma boa atuação em sala de aula, para o entendimento de todos os perfis de alunos.

Cabe ao professor buscar as ferramentas adequadas para tornar a aula mais atrativa, despertando no aluno a vontade de aprender. Os equipamentos de tecnologia são muito importantes, mas não são suficientes, é essencial um bom planejamento, a metodologia adequada para o perfil da turma, o diálogo e a relação com os alunos, saber ouvir os questionamentos, o interesse e curiosidade dos alunos, respeitando as diferenças.

O professor precisa trabalhar técnicas voltadas à realidade e meio social em que o aluno está inserido, mas é importante não se limitar apenas nesse contexto, para não engessar a aprendizagem do aluno limitando ao seu meio social.

Essas técnicas devem buscar tornar a aula atraente, para que os alunos aprendam de forma participativa e se sintam acolhidos e não sejam avaliados apenas pelos métodos tradicionais de acúmulo e armazenamento de conteúdos de forma passiva e mecanizada, mas sim fazendo com que o aluno se torne um ser crítico e reflexivo.

As atividades de ensino devem promover aprendizagens mais significativas e funcionais possíveis, que tenham sentido e desencadeiem uma atitude favorável para realizá-las, que permitam o maior número de relações entre os distintos conteúdos, que constituam estruturas de conhecimento, por um lado. Por outro, devem facilitar a compreensão de uma realidade que nunca se apresenta compartimentada (ZABALA, 1998, p.186).

Conclui-se que a didática do ensino superior exige práticas e desafios dos professores, e busca o desenvolvimento de ambientes de ensino-aprendizagem com que estimule nos alunos o desenvolvimento da autonomia permitindo aprender de forma crítica e reflexiva, onde as atividades desenvolvidas permitam criar questionamentos e desacomodações, desafiando os alunos a construir conhecimentos e aprender além do meio social que conhecem.

Espera-se que este trabalho possa contribuir com a comunidade acadêmica dando continuidade a um assunto de extrema importância para profissionais de educação que desejam fazer um diferencial na sala de aula.

## REFERÊNCIAS

Barbosa, Jane Rangel Alves. **Didática do Ensino Superior**. 2. ed. – Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2011.

BRANSFORD, John D.; BROWN, Ann L. e Cocking, Rodney R. **Como as pessoas aprendem: cérebro, mente, experiência e escola**. Comitê de Desenvolvimento da Ciência da Aprendizagem. São Paulo: Senac, 2007.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. 36ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 2007.

GIL, Antonio Carlos. **Didática do ensino superior**. São Paulo: Atlas, 2008.

FIORE FERRARI, Eduardo; LEYMONIÉ SÁEN, Julia. **Didáctica Práctica para enseñanza media y superior**. Montevideu: Magro, 2007.

LIBÂNEO, José Carlos (2001). **O essencial da Didática e o trabalho do professor: em busca de novos caminhos**. Goiania. Disponível em: <[www.ucg.br/site\\_docente/edu/libaneo/pdf/didaticaprof.pdf](http://www.ucg.br/site_docente/edu/libaneo/pdf/didaticaprof.pdf)>. Acesso em: 31 mai 2020

LIBÂNEO, José Carlos. **Didática**. 2. ed. São Paulo, Cortez, 2013.

LIBÂNEO, J. C. **Didática**. São Paulo: Cortez, 1998.

LIBÂNEO, José C. **Didática**. São Paulo: Cortez , 1994.

LIMA, Arievaldo Alves. **Andragogia: a aprendizagem nos adultos**. Grupo Empresarial ADM. 31/01/2006. Disponível em: <[www.grupoempresarialadm.adm.br](http://www.grupoempresarialadm.adm.br)> Acesso em: 02 abril 2012

LOWMAN, Joseph. **Dominando as técnicas de ensino**. São Paulo: Atlas. 2004.

MASETTO, M. **Didática: a aula como centro**. São Paulo: FTD, 1997.

MORIN, Edgar. **Os sete saberes necessário à educação do futuro**. 11<sup>a</sup> ed. São Paulo: Cortez; Brasília, DF: UNESCO. 2006.

NÓVOA, A. **Os Professores e sua Formação**. Lisboa: Dom Quixote, 1992.

PERISSÉ, Gabriel. **A arte de Ensinar**. São Paulo: Francisco Luna, 2004.

PERRENOUD, Philippe. **Dez novas competências para ensinar**. Convite à viagem. Porto Alegre: Artmed, 2000.

PERRENOUD, Philippe (2001). **A prática reflexiva no ofício de professor: profissionalização e razão pedagógica**. Porto Alegre: Artmed.

PIMENTA, S. G. ; ANASTASIOU, L. das G. C. **A Docência no Ensino Superior**. São Paulo: Cortez, 2002

.

PIMENTA, Selma Garrido (org.). **Saberes pedagógicos e atividade docente**. São Paulo: Cortez, 1999, p. 15.

VEIGA, I. P. A. (org.). **Lições de Didática**. Campinas: São Paulo. 3a Edição, 2008.

ZABALA, Antoni. **Enfoque globalizador e pensamento complexo: uma proposta para o currículo escolar**. Porto Alegre: Artmed, 2002.

# **IMPLANTAÇÃO DE UMA EMPRESA DE DIAGNÓSTICO DE ENDEMIAS**

## **IMPLEMENTATION OF AN ENDEMIC DIAGNOSTIC COMPANY**

Igor Nascimento Vieira de Melo  
Gestor de Recursos Humanos  
Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE  
Email: rhalpha05@gmail.com

Lucas Fernandes Souza  
Gestor de Recursos Humanos  
Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE  
Email: rhalpha05@gmail.com

Paloma Naiara Ferreira Teto  
Gestora de Recursos Humanos  
Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE  
Email: rhalpha05@gmail.com

Ianca Calmon Pinheiro  
Gestora de Recursos Humanos  
Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE  
Email: rhalpha05@gmail.com

Diogenes José Gusmão Coutinho  
Biólogo e Doutor em Biologia pela UFPE  
Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE  
e-mail: gusmao.diogenes@gmail.com

### **RESUMO**

Este Trabalho teve como objetivo de implantação de uma empresa de diagnósticos de endemias, na cidade do Jaboatão. A empresa, especializada no diagnóstico e notificação de agentes de endemias, poderá traçar o perfil epidemiológico e promover ações de intervenção em saúde para a melhoria da problemática. A empresa é voltada para necessidade de combate, prevenção e controle dos casos de endemias na população de Jaboatão. Sendo feito um estudo de caso das necessidades e da importância do combate de doenças que se enquadra dentro das endemias criamos



a empresa Reenascença Diagnóstico. A busca do diagnóstico com projeção em relatórios prevêem acontecimentos que englobam uma série de fatores tanto na saúde quanto na infraestrutura do município contratante, as doenças são tratadas como negligências, onde foi feita várias pesquisas, foi onde deduzimos que a área necessita de uma análise da secretaria de infraestrutura e saneamento, devido ao tipo de doença e o meio de transmissão, que se agrava com a falta de saneamento, afetando as áreas carentes, que vivem com este tipo de desordem tanto quanto ao saneamento, quanto a saúde, de acordo com este tipo de negligência. A nossa empresa foi implantada para tentar reduzir os casos de endemias na cidade de Jabotão.

**Palavras-Chave:** Implantação, Diagnóstico, Combate, Saneamento.

## ABSTRACT

This work aimed to implement an endemic diagnosis company in the city of Jabotão. The company, which specializes in the diagnosis and notification of endemic agents, will be able to trace the epidemiological profile and promote health intervention actions to improve the problem. The company is focused on the need for combat, prevention and control of endemic cases in the population of Jabotão. Being made a case study of the needs and the importance of fighting diseases that fits within the endemic we created the company Reenascença Diagnosis. The search for a projected diagnosis in reports predict events that encompass a number of factors both in the health and infrastructure of the contracting municipality, the diseases are treated as negligence, where several researches were done, and we deduce that the area needs an analysis of infrastructure and sanitation secretariat, due to the type of disease and the means of transmission, which is aggravated by the lack of sanitation, affecting the needy areas that live with this type of disorder as much as sanitation, as health, according to this kind of neglect. We concluded that our company was set up to try to reduce cases of endemic diseases in the city of Jabotão.

**Keywords:** Deployment, Diagnosis, Combat, Sanitation.

## INTRODUÇÃO

O presente projeto pretende promover a implantação de uma empresa de diagnóstico de endemias, na cidade do Jabotão. Esta cidade possui um programa de endemias e ainda existem inúmeros casos em que ocorre o aumento de alguns agentes epidemiológicos.

O problema de pesquisa se centra no seguinte aspecto: a última atualização sobre o perfil epidemiológico e de endemias em Jaboatão data do ano de 2009 (PERNAMBUCO, 2009). Outro agravante é que na cidade, mesmo sendo feitas ações de educação em saúde, houve um grande número de casos de dengue 1.435 notificados. E ainda, pouco se sabe sobre dados atuais e abrangentes para as demais endemias.

A hipótese é de que uma empresa especializada no diagnóstico e notificação de agentes de endemias, poderá traçar o perfil epidemiológico e promover ações de intervenção em saúde para a melhoria da problemática.

O presente projeto se justifica pela necessidade de combate, prevenção e controle dos casos de endemias na população de Jaboatão. Diante do exposto, o presente projeto objetivou implementar uma empresa de diagnóstico de endemias com o intuito de auxiliar a secretaria de saúde em suas ações e estratégias.

A busca do diagnóstico com projeção em relatórios preveem acontecimentos que englobam uma série de fatores tanto na saúde quanto na infraestrutura do município contratante, as doenças são tratadas como negligências, entretanto, é um fato concreto de que quando em uma área que possui mais casos positivos das recorrentes doenças, deduzimos que a área necessita de uma análise da secretaria de infraestrutura e saneamento, devido ao tipo de doença e o meio de transmissão, que se agrava com a falta de saneamento, afetando as áreas carentes, que vivem com este tipo de desordem tanto quanto ao saneamento, como a saúde, de acordo com este tipo de negligência.

Vários municípios brasileiros mostram casos de endemia ou epidemia de doenças, na maioria das vezes estas doenças estão ligadas a condições precárias de saneamento básico, aos órgãos públicos e descuido da população. Entre as doenças mais citadas nos municípios encontra-se casos de dengue, pois é muito fácil de se encontrar água parada, esgoto aberto nas ruas, mosquitos da dengue e larvas que causam grandes números das doenças nos municípios.

## **PRINCÍPIOS DAS ENDEMIAS E EPIDEMIAS**

Desde muito tempo, as doenças de modo geral são um dos maiores problemas para a sociedade, identificamos que a certeza dos tipos de doenças distintas ocorre por fatores decorrentes, a regionalidade, clima e diversos outros fatores geográficos. Nas características das epidemias e endemias concluímos o princípio de que a um certo tempo, as mesmas eram caracterizadas por regiões ruralistas, no Brasil designa-se determinadas doenças, sendo na sua grande maioria parasitas ou transmitidas, como endemias, estes tipos de doenças são: A malária, esquistossomose, filariose entre outras (SILVA, 2003).

A lógica seria o empático das doenças comover a saúde pública, de acordo com o ministério da saúde, são responsáveis pelo levantamento em questões quantitativa e qualitativa. Estas doenças são predominantes em áreas rurais, porém não escassas nas áreas urbanas, provém de uma série de fatores negligências. Um grande exemplo de epidemia possivelmente negligenciada é a dengue, hoje ainda presente em casos até mesmo de morte, a questão do mapeamento dos índices gerais deste tipo de doença é feito pelo município e repassado para o estado, este programa vem de responsabilidade do estado, desde o princípio da questão, a maior parte dos diagnósticos deste tipo de doença é repassado, para que haja um diagnóstico e medicação proveniente a estes tipos de doenças (NAVAES,2011).

Um grande exemplo também de endemia é a esquistossomose, doença que a muito tempo é tratado pelos órgãos responsáveis. Em questões da saúde da sociedade os municípios que tratam este tipo de doença são responsáveis pela coleta do material, juntamente com os ACE's (Agente de combate a endemias) onde uma fase analítica começa, e a questão dos níveis de estimativas das doenças endêmicas, em base desta fase, é repassado para o órgão ou núcleo responsável pela análise do material, que geralmente ainda é feito com o fezes para esquistossomose, onde já podemos especificar se a doença está presente no paciente, de certa forma a questão da microbiologia e seu avanço com métodos fisiológicos contemporâneos se tornam mais precisos, em um paciente com mais danos em questões de quantitativo de ovos, de esquistossomose por lâmina do material, será aplicado uma dosagem de medicação mais alta possibilitando até mesmo a cura do paciente (SILVA, 2005).

## **SISTEMA DE SAÚDE (EPIDEMIOLÓGICO)**

O sistema de saúde é definido como respostas das necessidades da sociedade, diante de demandas e preocupação da população, as determinações são um conjunto de atividades cujo o propósito primário é prever as questões negligenciais ou não, para manter a saúde da população em ordem (SILVA, 2005).

O sistema de saúde prioriza o compromisso primordial para garantir o acesso aos bens e serviços que disponibilizam para a sociedade de forma geral, conforme as questões sociais atingir uma só finalidade, atenção à saúde populacional. Em base o sistema de saúde de um país é planejado com disponibilidade de recursos, em valores e em opções políticas de uma sociedade, visando as necessidades populacionais (CAMPOS, 2003).

A forma de onde cada sistema se estrutura e funciona vem de quanto a sociedade, sendo governo, mercado, população. Tomando para si a responsabilidade pela saúde da população, no entanto, os aspectos relacionados a variações históricas, econômicas, culturais e políticas interferem fortemente como o tipo de sistema acolhido, existem pontos em que as sociedades definem como importantes para o determinado sistema de saúde, onde é relacionado com a forma e a consolidação (MENDES, 2011).

Em política pública de saúde entende-se a resposta populacional, que pode se posicionar por ação ou omissão, tanto aos problemas de saúde e seus determinantes quanto a quantitativo ou circulação. Em pensamentos e fatos históricos, na Brasil colônia, atos médicos eram exclusivos para elites, sendo assim a população menos favorecida em geral e os escravos não tinham acesso aos médicos. O poder judicial português concedia licença para que cirurgiões, boticários ou outros agentes responsáveis pela cura pudessem exercer a função assistencial, mas não havia atenção em questões dos menos favorecidos e escravos para a saúde pública (COMPARATO, 2004).

Onde nesta mesma época várias doenças trazidas tanto pelos escravos quanto pelos colonizadores e comerciantes que aqui chegavam assolavam de modo geral na população, dentre elas algumas epidemias e endemias, que matavam milhares. Em base dos antigos processos retrocedentes da época colonizadora a saúde brasileira nasce, no entanto em um modelo sanitarista onde foi retirado a chamada medicina de cura.

## **AÇÕES DE PREVENÇÃO PARA ENDEMIAS E EPIDEMIAS**

Relata-se um caso ocorrido no ano de 2001 e na metade de 2002, onde foram aplicadas inseticidas do grupo do piretroides, com o intuito de manter o controle de vetores químicos com foco de atenção para com o mosquito transmissor da dengue, *Aedes aegypti*. Por essa razão, mesmo com a aplicação do inseticida, houve certa resistência do mosquito ao produto utilizado, com isso foi-se necessária uma rápida alteração química do produto para agir contra o mosquito, transformando em um novo inseticida chamado malation, esse contém o organosforado, onde houve uma parceria com a SUCEN do estado de São Paulo para a realização de exames e a equipe técnica junto com o departamento toxicológico dessa instituição (VILELA, 2010).

Bactérias patogênicas, elas são as principais autoras de inúmeros casos de doenças como: diarreias infantis, enterites e doenças epidêmicas/endêmicas (como por exemplo: cólera e dengue), essas doenças sem cuidados específicos podem resultar em mortes. São encontradas nas águas, pois é na água onde essa bactéria possuem maior mobilidade e mortalidade em nosso meio. (RIBEIRO, 2011).

## **CASOS DE MORTES POR DOENÇAS NEGLIGENCIADAS**

O Brasil é responsável por uma grande parte de mortalidade a este tipo de doença, em diversos estados do nosso país existem as vigilâncias para tratar as doenças, que estão longe de ser erradicadas por completo, diz Jardel Katz, gerente

de pesquisa e desenvolvimento da Iniciativa Medicamentos para Doenças Negligenciadas (DNDI):

O Brasil foi responsável por 70% das mortes no mundo por doença de Chagas em 2017; contribuiu com 93% dos novos casos de hanseníase e 96% dos casos de leishmaniose visceral do continente, só para citar alguns exemplos (KATZ, 2019/S-P).

Leticia Mori da BBC News Brasil em São Paulo fala sobre o assunto no seu seguinte artigo:

“A falta de interesse da indústria farmacêutica faz com que essas doenças tenham tratamentos muito antigos, com limitações, baixa eficácia e reações adversas, explica Jadel Katz. Um dos principais tratamentos para a leishmaniose, por exemplo, é feito com uma substância chamada antimoniato, que mata o protozoário causador da infecção” (MORI, 2019/S-P).

Estes dados são extremamente alarmantes, a grande maioria da população se faz presente em áreas carentes, onde não há saneamento básico, o risco em áreas não saneadas se torna comum, a remedição desse tipo de doença tornasse apenas um paliativo para prevenção destas.

## **ENDEMIAS OU EPIDEMIAS ASSOCIADAS AO SANEAMENTO BÁSICO**

Foi elaborada uma pesquisa do IBGE junto às prefeituras no ano de 2017, notaram-se claramente ocorrências relacionadas ao saneamento básico, onde tinha vários riscos de endemias ou epidemias, nessa pesquisa a dengue foi a doença mais mencionada pelas prefeituras, outras doenças com grandes destaques por falta de saneamento foram: diarreia e verminoses (BLOWER, 2018).

Essas doenças são ligadas aos serviços de saneamento, a demanda irregular de água, faz com que as pessoas guardem em reservatórios, que na maioria das vezes são locais de reprodução dos mosquitos *Aedes aegypti*, outro ponto interessante é a coleta irregular do lixo, acúmulo de lixo nas casas e nas ruas, o acúmulo das águas das chuvas, tudo a favor para o desenvolvimento dessas epidemias e endemias (CASTRO, 2016).

## **VIGILÂNCIA EPIDEMIOLÓGICA**

O principal objetivo da Vigilância Epidemiológica é proporcionar a detecção e prevenção de danos sofridos e doenças transmissíveis à saúde. A Lei nº 8080, de 19 de setembro de 1990, define claramente a vigilância epidemiológica, mostra também a responsabilidade que tem por realizar estudos e normas para as ações com propósitos de pôr ao alcance ensinamentos técnicos, para os principais responsáveis de resolver a execução das atitudes de controle de doenças e agravos.

A direção da Vigilância Epidemiológica, tem a função de administrar e nutrir os sistemas de informações do SUS e também repassa Notificações Compulsórias (principal instrumento) de danos, pois a partir das notificações se provoca o desenvolvimento de informações, investigações e operações. Os dados de informações que nutrem o Sistema Nacional de Vigilância Epidemiológica são: dados ambientais, dados socioeconômicos, dados demográficos, dados sobre serviços de saúde, dados de morbidade, eventos vitais (CAVALCANTE, 2017).

Atualmente, existem em nosso país grandes bancos de dados nacionais, no total de cinco continuamente alimentados: SINASC – Sistema de Informações sobre Nascidos Vivos; SIH/SUS - Sistema de Informações Hospitalares do Sistema Único de Saúde; SIM – Sistema de Informação sobre Mortalidade; SIA/SUS - Sistema de Informações Ambulatoriais do Sistema Único de Saúde; SINAN – Sistema de Informação sobre Agravos de Notificação.

### **ACE, O QUE SÃO?**

Os agentes de combate à endemias são profissionais fundamentais para o controle de endemias, é o agente que tem contato direto na comunidade onde ele é responsável por saber quantas pessoas da casa tem ou já teve a doença, se o ambiente onde vive está adequado para moradia e verifica onde está o foco dos mosquitos e levar às comunidades formas de combate às endemias, ele deve conhecer os principais problemas da região para tentar buscar soluções (PISTELLI, 2009).

Cada agente é responsável por uma doença, conhecidos como guardas de endemias ou mata-mosquitos, o trabalho deles é focar cada um em uma doença onde existe: os guardas da malária, os guardas da dengue, os guarda da esquistossomose e assim por diante. Esses profissionais conhecem bem uma ou duas doenças e sua formação é absolutamente restrita ao conteúdo técnico, onde cada um dele teve treinamento para lidar com as doenças e formas de combate e como passar as formas de se prevenir para cada região onde existia maior foco de cada doença e pôr em prática o controle daquela determinada doença que recebeu o treinamento (PISTELLI, 2009).

## **ESQUISTOSSOMOSE E FILARIOSE – BASE E PRINCÍPIOS**

Esquistossomose é a doença causada por infecção por vermes parasitas que vive na água doce de certas regiões, onde também é conhecido no Brasil e no Nordeste como barriga d'água, mitose ou doença do caramujo. Água doce é contaminada por caramujos infectados e fezes ou urinas de humanos contaminada pela doença, o parasita penetra na pele e vai direto para o intestino, fígado e outros órgãos (TENÓRIO, 2019).

Os sintomas da esquistossomose incluem irritação na pele, coceira, febre, calafrios, tosse, dor de cabeça, dor de barriga, dores nas articulações e dores musculares. Mas existem algum caso que não apresenta sintomas, mas a pessoa pode ter dores circunstanciais: durante a micção, durante a relação sexual, nas articulações e dores musculares, apresenta sintomas também no aparelho gastrointestinal como diarreia, inchaço, líquido no abdômen e sangue nas fezes (TENÓRIO, 2019).

Tem-se total controle da esquistossomose quando é realizado tratamentos coletivos nas comunidades onde tem-se maior risco da doença, tratamentos da água, tornando-a potável e também o saneamento básico da cidade e outro fator que pode colaborar é a educação em saúde da comunidade e o controle de risco dos caramujos em rios e lagos, onde o ponto certo do tratamento está situado na comunidade inteira que vive em áreas de alta contaminação, crianças em idade escolar nas áreas urbanas



residentes em áreas endêmicas, pessoas com profissões que envolvem contato com a água contaminada, tais como pescadores, agricultores, trabalhadores de irrigação (PIERI, 2014).

O tratamento da esquistossomose envolve tomar medidas de cuidados especiais como a internação hospitalar e até tratamento cirúrgico, de acordo com cada situação de determinados enfermos, para feitos mais comum da enfermidade, é utilizado um remédio chamado Praziquantel, utilizado em dose única, sempre o paciente sendo supervisionado, esse medicamento tem que ser repassado pelo médico, é um medicamento totalmente gratuito e distribuído pelo Ministério da Saúde. (PIERI, 2014).

A filariose é causada por picadas de mosquitos infectados por um verme parasita, esse mosquito ao picar o ser humano deposita esse parasita que vai até o sistema linfático, causando inchaço e espessamento da pele, uma das maneiras de como a filariose linfática se manifesta é causando o acúmulo anormal de líquido em seios e bolsa escrotal, levando a pessoa a incapacidade. (PENNA, 2009).

## **CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA**

O intuito da Reenascer Pesquisa e Diagnóstico é prestar serviço de terceirização de pesquisa e diagnóstico de doença epidemiológica e endêmica, nosso forte é pesquisa ativa em bairros periféricos buscando prestar serviço à população do município contratante. Nosso foco de doenças do tipo, são aquelas ainda comuns e não erradicadas nos municípios por diversos motivos. No município de Jaboatão dos Guararapes, buscamos diagnosticar duas doenças características do município, que são *“Filariose”* e *“Esquistossomose”*, dentro de nossas pesquisas e diagnóstico, relatamos as deficiências que enfrentam os bairros periféricos, em base de melhoria do saneamento básico e segurança ambiental, passamos o pré-projeto de saneamento básico e infraestrutura para a secretaria de meio ambiente e a secretaria de infraestrutura e mobilidade.

Em uma visão, estamos em 12 municípios da região do agreste e metropolitana do estado de Pernambuco, contamos com equipes regionais e microrregionais em

nossos municípios contratantes, em Jaboatão dos Guararapes, temos uma regional prestadora de serviço ao município, onde contamos com 10 biólogos, 5 biomédicos, 7 técnicos em gestão ambiental, além de agentes para busca ativa e do atendimento administrativo.

## **QUADRO FUNCIONAL E SALÁRIOS – REGIONAL JABOATÃO DOS GUARARAPES**

**TABELA 1 – CARGOS E SALÁRIOS**

<b>Funcionários</b>	<b>Quant.</b>	<b>Salário</b>
Biomédicos	<b>5</b>	<i>2.400,00 R\$</i>
ACE	<b>48</b>	<i>1.550,00 R\$</i>
Auxiliar de ACE	<b>7</b>	<i>1.110,00 R\$</i>
Motoboys	<b>32</b>	<i>1.600, R\$</i>
Biólogos	<b>21</b>	<i>2.000,00 R\$</i>
Sanitaristas	<b>2</b>	<i>3.800,00 R\$</i>
Motoristas	<b>12</b>	<i>1.780,00 R\$</i>
Tec. Em microbiologia	<b>23</b>	<i>1.566,00 R\$</i>
Analista Administrativo	<b>7</b>	<i>2.018,00 R\$</i>
Assistente Administrativo	<b>14</b>	<i>1.689,00 R\$</i>
Analista Financeiro	<b>15</b>	<i>2.600,00 R\$</i>
Assistente Financeiro	<b>14</b>	<i>1.594,00 R\$</i>
Assistente de Faturamento	<b>5</b>	<i>1.604,00 R\$</i>
Seguranças	<b>18</b>	<i>1.305,00 R\$</i>

## **POLÍTICA**

Renascer Pesquisa e Diagnóstico se compromete a melhorar continuamente os seus produtos e serviços, através do controle de processos, participação dos colaboradores e compromisso da administração.

## **VALORES**

- Honestidade;
- Disciplina;
- Ética;
- Respeito;
- Comprometimento;
- Segurança;
- Inovação;
- Qualidade.

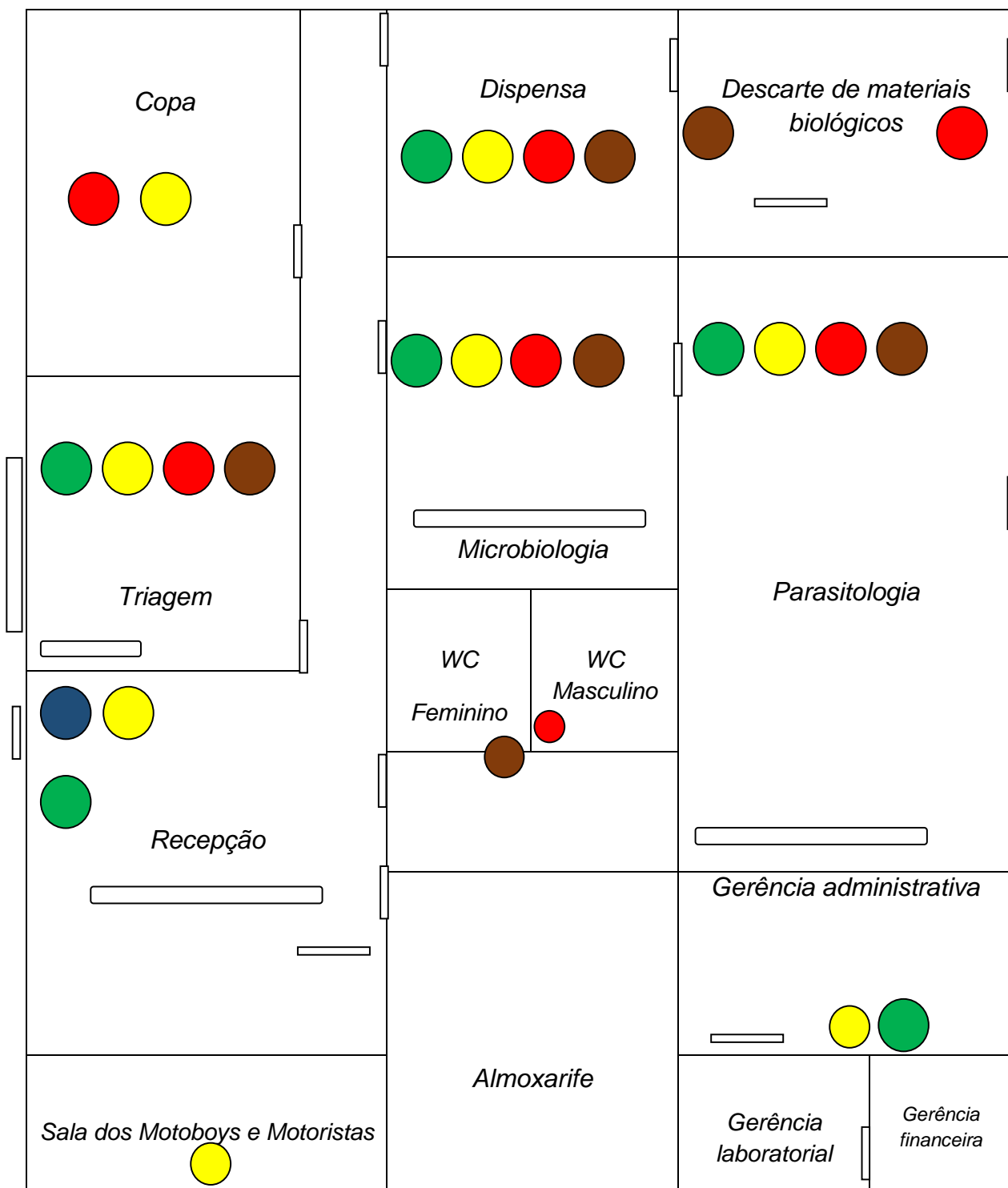
## **VISÃO**

Ser a primeira escolha no Estado de Pernambuco em análises epidemiológica e endêmica para os municípios com atendimento que assegure qualidade, segurança e tecnologia.

## **MISSÃO**

Produzir resultados de exames confiáveis, no prazo acordado para apoiar o médico a tomar decisão clínica que auxilie o paciente.

**PLANTA E MAPA DE RISCO COM SETORES (REGIONAL JABOATÃO DOS GUARARAPES) QUADRO 1 – PLANTA E MAPA DE RISCO MATRIZ**



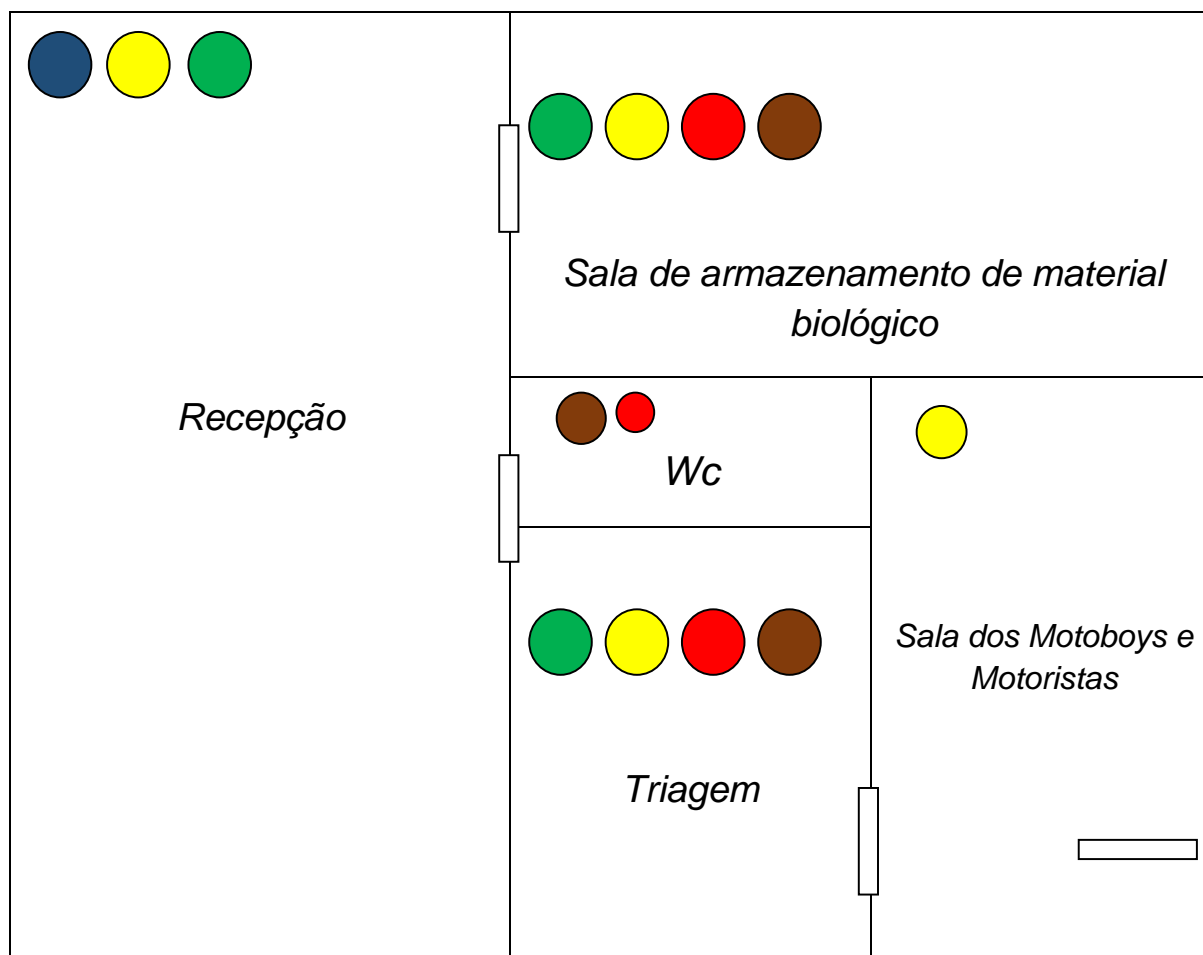
Planta da regional Jabotão dos Guararapes e mapa de risco.

## **REGIONAL (MATRIZ)**

A regional é a matriz que recebe toda coleta diariamente e é total responsável pela análise do material biológico. Em nossa demanda de Jaboatão dos Guararapes os exames de Esquistossomose e filariose são os mais comuns, antes mesmo da implantação dos nossos serviços os mesmos exames já existiam por partido da própria prefeitura municipal juntamente com o estado, a implantação da matriz de nossa empresa vem sendo considerada um ganho a todos, porém principalmente a população do município, a demanda antes de nossa implantação, prevalecia de uma série de problemas recorrente da demanda proveniente de controle interno. A matriz de nossa empresa é situada em Engenho Velho, bairro de Jaboatão dos Guararapes. O suporte da parte analítica de nossos diagnósticos inicia-se desde o recebimento da amostra ao paciente, onde nós contamos com o apoio das microrregionais para assessorar as amostras, que são encaminhadas pelos motoboys onde são subdivididos a cada microrregionais e para cada microrregionais são demandados um número de ACE de acordo com a necessidade do local.

**PLANTA E MAPA DE RISCO COM SETORES (MICRORREGIONAIS JABOATÃO DOS GUARARAPES) 7 MICRORREGIONAIS PADRÃO**

**QUADRO 2 – PLANTA E MAPA DE RISCO MICRORREGIONAIS**



**QUADRO 3 – LEGENDA DO MAPA DE RISCO**

Legenda Mapa de Risco		
Grupo de Risco	Cor	Tamanho do Risco
Físico	Verde	
Químico	Vermelho	
Biológico	Marrom	
Ergonômico	Amarelo	
Acidente	Azul	
		Pequeno      Médio      Grande

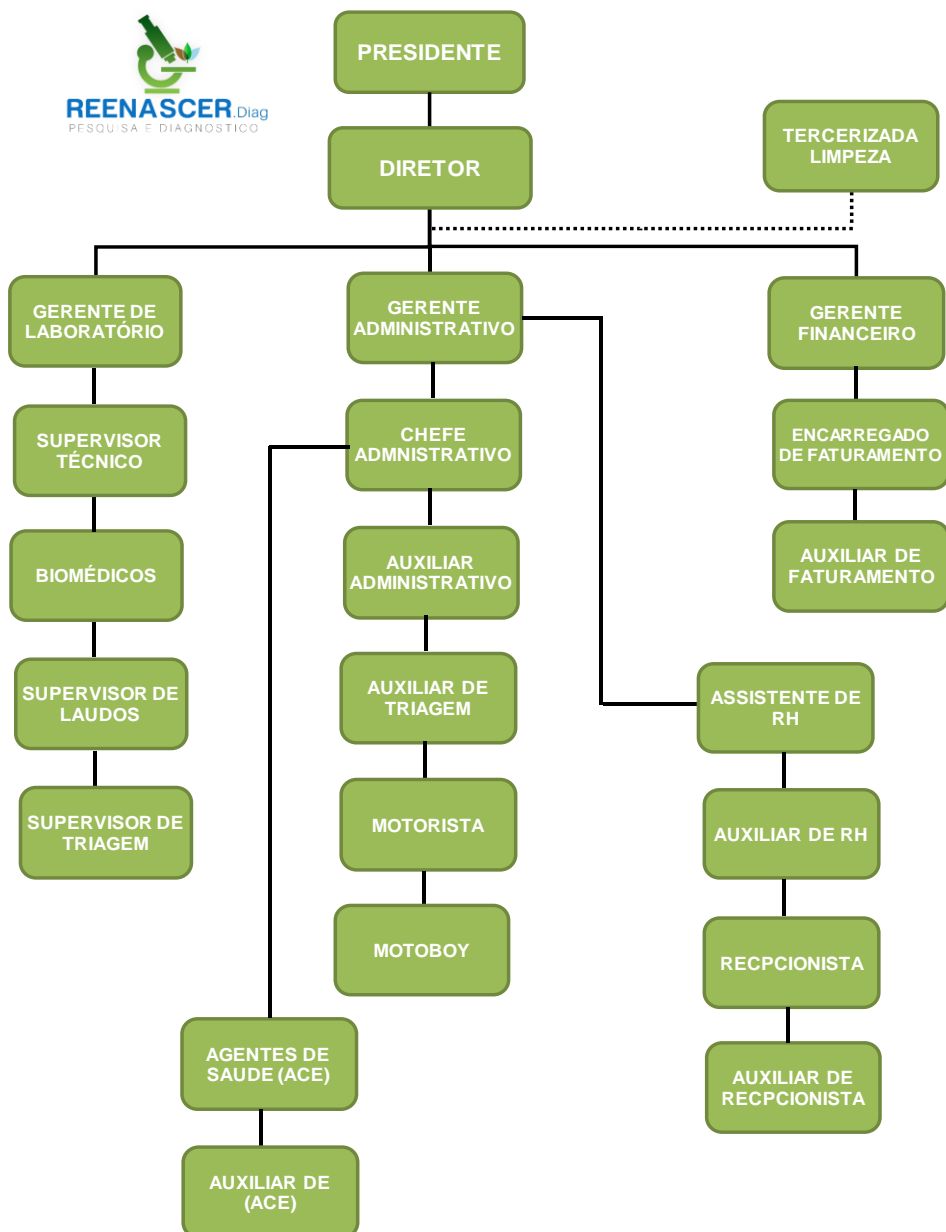
## SETORES (REGIONAL JABOATÃO DOS GUARARAPES)

TABELA 2 – SETORES MATRIZ

<b>Classificação</b>	<b>Setores</b>
<b>01</b>	Parasitologia
<b>02</b>	Microbiologia
<b>03</b>	Triagem
<b>04</b>	Coordenação
<b>05</b>	Almoxarife
<b>06</b>	Gerência laboratorial
<b>07</b>	Gerência administrativa
<b>08</b>	Gerência financeira
<b>09</b>	Recepção

## ORGANOGRAMA (GERAL) QUADRO 4 – ORGANOGRAMA

### Organograma - Reenascer Regional Jaboatão dos Guararapes



## TECNOLOGIA DA EMPRESA

Nosso total comprometimento exige tecnologia desde o começo da fase analítica, podemos afirmar que nosso trabalho vem se tornando um dos mais



tecnológicos em análises microbiológicas do Brasil, somos uma empresa que tem uma interface moderna, onde nos permite desde a busca ativa, criar segurança para com a amostra do paciente, onde com a ajuda de nossos aparelhos celulares com o aplicativo de nossa empresa, permite a entrada do paciente de maneira ágil e segura.

A análise do material começa na rotulação da amostra, onde o ACE habilitado passa a cadastrar todos os itens obrigatórios do paciente, após a recepção em nossa interface, é impresso um rótulo que se etiqueta na amostra do paciente, onde neste rótulo contém um QR CODE, que através de sua leitura, podemos identificar o paciente e todas as suas informações necessárias.

#### QUADRO 5 – SOFTWARE DA EMPRESA



Software próprio da empresa

Em nossa empresa priorizamos o comprometimento assíduo com os pacientes, desta forma a implantação do sistema, deixando de lado o antigo mapa de papel onde os próprios ACE's escreviam os dados dos pacientes, correndo risco até mesmo de um erro em prontuários em laudos, em questões de inovação, capturamos dados

legais do paciente em nosso próprio sistema interligado ao SUS, a inovação é uma característica de nossa empresa, onde nos inspiramos em sistemas já existentes para aprimorarmos nosso sistema.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A implantação da terceirização do nosso serviço sendo ele, de pesquisa e diagnóstico, otimizará o tempo e a produção dos exames microbiológicos. Os municípios são designados a este tipo de análise por diversos fatores que englobam em um só precedente, o estado é um grande fator para a pesquisa e diagnóstico serem feitos, devido ao sistema de saúde coletiva que são de inteira responsabilidade do poder federativo que são divididos por municípios.

## **REFERÊNCIAS**

Ações de prevenção as endemias e epidemias:

**<https://drive.google.com/file/d/132eqth3WkF65yzFrCsSOJCErSM2yMyx/view?usp=drivesdk>** acesso em: 02/10/2019

Agente de Combate a Endemias: **<http://www.epsjv.fiocruz.br/educacao-profissional-em-saude/profissoes/agente-de-combate-a-endemias>** acesso em: 02/10/2019.

DIAS, João Carlos Pinto, Problemas e possibilidades de participação comunitária no controle das grandes endemias no Brasil. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 14(Sup. 2):19-37, 1998

Editoria de Cidades: **<https://henriquebarbosa.com/2019/07/24/jaboatao-dos-guararapes-e-destaque-negativo-em-saneamento-no-brasil/>**

Esquistossomose – Base e Princípios: **<http://www.saude.gov.br/saude-de-a-z/esquistossomose/>**, acesso em 02/10/2019

Filariose – Base e Princípios: <http://saude.gov.br/saude-de-a-z/filariose-linfatica>, acesso em: 02/10/2019

Elisa Gonzáles Manso Júlio Cesar Magalhães Alves. **Livro Manual de Saúde coletiva e epidemiológica**. 2010.

CONILL, E. M. Comparados de saúde. In: CAMPOS, G. W. S. (org). São Paulo: Hucitec, 2009.

SOARES, S. R. A.; BERNARDES, R. S.; CORDEIRO NETTO, O. M. Relações entre Saneamento, saúde pública e meio ambiente: elementos para formulação de um modelo de Planejamento em saneamento. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 18 (6):1713-1724, Nov - Dez, 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csp/v18n6/13268.pdf>. Acesso: dez 2020.

SOARES, S. R. A.; BERNARDES, R. S.; CORDEIRO NETTO, O. M. Relações entre Saneamento, saúde pública e meio ambiente: elementos para formulação de um modelo de Planejamento em saneamento. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 18 (6):1713-1724, Nov - Dez, 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csp/v18n6/13268.pdf>. Acesso: dez 2020. ZACARIAS, R. Consumo, lixo e educação ambiental. Juiz de Fora: Ed. FEME, 2000.

SOARES, S. R. A.; BERNARDES, R. S.; CORDEIRO NETTO, O. M. Relações entre saneamento, saúde pública e meio ambiente: elementos para formulação de um modelo de planejamento em saneamento. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 18 (6):1713-1724, Nov - dez, 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csp/v18n6/13268.pdf>. Acesso: dez 2020.

PERNAMBUCO, PORTAL DA EDUCAÇÃO TECNOLOGIA EDUCACIONAL LTDA. 2013. Disponível em: <https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/enfermagem/vigilancia-epidemiologica/44292>, acesso em 02 de outubro de 2019.

Pernambuco, portal saneamento básico. 2018. Disponível em: <https://www.saneamentobasico.com.br/epidemias-causadas-pela-falta-saneamento-basico/>, acesso em 03 de outubro de 2019.

PERNAMBUCO, Prefeitura municipal do Jaboatão dos Guararapes. 2018. Disponível em: <https://jaboatao.pe.gov.br/jaboatao-reduz-em-26-indice-de-infestacao-do-aedes-aegy PT/>; acesso em 22 de agosto de 2019.

PERNAMBUCO, Prefeitura municipal do Jaboatão dos Guararapes. 2018. Disponível em: <https://jaboatao.pe.gov.br/jaboatao-realiza-atividades-em-alusao-a-semana-nacional-de-combate-ao-aedes-aegypti/>, acesso em 23 de Setembro de 2019.

PERNAMBUCO, Prefeitura municipal do Jaboatão dos Guararapes. 2017. Disponível em: <https://jaboatao.pe.gov.br/jaboatao-reforca-combate-ao-aedes-aegypti-e-realiza-mutirao-no-bairro-do-socorro/>, acesso em 25 de setembro de 2019.

PERNAMBUCO, Secretaria estadual de saúde. 2009. Disponível em: <http://portal.saude.pe.gov.br/noticias/ses-apoia-acoes-de-mobilizacao-em-jaboatao>; acesso em 15 de agosto de 2019.

PERNAMBUCO, Secretaria da saúde, sesab. 2019. Disponível em: <http://www.saude.ba.gov.br/suvisa/vigilancia-epidemiologica/apresentacao/>, Acesso no dia 02 de outubro de 2019.

Pernambuco, scielo. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-12901995000100029](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12901995000100029), acesso em 26 de setembro de 2019.

Publicado em 24/07/2019, às 08h25. Disponível em:

**<https://m.jc.ne10.uol.com.br/amp/canal/cidades/geral/noticia/2019/07/24/jaboatao-dos-guararapes-e-destaque-negativo-em-saneamento-no-brasil-383940.php>**: acesso em 20 de agosto de 2019

TEIXEIRA, C. F.; PAIM, J. S. & VILLASBÔAS, A. L. **SUS: modelos assistenciais e vigilância da saúde. Informe Epidemiológico do SUS. Bahia, 1998**

VALDEVINO, Adriano Araujo Firmino; MEDEIROS, Julio Cesar Lima.; NASCIMENTO, Adriano Paixão.; PESSOA, Aurélio Pecando.. **Avaliação da eficiência dos serviços de saneamento básico no combate às endemias nos municípios do Estado do Tocantins. Informe Gepec, Toledo, v. 14, n. 2, p. 166-181, jul./dez. 2010**

**IMPLANTAÇÃO DE UMA EMPRESA DE EDUCAÇÃO AMBIENTAL DA ÁREA DE  
RECICLAGEM NA CIDADE DO RECIFE**

**IMPLEMENTATION OF A RECYCLING AREA ENVIRONMENTAL EDUCATION  
COMPANY IN RECIFE CITY**

**SIMONE MINERVINA**

Gestora de Recursos Humanos

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

Email: simoneminervina@hotmail.com

**KANDIDA LIMA**

Gestora de Recursos Humanos

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

Email: kandida.lima@gmail.com

**EDIVANIA BATISTA DA SILVA**

Gestora de Recursos Humanos

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

Email: edivaniabatista1@outlook.com

**CLARA OLIVEIRA**

Gestora de Recursos Humanos

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

Email: claraoliveira405@gmail.com

## **DIOGENES JOSÉ GUSMÃO COUTINHO**

Biólogo e Doutor em Biologia pela UFPE

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

e-mail: gusmao.diogenes@gmail.com

### **RESUMO**

A educação ambiental tem um papel importantíssimo nas questões referentes ao meio ambiente. Este projeto pretende promover a implantação de uma empresa do ramo ambiental com o intuito de solucionar problemas que causam danos ao meio ambiente. A hipótese é de que uma empresa especializada nas diferentes estratégias de solucionar a problemática do lixo poderá ser um diferencial de mercado, utilizando recursos financeiros, educacionais e de gestão. A partir das ações voltadas para reciclagem que envolva a educação ambiental e coleta seletiva. Espera-se que este trabalho fomente, incentive as práticas sustentáveis e as utilizações de alternativas limpas para contribuir na qualidade de vida da sociedade. Conclui-se que a quantidade de resíduos abrangente e global aflige a cidade do Recife de forma sistematizada e ampla.

**Palavras-Chave:** Educação ambiental, coleta seletiva, reciclagem, Resíduos Sólidos.

### **ABSTRACT**

Environmental education plays a very important role in environmental issues. However, this project intends to promote the implementation of an environmental company. In order to solve problems that cause damage to the environment. The hypothesis is that a company that specializes in different strategies of solving the problem of waste may be a market differential, using financial, educational and management resources. From the actions focused on recycling that involves environmental education, selective collection. This work is expected to foster, encourage sustainable practices and the use of clean alternatives to contribute to the quality of life of society. It is concluded that the amount of waste and comprehensive and global afflict the city of Recife in a systematic and wide way.

**Keywords:** Environmental education, selective collection, recycling, Solid Waste.

## INTRODUÇÃO

O presente projeto pretende promover a implantação de uma empresa do ramo Ambiental, com intuito de solucionar questões referentes a reciclagem do lixo na cidade do Recife. A hipótese é de que uma empresa especializada nas diferentes estratégias de solucionar a problemática do lixo poderá ser um diferencial de mercado, utilizando recursos financeiros, educacionais e de gestão.

Pensando em uma forma sustentável a empresa terá um olhar especial para o meio ambiente, sendo assim vale a pena implantar programa de educação ambiental dentro da empresa na qual tem como objetivo a reciclagem, e assim sensibilizar os colaboradores e clientes sobre a importância que a coleta seletiva tem ao meio ambiente conduzindo desta forma os colaboradores, clientes a serem ativos na busca pela saúde do planeta. A partir das ações voltadas para a reciclagem que envolva a educação ambiental, a empresa terá como missão a construção de valores e atitudes que proporcionem o aumento da sensibilidade ambiental dos indivíduos, sem falar na geração de emprego e renda.

Espera-se que este trabalho fomente, incentive as práticas sustentáveis e a utilização de alternativas limpas para contribuir com a qualidade de vida da sociedade. O presente projeto tem como justificativa a necessidade crescente de diminuição e reutilização do lixo, essa problemática relaciona-se com a saúde, pois o lixo com descarte inadequado pode promover o aumento das epidemias e endemias, que impactam significativamente a população.

A problemática do lixo e seu destino é abrangente e global, ela aflige a cidade do Recife de forma sistematizada e ampla. Tornando-se assim como referência que a maior parte da população brasileira vive em cidades e bairros sem saneamento básico, observa-se uma precária condição de vida, refletindo uma crise ambiental e vale a pena ressaltar que a problemática do lixo envolve o poder público, de forma que atinge o meio socioeconômico. (LEFF, 2001)



Isto nos remete a uma necessária reflexão sobre os desafios para mudar as atuais formas de pensar e agir em torno da questão ambiental numa perspectiva atual. Fala-se também numa crise ambiental que hoje já ameaça a sobrevivência das espécies no planeta, é necessário que sejam adotados urgentemente hábitos e práticas sustentáveis, uma nova postura em relação ao meio ambiente. A reciclagem ainda é algo esquecido pelos cidadãos, em seu descarte de lixo comum, inúmeras empresas ainda não têm essa cultura instalada, deve-se sensibilizar a todos os indivíduos para que separem o lixo em casa, escola, ambiente de trabalho (LEFF, 2001).

Diante deste cenário tão falado que é o meio ambiente, as empresas precisam se sensibilizar com a sua produção de lixo e adotar um programa de coleta seletiva. Quando temos uma educação baseada na importância do meio ambiente e que ele vai além de fauna e flora, assim que começar a ter sua vida social as pessoas estarão aptas para adquirir conhecimentos mais completos e a ter uma postura de respeito ao meio ambiente (FERREIRA, 2011).

A sociedade no geral tem o dever de se preocupar com o seu lixo produzido, até porque nem tudo é lixo, existem resíduos que podem ser reciclados, portanto todas as empresas, comunidades, poder público devem providenciar a coleta seletiva, com a finalidade de separar e classificar o lixo para que se possam aproveitar tudo o que é reciclável. Neste processo é preciso separar os materiais inorgânicos – vidro, papel, metais, plásticos do orgânico – composto de restos de comida, frutas, verduras, aparas de grama, etc, em recipientes de cores diferenciadas para sua identificação destes resíduos.

Como Benefícios a reciclagem reduz a retirada de mais recursos naturais, que podem ser classificados de acordo com sua disponibilidade no meio ambiente em duas categorias: renováveis e não renováveis. Diante do exposto, o presente projeto objetivou implementar uma empresa de reciclagem de lixo, com estratégias de gestão para o enfrentamento dessa problemática de forma simples, econômica e eficiente (SILVA, 2008).

No Brasil a constituição federal, tratou com bastante atenção os assuntos ligados ao meio ambiente consolidado no artigo 225, que:

“Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.

Segundo Braga (2003), a segunda Conferência Mundial para o Meio Ambiente e Desenvolvimento foi realizada no Rio de Janeiro, em junho de 1992, patrocinado pela ONU, a propositura da conferência é bastante simplificada, no entanto é resoluto: Estimular que todas as empresas elaborem conferência de meio ambiente, incluindo também os colaboradores, clientes, comunidade para debater, explanando conflitos locais e sugerindo atitudes para encará-los

Participaram 114 chefes de Estado e 170 delegações oficiais, além de equipes do Fundo Monetário Internacional e do Banco Mundial. Nesta Conferência surgiram dois documentos de extrema importância: a Carta da Terra e a Agenda 21. Agenda 21 é um documento de grande importância, fruto do consenso da comunidade Internacional a respeito as questões socioambientais.

Uma ideologia bem simplificada que acarretou em algumas inovações, dentre elas está a própria concepção de se elaborar uma conferência que é distinto de uma feira, seminário, congresso, ou qualquer coisa deste tipo, uma vez em que está inserido momentos de discussões e momentos de escolhas. Isso faz com que outros indivíduos comecem a enxergar os conflitos socioambientais com maior urgência e possam saber o que se pode fazer em cada empresa e nas comunidades (GARCIAS, 2001).

O objetivo da Agenda 21 é traçar estratégias para implantar os princípios da Carta da Terra a mesma relata de seus 40 capítulos, 8 tratam de questões econômicas e sociais, a qual tem um papel muitíssimo importante; 14 da conservação e gestão dos recursos naturais; 7 descrevem o papel dos grupos sociais; e 11 tratam das políticas para garantir a qualidade de vida das próximas gerações, (BRAGA,2003).

A agenda 21 é com toda certeza, uma relevante ferramenta nessa trilha de modificações. Para alcançar tal meta, as urbanizações possuem as incumbências de pôr em prática as agendas 21 locais, por meio de um procedimento interativo objetivando a realização de um projeto de ação para o progresso sustentável a chave em questão nesse processo é a verificação das primazias do progresso de uma população e a formação de um projeto de ação visando à sustentabilidade e a inserção das características sociais, módicas, ecológicas, culturais, dentro de uma ideologia extensiva, isto é, por longo período (BRAGA,2003).

### **Problemáticas do lixo**

A questão do lixo urbano é um dos mais sérios problemas ambientais “enfrentados” atualmente no Brasil e no mundo. Existe ainda uma parte das cidades brasileiras que possui um serviço de coleta e gestão que não prevê a separação e tratamento adequado do lixo da origem ao destino final. Em uma análise por população, o IBGE identificou que nas cidades com mais de 50 mil habitantes, em termos relativos, ocorrem mais impactos ambientais causados por falta de saneamento básico e destinação inadequada de esgoto doméstico (IBGE, 2016).

Segundo Richter (2014) o lixo é algo indesejado em nossas casas, algo que precisa ser descartado. De acordo com o Dicionário Aurélio, “lixo é tudo o que não presta e se joga fora; coisa ou coisas inúteis, velhas, sem valor; resíduos que resultam de atividades domésticas, industriais, comerciais” (FERREIRA, 2010).

Segundo a ABRELPE, todos os anos toneladas de lixo vão para o lixão de forma desordenada. Esse lixo pode produzir patologias, enfermidades, contagiando animais domésticos, crianças, adultos, bem como o meio ambiente, seus rios, solo, ar e etc, e pode levar a morte de animais e plantas (GOMES; CARVALHO, 2005).

Esse lixo, quando destinado a cooperativas de reciclagem, pode promover menos danos ambientais, pode ser reutilizado para inúmeros fins, inclusive, promovendo emprego e renda para comunidades e famílias carentes. Dentro deste contexto vale apenas lembrar que existem formas além da cooperativa para a

destinação correta dos resíduos gerada pela comunidade como aterro sanitário, compostagem com o lixo orgânico, coleta seletiva (SILVA, 2008).

A principal destinação dos lixos gerados no Brasil é o depósito a céu aberto, formando assim os chamados “lixões”. Portanto esta gestão irresponsável do lixo em nosso país gera graves problemas ambientais e de saúde pública, tais como: contaminação do solo, rios e lençóis freáticos; assoreamento; enchentes; proliferação de vetores transmissores de doenças; além de poluição visual e mau cheiro (MUCELIN; BELLINI, 2008).

Existe uma forma eficiente de tratar esse problema, é a substituição dos atuais lixões a céu aberto, pelos aterros sanitários. Segundo a sociedade Americana de Engenheiros Civis, aterro sanitário é o método de disposição de refugo na terra, sem criar prejuízos ou ameaças à saúde e segurança pública, pela utilização de princípios de engenharia que confinam os restos do lixo produzido, ao menor volume possível, cobrindo-o com uma camada de terra na conclusão de cada dia de operação, ou mais frequentemente de acordo com o necessário (MACHADO, 2007, p. 563-564).

A Conferência da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento, realizada no Rio de Janeiro em 1992 (ECO 92) trouxe um maior cuidado com o meio ambiente, destino do lixo para auxiliar as gerações do futuro em relação a melhoria das condições de vida.

Segundo relatório da Associação Brasileira de Empresas de Limpeza Pública e Resíduos Especiais (ABRELPE) divulgou, a situação não é muito positiva, infelizmente. O Panorama dos Resíduos Sólidos no Brasil 2016 mostra que 3.326 municípios brasileiros destinam seus resíduos sólidos para locais impróprios. Isso equivale a 59,7% dos municípios (ABRELPE, 2016).

Quase metade das 5.570 cidades brasileiras não tem atualmente um plano integrado para o manejo do lixo, segundo o Perfil dos Municípios Brasileiros, divulgado IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2018)

É sem medidas a quantidade de lixo produzida depositada em vários locais impróprios e causa danos na natureza, sendo os maiores deles, a contaminação do

solo e de cursos d'água, reprodução de vetores transmissores de doenças, entupimento de redes de drenagem urbana, enchentes, degradação do ambiente e depreciação imobiliária (HEIDEN, 2007).

Esses mesmos impactos ambientais (degradação e poluição do meio ambiente) são provocados principalmente pelas ações humanas. Portanto essas ações geram consequências não só ao meio ambiente, mas também a saúde e a vida social dos seres humanos. A relação homem/natureza cada vez mais fica sem limites ao que se refere aos recursos naturais água, solo e ar, estão sempre explorando estes recursos, embora sofrendo os danos de suas ações, continua ignorando o pedido de socorro da natureza. (FREITAS, 2005)

A PNMA (Política Nacional de Meio Ambiente), contida pela lei 6938/81 que institui a uma legislação de referência para diversos países, de grande importância no que se refere a proteção ambiental. Em 1988 a Constituição Federal do Brasil reserva um capítulo exclusivo ao meio ambiente ressaltando a lei de 1981 que passa a tratar de crimes ambientais. Entretanto todo programa ou plano de desenvolvimento ambiental que seja Federal, Estadual ou Municipal deve cumprir as atribuições relacionadas no artigo 23 da constituição Federal Protegendo o meio ambiente e evitar os danos ambientais, a poluição em qualquer de suas formas (MMA, 2013).

Entende-se que na sociedade se faz necessário: alimentar-se, vestir-se, trabalhar, ter moradia, portanto a dependência dos recursos naturais (água, solos, fauna, flora) que o ser humano tem interfere no meio ecológico, uma vez que este consumo é extraído de maneira desordenada não tendo nenhuma sensibilização de que é preciso ter responsabilidade com o lixo que é produzido. A natureza é um grande patrimônio da sociedade conseqüentemente a educação ambiental se torna uma prática social com a preocupação da preservação dessa sua riqueza" (VARINE, 2000.p.62).

Uma das principais preocupações relacionadas à produção de lixo em todo o mundo está voltada para as consequências que esses lixos podem ter sobre a saúde humana e sobre a qualidade do meio ambiente, (solo, água, ar e paisagens). Os lixos,

tanto em termos de composição como de volume, variam em função do consumo e dos métodos de produção (SANTOS, 2011, p. 1).

Com efeito e com uma nova forma o que chamamos de lixo se torna um novo marco na gestão dos resíduos sólidos no Brasil, é a Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS), Lei 12.305/10 (BRASIL, 2010), que estabelece obrigações fundamentais para que o Brasil deixe de ser um país onde prevalecem os lixões, o desperdício e a falta de dignidade aos cidadãos que trabalham com os materiais recicláveis. A Política determina a proibição da abertura de novos lixões e a obrigação dos municípios em estruturar a coleta seletiva, com participação das cooperativas de catadores para viabilizar a separação e correta destinação dos recicláveis. Faz distinção entre rejeito (o que não é passível de reaproveitamento) e resíduo (lixo que pode ser reaproveitado ou reciclado), referenciando todo tipo de resíduo: doméstico, industrial, da construção civil, eletroeletrônico, da área de saúde, etc.

Os progressos da humanidade aumentaram e a qualidade e a expectativa de vida em contrapartida é um padrão de consumo que demanda matérias-primas, o que de certa forma pode comprometer a qualidade de vida das gerações futuras. Esse compromisso com as gerações futuras é o princípio do que se denomina crescimento sustentável e respeito ao meio que vivemos. Sendo Assim, espera-se que esta geração e as futuras usem a capacidade que o homem possui de transformar as matérias, porém de forma sustentável (TENÓRIO; ESPINOSA, 2004).

## **RESÍDUOS SÓLIDOS**

Nos últimos tempos, em decorrência dos maus hábitos da população da sociedade capitalista na qual habitamos, a natureza tem sido agredida pelo consumo exagerado de produtos industrializados e tóxicos que, ao serem descartados, acumulam-se no meio ambiente como resíduos, causando danos ao planeta e à própria existência humana (ZANETTI, 2003, p. 26).

A Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT, 2004), define resíduos sólidos:

Resíduos sólidos são resíduos nos estados sólidos e semi-sólidos, que resultam de atividades da comunidade, de origem: industrial, doméstica, de serviços de saúde, comercial, agrícola, de serviços e de varrição. Consideram-se também resíduos sólidos os lodos provenientes de sistemas de tratamento de água, aqueles gerados em equipamentos e instalações de controle de poluição, bem como determinados líquidos, cujas particularidades tornem inviável o seu lançamento na rede pública de esgotos ou corpo d'água, ou exijam para isso soluções técnicas e economicamente inviáveis em face à melhor tecnologia disponível.

Para Santos (2011, p. 5), o problema dos resíduos sólidos no Brasil continua sendo um fato a ser questionado. É um país formado por mais de 5.500 municípios, com populações que variam de 2,5 mil a 15 milhões de habitantes, em áreas variadas e que estão espalhados por todo país: Nordeste, Norte, Centro-Oeste, Sudeste e Sul. A responsabilidade da coleta seletiva dos resíduos sólidos urbanos (RSU) é dos municípios. No Brasil existe um grande número de municípios de pequena população, e também que a viabilidade técnica e econômica de operação de um tratamento sanitário requer uma quantidade mínima de resíduos a ser tratada, a dificuldade no gerenciamento dos RSU nesses pequenos municípios é notória.

## **Classificação**

Quanto a sua classificação os resíduos sólidos recebem diferentes classificações que se baseiam em determinadas propriedades ou características. Este sistema é de total importância para se viabilizar estrategicamente uma melhor eficiência no gerenciamento. A Norma Brasileira de Referência (NBR) 10.004/04, da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) dispõe sobre a classificação dos resíduos sólidos quanto aos seus riscos potenciais ao meio ambiente e à saúde pública para que possam ser gerenciados adequadamente.

## **Classificação quanto à sua origem**

A Lei 12. 305/2010 (BRASIL, 2010), em seu art. 13 classifica os Resíduos sólidos (RS) quanto à sua origem:

- Resíduos sólidos urbanos: englobam os resíduos domiciliares, originários de atividades domésticas em residências urbanas e os da limpeza urbana, advindos da varrição, limpeza de logradouros e vias públicas e outros serviços de limpeza urbana.
- Resíduos sólidos industriais: aqueles gerados nos processos produtivos e instalações industriais.
- Resíduos sólidos de serviços de saúde: os gerados nos serviços de saúde, conforme definido em regulamento ou em normas estabelecidas pelos órgãos do Sisnama e do SNVS. -
- Resíduos sólidos de construção civil: os gerados nas construções, reformas, reparos e demolições de obras de construção civil incluída os resultantes da preparação e escavação de terrenos para obras civis.

### **Classificação quanto à periculosidade**

Segundo a NBR 10004 da ABNT os Resíduos Sólidos (RS) são classificados de acordo com seus riscos potenciais ao meio ambiente e à saúde pública:

- Classe I – Perigosos: Aqueles que apresentam periculosidade, ou uma das seguintes características: inflamabilidade, corrosividade, reatividade, toxicidade, patogenicidade, apresentando risco à saúde pública e/ou apresentar efeitos adversos ao meio ambiente, quando manuseados ou dispostos de forma inadequada.
- Classe II A – Não perigosos (Não inertes): Aqueles que não se enquadram nas classificações de resíduos da classe I (Perigosos) ou de resíduos da classe II B (Inertes). Podem ter propriedades, tais como: biodegradabilidade, combustibilidade ou solubilidade em água.



- Classe II B – Não perigosos (Inertes): Quaisquer resíduos que, quando amostrados de uma forma representativa, e submetidos a um contato dinâmico e estático com água destilada ou desionizada, à temperatura ambiente, não tiverem nenhum de seus constituintes solubilizados a concentrações superiores aos padrões de potabilidade de água, excetuando-se aspecto, cor, turbidez, dureza e sabor (ABNT, 2004).

Sua natureza física: Seco: composto por metais, vidros, papéis e plásticos ou Úmido: composto por restos de alimentos.

Sua composição química: a orgânica: caracterizados principalmente por cascas e restos de frutas, legumes e hortaliças, restos de alimentos, carnes. A inorgânica: resultantes de materiais brutos.

Podem ser subdivididos em recicláveis, aqueles possíveis de retornarem ao sistema produtivo como matéria-prima, para serem transformados em outros produtos, e não recicláveis, os que não podem ser reaproveitados em virtude de suas características ou por falta de tecnologias adequadas.

### **2.3 Reciclagem**

Quando se reaproveita matérias primas que seria lixo para dar às mesmas um fim diferente dar-se o nome de reciclagem, de forma artesanal por famílias e comunidades ou industrial pela iniciativa privada. É uma prática que promove aumento de renda, melhora a condição de saúde do ambiente e da sociedade (GOMES; CARVALHO, 2005).

A reciclagem gera inúmeros materiais novos, pela transformação do lixo sem serventia em um utensílio de valor tanto ornamental quanto prático no dia a dia. Isso diminui os impactos sobre o meio ambiente (SINGER, 2002).

O lucro a partir da reciclagem vem da venda dos produtos advindos dessa prática, promovendo desenvolvimento e melhoria das condições de saúde e

econômicas, desenvolvendo o crescimento sustentável (SEMA, 2009). No Brasil, o mercado é ainda um mercado incipiente, carente de soluções, infraestrutura física específica e tecnologia (LACERDA, 2006, p.1).

Segundo o SEMA (2005, p. 16):

Os principais materiais recicláveis que são encontrados nos RSU são metais, aço, papel, papelão, plástico e vidro. Estes podem ser aproveitados e transformados em outros materiais e em outros produtos, podendo voltar ao mercado e desta forma, evitando o uso e a extração da matéria prima na natureza.

Os desafios envolvem maior investimento em informação e tecnologia. Levar ao grande público o conhecimento sobre a reciclagem dos materiais, instruindo sobre como proceder para o correto descarte das embalagens. Desenvolvendo tecnologias que permitam materiais mais fáceis de reciclar, inofensivos e inertes, para proteção do meio ambiente e sensibilização das pessoas (DIAS & TEODÓSIO, 2006). A reciclagem é uma atividade econômica importante e colaborativa, que deve ser vista como um elemento dentro do conjunto de atividades integradas no gerenciamento dos resíduos, não se traduzindo, portanto, que seja a principal “solução” para os resíduos, já que nem todos os materiais são técnica ou economicamente recicláveis (SCHALCH et al., 2002, p. 11). Entretanto, de acordo com Tonani (2011), a reciclagem é o reaproveitamento de determinados materiais, mediante reprocessamento e recuperação de resíduo para posterior uso doméstico ou na indústria.

Fernandes e Leite (2007, p. 3), determinam que os materiais recicláveis têm uma ampla utilização nas indústrias, onde são beneficiados como matéria-prima reprocessada. Evitando-se, assim, a extração de novos recursos da natureza, na maioria das vezes, eliminando-se etapas onde há grande consumo de energia e utilização de produtos químicos poluidores.

## **Coleta seletiva**

Segundo Vilhena (1999), a Coleta Seletiva compreende no recolhimento de materiais recicláveis (papéis, vidros, metais e orgânicos) e em sua separação para serem enviados para a Reciclagem. Portanto, empresas, comunidades e poder público devem providenciar a coleta seletiva que tem a finalidade de separar e classificar o lixo para que se possam aproveitar tudo o que é reciclável.

Sendo assim feita esta prática sustentável com estes materiais, (lixo) de acordo com o autor a sua separação é de grande importância pois através da coleta seletiva, o lixo que não tinha importância, passa por um processo de reciclagem e volta a ser um novo produto. São etapas da coleta seletiva o planejamento, a implantação e a manutenção (DEMAJOROVIC, 1995).

Segundo a Secretaria do Meio Ambiente (SEMA, 2009) a coleta seletiva traz vantagens como:

- Diminui a exploração de recursos naturais;
- Reduz o consumo de energia;
- Diminui a poluição do solo, da água e do ar;
- Prolonga a vida útil dos aterros sanitários;
- Possibilita a reciclagem de materiais que iriam para o lixo;
- Diminui os custos de produção, com o aproveitamento dos recicláveis pelas indústrias;
- Diminui o desperdício;
- Diminui os gastos com a limpeza urbana;
- Cria oportunidades de fortalecer organizações comunitárias;
- Gera emprego e renda pela comercialização dos recicláveis.

A coleta seletiva tem sua relevância pois é a partir dela que poderemos transformar o planeta de forma sustentável e promover o crescimento de diversas populações e comunidades de forma saudável e não devemos esquecer que existem pessoas que são dependentes desses lixos (resíduos) para se manter. São os catadores de forma indireta que sofrem muito com a falta da educação da população,

má separação dos lixos, nas casas, empresas, hospitais. Sem falar dos funcionários que fazem a coleta porta a porta dos caminhões, esses mesmos lixos sem a sua separação e indicação correta acarretam vários problemas. Quando for jogar por exemplo vidro ou qualquer material cortante identifique na sacola que colocar. Entretanto o lixo tem suas classificações baseadas na origem dos resíduos, domiciliar e o doméstico (FERREIRA, 2011).

A expressão Educação Ambiental (E. A) revelou-se aproximadamente nos anos 70, principalmente com o maior surgimento dos problemas do meio ecológico.

De acordo com Dias (1992, p 92) o conceito de educação ambiental é:

“Processo permanente no qual os indivíduos e a comunidade tomam consciência do seu meio ambiente e adquirem novos conhecimentos, valores, habilidades, experiências e determinação que os tornam aptos a agir e resolver problemas ambientais, presentes e futuros.

Vale ressaltar da relevância em serem explanadas ações ambientalmente corretas para introduzir uma sensibilização sobre o meio ambiente de forma universal. Segundo a lei 9.795/99

Entende-se por educação ambiental os processos por meio dos quais o indivíduo e a coletividade constroem valores sociais, conhecimentos, habilidades, atitudes e competências voltadas para a conservação do meio ambiente, bem de uso comum do povo, essencial à sadia qualidade de vida e sua sustentabilidade (LEI 9.795, 1999, art. 1º)

Essas características da legislação objetivam assegurar a democratização dos dados, influenciando o desenvolvimento individual na resolução dos conflitos ecológicos, influenciando a cooperação entre áreas, proporcionada relevância na interação nos procedimentos da educação ambiental e o desenvolvimento sustentável da nação. (DIAS,1992).

## **METODOLOGIA**

Este projeto trata-se de uma pesquisa de artigos, alguns deles são: Boff, Leonardo, *Ecologia: grito da Terra: grito dos pobres*, Ática: São Paulo, SP 1995, Demajorovic, J da Política Tradicional de Tratamento do lixo á gestão de resíduos sólidos . As novas prioridades, *Revistas de Administração de Empresas*, São Paulo ,v 35,n.3,p.88-93,1995, Dias Genebaldo Freire , *Educação Ambiental, princípios e práticas*, São Paulo , Gaia 1992. Ferreira, Aurélio Buarque de Holanda, *Dicionário da língua Portuguesa* 5.ed.2010. A respeito da Implantação de empresa de educação ambiental é conscientizar a população da cidade do Recife a importância da reciclagem e da coleta seletiva . O lixo pode afetar negativamente o homem de modo geral , ou seja, em casa , no trabalho e até mesmo no lazer, se o lixo for descartado de maneira inadequada. Segundo Vilhena (1995) a coleta seletiva compreende no recolhimento de materiais recicláveis papeis, vidros, metais e orgânicos , e em separações para serem enviados para reciclagem.

## **A EMPRESA**

Dentro do atual mundo competitivo, abrir uma empresa de reciclagem é um diferencial de mercado, com processos e ferramentas tecnológicos, que visam a transformação de matérias (resíduo) produzidas pelo ser humano.

Assim sendo descartados serão transformados em novos produtos através da reciclagem. A reciclagem é uma prática sustentável que reduz a exploração de novos recursos naturais.

Sec cooperativa ambiental surgiu para implantar alternativas e soluções para a questão da reciclagem e assim influenciar a importância da reciclagem tanto para cliente interno como o externo, colaboradores, clientes. (CARLOS, 2016).

Hoje em o cenário competitivo é caracterizado pelo processo de evolução e por avanços tecnológicos acelerados, criando ambientes altamente dinâmicos e

competitivos nos mais diversos setores. Em tal situação, as fontes convencionais de vantagem competitiva, como economias de escala, podem não se mostrar tão eficazes. Sendo assim, um novo paradigma, em que se destacam a flexibilidade estratégica, a perspectiva global, a inteligência competitiva e a inovação tecnológica (HOSKISSON et al., 2009).

### **AÇÕES DA EMPRESA**

- ✓ Coleta seletiva
- ✓ Educação ambiental
- ✓ Ministras palestras
- ✓ Mine cursos voltados para a educação ambiental
- ✓ Praticar 3Rs
- ✓ Socioambiental

### **MISSÃO E VISÃO**

Solucionar questões ambientais referente ao lixo produzido dando foco a sensibilização sobre a importância da reciclagem.

Ser uma empresa de referência que tenha um olhar especial ao meio ambiente, que se preocupa com os resíduos produzidos para reduzir através da reciclagem.

### **EQUIPES DE TRABALHO**

- ✓ Responsáveis técnicos Sec Cooperativa Ambiental
- ✓ Coordenação Ambiental
- ✓ Setor de RH
- ✓ Supervisor Geral
- ✓ Analista Contábil
- ✓ Administrativo

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mediante os procedimentos metodológicos adotadas para a realização desta pesquisa exploratória, constatou-se que a educação ambiental tem um papel importantíssimo para um futuro sustentável. Pensar e agir em relação ao meio ambiente e repensar em seus hábitos de modo geral e pensar em gerações futuras.

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Entretanto esperamos que este projeto fomente mudanças de hábitos e sensibilize a comunidade a repensar suas atitudes com relação ao consumo de modo geral, que possa praticar os três Rs (reutilizar, reciclar, reaproveitar).

## REFERÊNCIAS

ABRELPE Panorama dos Resíduos Sólidos no Brasil 2016. **Abrelpe**, 2016. Disponível em: [http://www.abrelpe.org.br/panorama\\_apresentacao.cfm](http://www.abrelpe.org.br/panorama_apresentacao.cfm). Acesso em: 30 maio 2018. AVAILABLE FROM: . ISSN . doi: 10.1590/S0103-65132006000300006. [acesso em 01/10/2020]

ABNT - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **Norma NBR 10.004. 2004**. Disponível em: . Acesso em: 23 mar. 2012.

BOFF, Leonardo. **Ecologia: grito da Terra: grito dos pobres**. Ática: São Paulo, SP, 1995.

BRASIL. **Lei nº 12.305**, de 2 de agosto de 2010. Política Nacional de Resíduos Sólidos. 2010. Disponível em: . Acesso em: 23 mar. 2012.

BRAGA, R. **O Estatuto da Cidade**. Disponível em . Acesso em 03 abr. 2003

O saneamento no Brasil é regulamentado pela Lei nº 11.445/2007 que estabelece o Plano Nacional de Saneamento Básico (Plansab).

Coleta seletiva de lixo na escola, condomínio, na empresa, na comunidade, no município, 2009.

DIAS, Genebaldo Freire. **Educação ambiental: princípios e práticas**. São Paulo, Gaia, 1992

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário** da língua portuguesa. 5. ed. 2010.

FREITAS, Carlos Machado. A produção científica sobre o ambiente na saúde coletiva. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 3, p. 679-701, jun. 2005.

FERNANDES, M. DA P. M; LEITE, M. S. A. **A Gestão Econômica do Tratamento de Resíduos Sólidos - João Pessoa - PB**. 2007. Artigo científico.

GOMES E CARVALHO, Julia Maria, **vida e lixo: A situação de fragilidade dos catadores de material reciclável e os limites de reciclagem**, 2005.

GARCIAS, P. M. **Conferência da Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento**. Agenda 21. Curitiba: IPARDES. 2001. IBGE

GONCALVES-DIAS, Sylmara Lopes Francelino and TEODOSIO, Armindo dos Santos de Sousa. Estrutura da cadeia reversa: "caminhos" e "descaminhos" da embalagem PET. **Prod.** [online]. 2006, vol.16, n.3 [cited 2009-10-04], pp. 429-441.

HEIDEN, Anke Iracema Von Der. **Cooperativas de reciclagem de lixo e inclusão social: O estudo do município de Itaúna-MG. 2007**. F 94. Dissertação (Mestre em Educação, Cultura e Organizações Sociais) - Fundação Educacional de Divinópolis, Universidade Do Estado De Minas Gerais, Divinópolis.

LEFF, Enrique. **Epistemologia ambiental**. São Paulo: Cortez, 2001.

LACERDA, Leonardo. Armazenagem estratégica: analisando novos conceitos. Disponível em: <https://www.ilos.com.br/web/armazenagem-estrategica-analisando-novos-conceitos/>. Acesso em: 05 de setembro de 2019.



KRELING, M. T. **Aterro Sanitário da Extremos e Resíduos Sólidos Urbanos Domiciliares: Percepção dos Moradores – Porto Alegre – Rs.** 2006. 20 p. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Instituto de Geociências. Programa de Pós-Graduação em Geografia, Porto Alegre, 2006. Gest. Prod., São Carlos, v. 21, n. 1, p. 171-184, 2014

MUCELIN, Carlos Alberto; BELLINI, Marta. Lixo e impactos ambientais perceptíveis no ecossistema urbano. **Sociedade & Natureza**. jun. 2008. Uberlândia, 2008. Disponível em: <<[www.sociedadennatureza.ig.ufu.br/include/getdoc.php?id=632](http://www.sociedadennatureza.ig.ufu.br/include/getdoc.php?id=632)>>. Acesso em: 21 out. 2010.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito Ambiental Brasileiro**. 15. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Malheiros, 2007

RICHTER, LEONICE TEREZINHA. **A importância da conscientização e da coleta seletiva no município de Palmitos – SC**. Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Especialista na Pós Graduação em Gestão Ambiental em Municípios, Modalidade de Ensino a Distância, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR – Câmpus Medianeira. 2014.

SECRETARIA DO MEIO AMBIENTE E GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO; **Coleta seletiva de lixo na escola, condomínio, na empresa, na comunidade, no município**, 2009.

SILVA, Nilce R. **Reciclagem do lixo: os condomínios preservando o meio ambiente**, disponível em <http://www.folhadosindico.com.br/fsnv/index.php?tab=artigo&id=121> acessado em 05 de maio de 2013.

SANTOS, G. G. D. dos; **Análise e Perspectivas de Alternativas de Destinação dos Resíduos Sólidos Urbanos: O Caso da Incineração e da Disposição em Aterros**. Dissertação (mestrado) – UFRJ/ COPPE/ Programa de Planejamento Energético, Rio de Janeiro, 2011.

SCHALCH, V.; LEITE, W. C. de A.; FERNANDES JUNIOR, J. L.; CASTRO, M. C. A. **A. Gestão e Gerenciamento dos Resíduos Sólidos. São Carlos (SC), 2002. Universidade de São Paulo**, Escola de Engenharia de São Carlos,

TENÓRIO, J. A. S.; ESPINOSA, D. C. R. **Controle Ambiental de Resíduos**. In: PHILIPPI Jr, A.; ROMÉRO, M. de A.; BRUNA, G. C. Curso de Gestão Ambiental,

TONANI, P. **Responsabilidade Decorrente da Poluição por Resíduos Sólidos: de acordo com a Lei 12.305/2010** - Institui a Política Nacional de Resíduos Sólidos. 2. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense: São Paulo: MÉTODO, 2011.

Barueri, SP: Manole, 2004. (**Coleção ambiental**; 1). Universidade de São Paulo, Escola de Engenharia de São Carlos, Departamento de Hidráulica e Saneamento da USP, (Apostila).

VILHENA, André. **Guia da Coleta Seletiva de Lixo. São Paulo: CEMPRE – Compromisso Empresarial para Reciclagem**, 1999.

VARINE, Hugues de. **O Ecomuseu**. Ciências e Letras, n. 27,2000 Universidade de São Paulo, Escola de Engenharia de São Carlos, Departamento de Hidráulica e Saneamento da USP, (Apostila).

ZANETI, I. C. B. **Educação Ambiental, Resíduos Sólidos Urbanos e Sustentabilidade. Um Estudo de Caso Sobre o Sistema de Gestão de Porto Alegre, RS. 2003. Tese (Doutorado)** - Departamento de Centro de Desenvolvimento Sustentável, Universidade de Brasília, Brasília, 2003.

KRELING, M. T. **Aterro Sanitário da Extremos e Resíduos Sólidos Urbanos Domiciliares: Percepção dos Moradores – Porto Alegre – Rs. 2006. 20 p.** Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Instituto de Geociências. Programa de Pós-Graduação em Geografia, Porto Alegre, 2006. Gest. Prod., São Carlos, v. 21, n. 1, p. 171-184, 2014

**PROPOSTA DE EMPREENDIMENTO NO SETOR DE MERGULHO,  
MANGUESCOOBA L.T.D.A**

**PROPOSAL FOR ENTERPRISE IN THE DIVE SECTOR,  
MANGUESCOOBA L.T.D.A**

**JEYMESSON CARIAS**

Gestor de Recursos Humanos

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

Email: jeymessoncarias@gmail.com

**DIOGENES JOSÉ GUSMÃO COUTINHO**

Biólogo e Doutor em Biologia pela UFPE

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

e-mail: gusmao.diogenes@gmail.com

**RESUMO**

O Brasil é um país com alto potencial turístico, devido à extensa faixa litorânea o país é rico em locais para mergulho dos mais variados tipos, entre eles o recreativo que é o mais utilizado e rentável. Esse trabalho tem como objetivo mostrar a viabilidade de um investimento no setor de mergulho tendo em vista que essa atividade não tem substitutos a altura que proporcionem tal experiência, é uma atividade bastante requisitada e lucrativa, foi feito tomando como referência vivências de campo e também pesquisas de mercado. O trabalho realizado teve caráter quali-quantitativo e utilizou-se de pesquisas de mercado, experiências pessoais e dados estatísticos para que fosse possível mostrar a viabilidade do empreendimento nesse setor. Verificou-se que o mercado no setor de mergulho está aquecido e é bastante amplo, porém requer um investimento maior que outros setores em ascensão, mas é necessário que o setor de turismo no Brasil seja fomentado tendo em vista o grande potencial natural que a nação detém e que o mergulho necessita para existir.

**Palavras-chave:** Investimento. Turismo. Mergulho.

## ABSTRACT

Brazil is a country with high tourism potential, due to its extensive coastline, the country is rich in diving sites of various types, among them the recreation that is the most used and profitable. This paper aims to show the viability of an investment in the diving sector, given that this activity has no substitutes for providing such experience, is a very demanding and profitable activity, taking as reference field experiences and also market research. The work was qualitative and quantitative and used market research, personal experiences and statistical data to show the viability of the enterprise in this sector. The market in the diving sector has been found to be hot and quite large, but requires a larger investment than other rising sectors, but it is necessary that the tourism sector in Brazil be fostered in view of the great natural potential that the nation has. holds and that diving needs to exist.

**Keywords:** Investment. Tourism. Diving.

## INTRODUÇÃO

Os primeiros relatos de mergulho vieram da Coréia e do Japão, os mergulhadores iam buscar alimentos no fundo do mar, pois as suas terras não ofereciam condições adequadas para o plantio. O tempo foi passando e a utilização da atividade de mergulho começou a ser feita para a guerra, os mergulhadores submergiam e nadavam submersos por distâncias de 50 à 100 metros para surpreender ou escapar do inimigo. As roupas de pano eram comumente utilizadas para se mergulhar, apenas no século XX que se iniciou a utilização de roupas de borracha.

Segundo o jornalista e blogueiro, Oliveria (2014): “O padre italiano Giovanni Alfonso Borelli foi o primeiro homem a mergulhar com segurança e conforto. Seu bem-sucedido passeio subaquático, em 1679, contou com um traje impermeável feito de couro e untado de sebo.” Em 1899, o francês Besnoit Rouquayrol patenteou o primeiro aparelho de respiração autônoma, mas faltava uma válvula de alta pressão.

Sem ela, não havia como equilibrar as altas pressões existentes no fundo do mar. A solução foi encontrada pelo francês Jacques-Yves Cousteau, em 1943.

Nos dias atuais a evolução dos equipamentos, relacionados com a atividade, fizeram com que a prática de mergulho avançasse de tal forma que o homem consegue chegar a profundidades consideradas absurdas para a biologia humana, por exemplo 100 metros com uma pressão sobre ele dez vezes maior que a atmosférica, assim como afirma o blogueiro e mergulhador Mauricio Oliveira (2014).

O mergulho subaquático é a ação de submergir em meio aquoso e pode ser utilizado profissionalmente por bombeiros em busca de corpos por exemplo, ou pode ser feito de modo recreacional, prática bastante comum e que comporta um alto potencial para investimentos. O Brasil tem uma faixa litorânea de 3,6 mil quilômetros quadrados, aproximadamente, com várias praias paradisíacas que por si só alavancam o turismo. Assim, fazer um empreendimento no setor de mergulho se torna viável devido, principalmente, ao fluxo intenso de pessoas nas praias brasileiras e ao meio ambiente aquático brasileiro que naturalmente é propício ao mergulho. O mercado no setor de mergulho ainda está em crescimento no Nordeste brasileiro, devido aos altos custos, quando comparados a outros investimentos, e a necessidade de profissionais experientes e bem treinados, devido ao alto risco que a atividade traz. O mergulho recreativo oferece um nicho bastante rentável para aqueles empresários que se aventuram por ele (BRASIL MERGULHO, 2008).

## JUSTIFICATIVA PARA O EMPREENDIMENTO

“O Brasil recebeu 3,143 milhões de turistas de janeiro a junho de 2018[...]” segundo o jornalista Daniel Rittner (2019, Revista Valor), lembrando que do mês de setembro ao mês de maio nós temos no nosso país o período de alta estação, em que a maior parte dos turistas visitam o país e se hospedam em hotéis próximos às praias. A prática de mergulho pode ser feita por pessoas de todas as idades e vem sendo feita por pessoas portadoras de necessidades especiais, essa atividade atrai a atenção das pessoas devido a vários fatores como curiosidade, desafio individual,

conhecer a fauna marinha, ter experiências diferentes etc. Assim, o empreendedor que obtiver o *know how* e detiver os equipamentos necessários para iniciar o seu empreendimento no setor, irá com certeza ter lucros a médio e longo prazo bastante satisfatórios, assim como afirma o jornalista e empresário Daniel Rittner (2019).

## VISÃO

Ser referência em mergulho recreativo no Brasil, alcançando um patamar de estabilidade entre o lucro e a satisfação do cliente e também de nossos recursos humanos.

## MISSÃO

Fidelizar clientes, mostrá-los os encantos do fundo do oceano e aprimorar nossas técnicas continuamente.

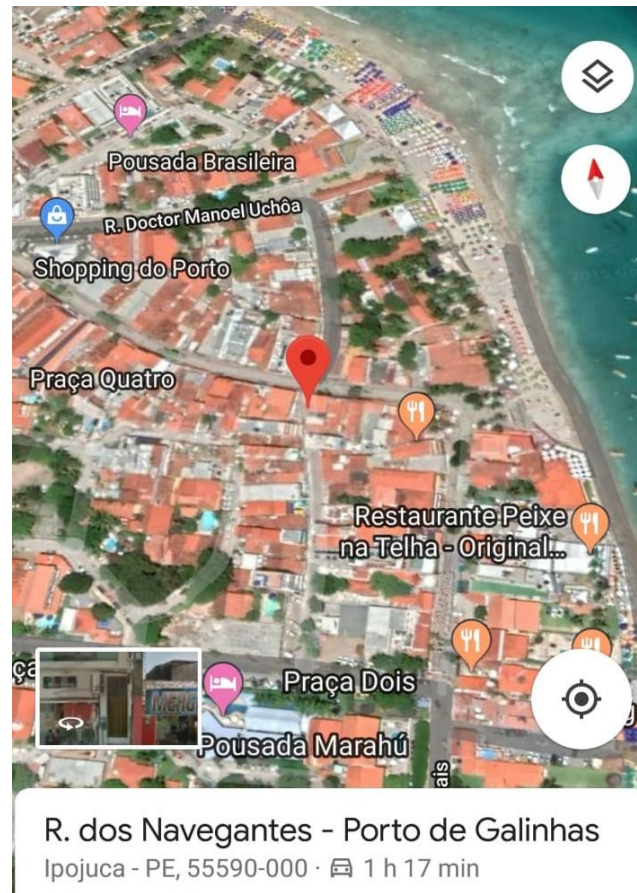
## VALORES

Honestidade e fé norteiam nossos passos, sempre levantando a bandeira da união.

## LOCALIZAÇÃO

Para que uma empresa dê certo é de suma importância que o mercado consumidor e as parcerias estejam a uma distância razoável, para que o investimento seja feito no estado de Pernambuco é necessário sabermos que porto de Galinhas e Fernando de Noronha são os locais mais apropriados ao mergulho, logo o ponto base da empresa irá se localizar no centro de Porto de Galinhas no município de Ipojuca, mais precisamente na rua Dos Navegantes, s/n, Ipojuca – PE.

Tabela 1.1 Local do Investimento



Fonte: Google Maps (2019)

## METODOLOGIA CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

### Quanto à aplicabilidade da pesquisa

Pesquisa aplicada, esse tipo de pesquisa é essencial para visualizarmos as carências e as oportunidades que um setor oferece. No que tange ao plano de negócios a pesquisa aplicada se torna um contato mais profundo e serve como uma ferramenta para tomada de futuras decisões, assim como afirma Gil (2007).

### Quanto à forma de abordar o problema de pesquisa

A pesquisa será qualitativa, pois considerará a demanda do mercado consumidor e a viabilidade do empreendimento e também terá parte de sua abordagem quantitativa, pois utilizará de dados estatísticos que nos permite obter uma

visão geral do caso, assim como afirma JARDILINO, José Rubens, ROSSI, Gisele, SANTOS, Gérson Tenório (2009).

Quanto a forma de tratar os objetivos da pesquisa

Serão utilizados a pesquisa bibliográfica, pois se utilizará de material já publicado e disponibilizado, além do Estudo de caso pautado nas experiências vividas por alunos do Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar de Pernambuco (CFOBMPPE) e também pela Equipe de Mergulho do Corpo de Bombeiros Militar de Pernambuco (CBMPE).

Quanto aos instrumentos de coleta de dados

Análise Documental, Observação, Questionários.

## FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### NORMAS REGULADORAS

O objetivo desse trabalho é mostrar e analisar a viabilidade de um empreendimento no Setor de Mergulho, para isso será utilizado como fundamentação os conceitos descritos nas Normas da Autoridade Marítima para Atividades Subaquáticas (NORMAM-15/DPC) como diretriz reguladora das atividades da empresa, essa norma que define a atividade fim como sendo “ **Mergulho Amador**, prática de mergulho com finalidade recreativa, regulamentada por normas específicas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT). As presentes normas não se aplicam ao Mergulho Amador.” (NORMAM-15/DPC, p. 14, 2016), a NORMAM-15/DPC também regulará as condições para a operação da empresa de mergulho e os procedimentos para a existência ou extinção no mercado (MARINHA DO BRASIL, 2016).



No que tange à viabilidade econômica o trabalho foi norteado pelos ensinamentos de Chiavenato (2008, p.80) que diz:

O sucesso de qualquer negócio — seja uma empresa industrial, comercial ou de serviços — depende de várias decisões que o empreendedor deve tomar antes de iniciá-lo[...], identificar e tentar potencializar as oportunidades do mercado e todos os aspectos que poderão aumentar as chances de dar certo, reconhecer e procurar neutralizar as ameaças do mercado e todos os aspectos que poderão reduzir as chances de dar certo, descobrir como criar valor para o cliente e como gerar riqueza para a empresa.

A oportunidade foi identificada durante as aulas do CFO BM, tendo em vista a falta de empresas que oferecessem um bom serviço e que tivessem preços baixos. O mercado no setor de mergulho ainda está em ampliação e os concorrentes (ameaças externas) não vêm com bons olhos a dificuldade de conseguir profissionais habilitados, pois esses são relativamente mais escassos. Os equipamentos são relativamente caros, para um investidor de pequeno porte, isso afasta aqueles empreendedores aventureiros, que se aproveitam da alta do mercado (AUTOR, 2019).

## CÁLCULO DOS CUSTOS

Como se pode notar, o que foi dito pelo autor em sua obra, as experiências individuais são muito importantes para o *start* inicial em um novo projeto de negócios, logo a vivência em atividades subaquáticas presenciada pelo sujeito (este pesquisador e idealizador do empreendimento) são fundamentais para a estruturação básica do empreendimento.

O autor também indica a pesquisa de custos como fator crucial para o início do negócio, como podemos verificar em Chiavenato (2008, p.82)

A primeira etapa do estudo de viabilidade econômica é a definição dos custos da empresa. Existem dois tipos de custos: os fixos e os variáveis:

**Custos fixos** são aqueles que independem do volume de produção ou do nível de atividade da empresa, por isso são planos e constantes. Qualquer que seja a quantidade de produtos produzidos ou vendidos, os custos fixos permanecem inalterados. Mesmo que a empresa nada produza ou nada venda, eles se mantêm constantes. Quanto maior o volume produzido, menor o seu valor agregado. Envolvem alugueis, seguros, manutenção, depreciação, salários dos chefes, do pessoal de escritório etc.;

**Custos variáveis** são os que estão diretamente relacionados com o volume de produção ou com o nível de atividade da empresa. Variam proporcionalmente com a produção. Constituem uma variável dependente da produção realizada e englobam custos de materiais diretos (materiais ou matérias-primas que são transformados diretamente em produto ou que participam diretamente na elaboração do produto) e custos de mão de obra direta (salários e encargos sociais do pessoal que realiza as tarefas de produção).

O cálculo dos custos, variáveis e fixos, são de suma importância para o empreendimento, é nele que se constrói a base sólida do nosso planejamento e assim tomaremos decisões futuras. Através desses cálculos é possível ter a previsão do lucro e das despesas, se o investimento está sendo rentável, fazer projeções de crescimento, se proteger de baixas no mercado etc.

Com todo esse arcabouço teórico montado, pode se ter um embasamento teórico para a produção textual referente ao tema proposto. É compreensível, até mesmo sem a leitura da citação dos autores Kotler e Keller, que as ameaças citadas impactam negativamente no investimento, porém dificilmente pode se encontrar um investimento que não contenha pelo menos uma dessas ameaças, pois esse seria o investimento ideal como afirma Kotler e P. Keller (2006).

A ameaça de novos entrantes no setor de mergulho é mais rara de acontecer, devido ao investimento relativamente alto e à burocracia técnica que os empresários enfrentam pela NORMAM-15/DPC, regulada pela Marinha do Brasil. A ameaça do poder de barganha dos fornecedores pode ser um grande entrave para o

empreendimento, existem poucas fornecedoras de materiais de mergulho que sejam conceituadas, graças ao alto risco da atividade, os equipamentos devem ter qualidade para que possa oferecer segurança aos mergulhadores, assim como afirma Kotler e Keller (2006).

A ameaça do poder de barganha dos consumidores também é rara de acontecer, pois há poucas empresas de mergulho na localização geográfica do empreendimento, assim como a ameaça de substituição do produto, o mergulho pode até ser substituído por outra atividade, mas não há nenhuma outra atividade em que o praticante consiga ter autonomia respiratória por tanto tempo submerso, como foi dito pelo Capitão Bombeiro Getúlio, em instrução prática ao Curso de Formação de Oficiais de Bombeiro Militar de Pernambuco.

Por fim a única ameaça que se mostra um entrave para o empreendimento, tanto no curto e médio prazo, seria a intensa rivalidade, pois uma nova empresa chegando iria causar uma inquietação nas demais e assim gerar uma rivalidade e até alianças para que a empresa emergente não se consolide, como foi dito por Kotler e Keller (2006).

## ANÁLISE SWOT

A análise SWOT foi desenvolvida pelo inglês Albert Humphrey, um professor de Stanford que desenvolveu essa técnica por volta de 1960 a 1970. SWOT basicamente faz uma análise das forças contra fraquezas e ameaças e oportunidades versus oportunidades, foi visto que as oportunidades são muitas e que as ameaças são poucas, porém essas ameaças são consideravelmente fortes, na utilização do método é crucial que o empresário não deixe o otimismo inicial deixar cegá-lo para as ameaças (KOTLER, P. KELLER, 2006).

Apesar do método ser uma ferramenta clássica da administração e muito utilizada por grandes empresários, essa ferramenta ainda é desconhecida e pouco utilizada por empreendedores de pequeno porte. É importante saber como é o esboço da matriz SWOT, para que todos os pontos abordados tenham transparência e fiquem constantemente em evidência (KOTLER, P. KELLER, 2006).

Quadro 1.8 Matriz SWOT

	<b>CONTRIBUI PARA ESTRATÉGIA DESSA EMPRESA</b>	<b>DIFICULTA A ESTRATÉGIA DA SUA EMPRESA</b>
<b>ASPECTOS INTERNOS</b>	<p>S: Quais são os pontos fortes do seu negócio?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alta demanda;</li> <li>- Baixa quantidade de concorrentes;</li> <li>- Não é um serviço substituível.</li> </ul>	<p>W: Quais são os pontos fracos do seu negócio?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Os poucos concorrentes que existem, são bem fortes.</li> <li>- Baixa estação.</li> </ul>
<b>ASPECTOS EXTERNOS</b>	<p>O: Quais são as oportunidades para o seu negócio?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Expansão da atividade em novas regiões;</li> <li>- Condições de promoção inovadoras.</li> </ul>	<p>T: Quais são as ameaças para o seu negócio?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aliança dos concorrentes com hotéis;</li> <li>- Baixa estação, temporada desfavorável.</li> </ul>

Fonte: NACAGAWA (2017)

Assim, vendo a tabela 1.8 é possível ter uma noção de como utilizar a matriz SWOT, mas deve-se fazer mais perguntas, como por exemplo:

Ameaças:

- Perda de trabalhadores fundamentais;

- Mudança de Leis e parâmetros regulamentadores;
- Informatização e automatização de processos.
- Entrada de um concorrente muito maior no mercado;
- Pirataria dos seus produtos;
- Escassez de mão de obra;
- Catástrofes naturais/guerras;
- Roubo da tecnologia e informações fundamentais.

#### Oportunidades:

- Mudanças na política econômica do governo;
- Alteração em algum tributo;
- Investimentos externos;
- Ampliação do crédito ao consumidor.

#### Fraquezas

- A mão de obra é capacitada?
- Existem lacunas de treinamento?
- Por que a concorrência foi escolhida?
- Por que meu engajamento não funciona?

#### Forças:

- Quais as suas melhores atividades?
- Quais seus melhores recursos?
- Qual sua maior vantagem competitiva?
- Qual o nível de engajamento dos clientes?

## QUATRO CONCEITOS SOBRE SERVIÇOS

Segundo McCarthy & Perreault (2002, p.150)

“A maioria dos produtos é uma combinação de elementos tangíveis e intangíveis... Um hambúrguer McDonald’s é tangível, mas o serviço rápido não é. Geralmente, os bens são produzidos em uma fábrica e,

depois, vendidos... Em contraste, os serviços, frequentemente, são primeiramente vendidos e depois produzidos. Também são produzidos e consumidos ao mesmo tempo... Os serviços são perecíveis e não podem ser estocados...”

A atividade de mergulho oferece um serviço singular, que dificilmente outra atividade recreativa pode proporcionar experiência similar. O serviço em si tem várias peculiaridades e se mostra bastante robusto para enfrentar as adversidades econômicas, mas como foi dito pela citação anterior, “[...] os serviços são perecíveis e não podem ser estocados.” Caso o serviço não seja utilizado em sua potencialidade adequada, certamente ele virá precedido de no mínimo lucros menores ou até mesmo prejuízos.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Esse trabalho tratou de um potencial investimento em um setor pouco explorado, foi possível compreender o quanto a atividade de mergulho é complexa e no Brasil essa atividade detém um mercado ainda pouco explorado. Para se atingir o objetivo foi utilizada a pesquisa aplicada, essa forma de pesquisa utilizou-se de recursos estatísticos, para que fosse possível constatar através de números a viabilidade do empreendimento. Também foi utilizado as experiências vividas pelos alunos do Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar de Pernambuco, experiências essas que indicaram as melhores épocas para o mergulho, material necessário, pessoal necessário, locais adequados e falta de empresas que forneçam esse serviço.

Como já foi esmiuçado em capítulos anteriores, pôde ser verificado que a criação da empresa, Manguê Scooba L.T.D.A, é plenamente viável, mas requer um investimento alto, quando comparado a outros investimentos, isso faz com que o mercado fique restrito a poucas empresas e afaste aqueles empreendedores “aventureiros” fazendo com que a estabilidade financeira seja mais demorada e em contrapartida mais sólida.

## REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Empreendedorismo Dando Asas ao Espírito Empreendedor: empreendedorismo e viabilidade de novas empresas: um guia para iniciar e tocar seu próprio negócio**. 2ª. Edição revisada e atualizada. São Paulo: Saraiva, 2007.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6ª Edição. São Paulo editora Atlas S.A 2008.

JARDILINO, José Rubens, ROSSI, Gisele, SANTOS, Gérson Tenório (2009). **Metodologia de Pesquisa em Engenharia**. 2ª Edição. Universidade Nove de Julho. São Paulo. 2009.

KOTLER, P. KELLER, L. K. **Administração de marketing**. 12ª. Edição. São Paulo: Persin: Prentice Hall 2006.

Marinha do Brasil. **Normas da Autoridade Marítima para Atividades Subaquáticas. NORMAM-15/DPC**. 2ª Revisão. Rio de Janeiro 2016.

MCCARTHY, Perreault. **Basic Marketing A Global -Managerial Approach**. 14ª edição. São Paulo 2002.

SEBRAE. **Como elaborar um plano de negócios**. Disponível em:

<https://www.sebrae.com.br/sies/PortalSebrae/artigos/como-elaborar-um-plano-de-negocio>

Mauricio Oliveira. **História do Mergulho/Jacque Cousteau, o Pai do Mergulho**. Disponível em: <https://www.trilhaseaventuras.com.br/jacques-cousteau-o-pai-mergulho/>

Daniel Rittner. **Revista Valor Econômico/Turismo**. Disponível em:

<https://valor.globo.com/brasil/coluna/entrada-de-turistas-cresce-8-este-ano-e-pais-pode-ampliar-visto-eletronico.ghtml>



## **RECRUTAMENTO E SELEÇÃO ANTES, DURANTE E PÓS PANDEMIA COVID 19**

### **RECRUITMENT AND SELECTION BEFORE, DURING AND POST PANDEMIC COVID 19**

#### **ASHILEY REJANE PERSOLINO DA SILVA**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

#### **CRISTIANE ALVES DA SILVA**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

#### **DAVID ALVES DE OLIVEIRA JÚNIOR**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

#### **KÁTIA GLESIA MENDES DA SILVA**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

#### **SILMARA DO NASCIMENTO SILVA**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

#### **JAQUELINE MOURA**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

Email: Jaqueline.moura@alpha.rec.br

## **INTRODUÇÃO**

Uma Gestão Competente é fundamental para o sucesso das empresas. E essa gestão não se resume apenas ao lado operacional e financeiro da organização. Uma

boa gestão deve contemplar também as melhores práticas relacionadas ao capital humano. Neste contexto estão as políticas de recrutamento e seleção.

Os times de Recursos Humanos ganharam uma importância estratégica, assumindo um papel de destaque na gestão empresarial. Além dos processos transacionais, como folha de pagamento, admissão ou desligamento, o RH deve ser responsável por definir ações direcionadas à criação de um verdadeiro diferencial competitivo por meio de sua equipe de colaboradores.

Entretanto, muitas pequenas e médias empresas não têm um time de RH especializado e destinado a essas importantes tarefas. E essa ausência pode causar uma série de problemas, além de restringir o potencial de crescimento do negócio.

Recrutar **novos talentos** está entre as tarefas mais desafiadoras de **qualquer gestor**. Não somente pela dificuldade de encontrar os perfis adequados, mas pelo **desafio de garantir que os valores e a maneira de trabalhar do candidato tenham a ver com a cultura organizacional**.

Caso o processo de seleção não seja eficaz, é provável que a empresa contrate profissionais que não se encaixem em sua estrutura - ou que permaneçam pouco tempo após a contratação. O resultado terá sido o desperdício de energia, tempo e dinheiro. Para evitar esse risco, as empresas têm investido continuamente em novos processos e em inovação.

## OBJETIVOS

Explicar que as técnicas para o Recrutamento e Seleção são um processo eficaz e de suma importância para o processo seletivo antes, durante e pós pandemia Covid 19.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mostrar o conceito de Recrutamento e Seleção.
- Apresentar a importância das técnicas de Recrutamento e Seleção no processo seletivo de emprego.

- Classificar as técnicas de Recrutamento e Seleção.
- Explicar o uso das técnicas de Recrutamento e Seleção antes, durante e pós pandemia Covid 19.
- Relatar os pontos positivos e os pontos de melhorias das novas técnicas inovadoras de Recrutamento e Seleção pós pandemia Covid 19.

## **RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

O setor de **Recursos Humanos** vem ganhando espaço e mostrando nos dias atuais que o grande diferencial no resultado final é a **pessoa**.

Para Chiavenato (2006) "Pessoas não são recursos, pessoas são elementos vitais de uma organização, pois tem inteligência, competência, iniciativa própria e são seres inteligentes, já os recursos não possuem essas qualidades. Recursos podem ser administrados, porque são passíveis e estagnados. Pessoas devem ser lideradas, engajadas, empoderadas e alavancadas."

Segundo Araújo e Garcia (2009), as pessoas serão responsáveis por todo processo de adaptação da cultura organizacional e certamente o diferencial será o **processo de Recrutamento e Seleção**.

A primeira tentativa de contratação de funcionários foi na China e posteriormente a Universidade de Harvard iniciou a escolha de pessoas com bases psicológicas. Segundo Silva e Nunes (2002) em 1917 apareceram as primeiras instituições destinadas a seleção de pessoal.

No início do século XX surgiu a área de Recursos Humanos, conhecida por Relações Industriais. Tinha esse nome devido às relações entre empregador e empregado.

Maximiniano (2005) afirma que "O valor criativo e inteligência foram tratados como necessários as habilidades buscadas no mercado, iniciativa, decisão, competências e não apenas as capacidades manuais, físicas ou artesanais."

Segundo Chiavenato (2006) a "Gestão de Pessoas surge com o tratamento às pessoas como parceiras e não recursos, mas como uma área estratégico operacional não perdendo suas responsabilidades."

Chiavenato (2006) afirma que "Recrutamento é um conjunto de **técnicas e procedimentos** que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização."

Já Pontes (2010) diz que "Recrutamento é o meio de encontrar e atrair candidatos para as posições abertas na organização."

Segundo Araújo e Garcia (2009), dentro do processo de recrutamento, dependendo das políticas da organização e da gestão de RH, poderão ser adotados três meios diferentes de recrutamento, sendo eles interno, externo e misto. O setor de RH deve contabilizar as demandas e carências, devendo abranger todas as áreas e níveis organizacionais, colocando as características de forma adequada, dentro da realidade da empresa, esta busca interna pode ser substituída por um trabalho mais amplo, que se chama planejamento de pessoal.

## **RECRUTAMENTO INTERNO**

Chiavenato (2006) afirma que:

" O recrutamento é interno quando, havendo determinada vaga, a empresa procura preenchê-la através de remanejamento de seus empregados, que podem ser promovidos (movimentação vertical), ou ainda transferidos (movimentação horizontal), ou ainda transferidos com promoção (movimentação diagonal)."

O recrutamento interno só será válido se houver muita seriedade, competência e transferência durante todo o procedimento.

O recrutamento interno apresenta vantagens e desvantagens. São elas:

**Prós:**

- \*Aproveita melhor o potencial humano da organização;
- \*Motiva e encoraja o desenvolvimento profissional dos atuais funcionários;
- \*Incentiva a permanência e a fidelidade dos funcionários à organização;
- \*Ideal para situações de estabilidade e pouca mudança ambiental;
- \*Não requer socialização organizacional de novos membros.
- \*Probabilidade de melhor seleção, pois os candidatos são bem conhecidos;
- \*Custa financeiramente menos do que fazer recrutamento externo.

**Contras:**

- \*Pode bloquear a entrada de novas ideias, experiências e expectativas;
- \*Facilita o conservantismo e favorece a rotina atual;
- \*Mantém quase inalterado o atual patrimônio humano da organização;
- \*Ideal para empresas mais burocratizadas mecanistas;
- \*Mantém e conserva a cultura organizacional existente;
- \*Funciona como um sistema de reciclagem contínua.

**\*RECRUTAMENTO EXTERNO**

Chiavenato (2006) diz que:

" O recrutamento externo é uma forma de captar novos candidatos vindos de fora da organização e procurar ocupar as vagas com candidatos estranhos à empresa e que estejam aptos, para suprir a necessidade da seleção, que é a de selecionar o candidato mais bem preparado para ocupar a vaga em aberto."

Existem diversas maneiras de se realizar o recrutamento externo que pode ser através de arquivos de candidatos que se apresentaram espontaneamente ou em

outros recrutamentos, apresentação de candidatos por parte dos funcionários da empresa, cartazes ou anúncios na portaria da empresa e agências de recrutamento.

Vantagens e desvantagens do recrutamento externo:

**Prós:**

- \*Introduz sangue novo na organização: talentos, habilidades e competências;
- \*Enriquece o patrimônio humano, pelo aporte de novos talentos e habilidades;
- \*Aumenta o capital humano ao incluir novos conhecimentos e competências;
- \*Renova a cultura organizacional e a enriquece com novas aspirações;
- \*Incentiva a interação da organização com o MRH;
- \*Indicado para enriquecer mais intensa e rapidamente o capital intelectual.

**Contras:**

- \*Afeta negativamente a motivação dos atuais funcionários não atendidos;
- \*Reduz a fidelidade dos funcionários ao oferecer oportunidades a estranhos;
- \*Requer aplicação de técnicas seletivas para escolha dos candidatos externos. Isso significa custos operacionais;
- \*Exige esquemas de socialização organizacional para os novos funcionários;
- \*É mais custoso, oneroso, demorado e inseguro que o recrutamento interno.

**RECRUTAMENTO MISTO**

Na prática as empresas nunca fazem apenas recrutamento interno e externo. Normalmente as empresas fazem o recrutamento misto, que é a junção das duas

modalidades. Nessa prática, as organizações abrem a seleção tanto para os colaboradores que já foram contratados e almejam um novo cargo, como para pessoas que estão no mercado de trabalho.

Confira as vantagens e desvantagens desse recrutamento:

**Prós:**

\*A empresa se beneficia com a descoberta de novos talentos, sejam eles internos ou externos;

\*Incentiva os profissionais a se desenvolverem, o que gera motivação e engajamento;

\*Aumenta a qualidade da equipe que vai receber o novo colaborador, seja ele já conhecido ou não, melhorando a qualidade dos resultados;

\*Reforça a consolidação como marca empregadora, pois além de buscar recursos intelectuais no mercado, incentiva a retenção dos talentos já contratados.

**Contras:**

\*O RH precisa ter muita cautela ao conduzir esse tipo de processo, pois os candidatos externos podem se sentir em desvantagem com relação aos profissionais internos, e esses talvez se sintam inferiores por não apresentarem a mesma motivação que os do mercado.

## **RECRUTAMENTO ONLINE**

O recrutamento online se refere a processos de contratação que são feitos pelo meio digital. É feito com o uso de softwares e ferramentas para realizar todas as etapas do recrutamento e seleção. É um tipo de recrutamento que requer técnicas específicas. Porém pode trazer ótimos benefícios como rápida divulgação; maior

alcance; comunicação facilitada com os candidatos; pré-seleção com filtros e automatização de tarefas complexas.

## **SELEÇÃO DE PESSOAS**

Segundo Chiavenato (2006) "Seleção constitui a escolha do homem certo para o lugar certo."

Já Pontes (2010) afirma que "Seleção vem a ser o processo de escolha de candidatos entre aqueles recrutados."

O processo de seleção deve ser amplamente abastecido com candidatos em potencial pelo processo de recrutamento. Este processo é um comparativo, de um lado as definições do perfil de cargo e do outro as características dos candidatos, a fim de averiguar qual deles atende as exigências do cargo.

## **TÉCNICAS DE SELEÇÃO**

As técnicas de seleção têm como objetivo verificar um determinado aspecto da personalidade do candidato.

Chiavenato (2006) indica algumas técnicas de recrutamento que ajudam a localizar os candidatos no mercado de trabalho como consulta ao banco de currículos da empresa; Indicação de candidatos por parte dos colaboradores; Divulgação das vagas no quadro de avisos da empresa; Contatos com Instituições e Faculdades, Anúncios em jornais e rádios.

\*Os **Testes de Conhecimento** têm o objetivo de avaliar as habilidades técnicas do candidato.

\*Os **Testes Psicológicos** têm o objetivo de conhecer as particularidades do comportamento do candidato.



\*Os **Testes Psicométricos** permitem identificar e avaliar aspectos da personalidade do candidato.

\*As **Técnicas Vivenciais** procuram avaliar como o candidato reage a situações que podem ser encontradas no cotidiano do cargo pretendido e também como cada candidato se relaciona com as demais pessoas.

\***Dinâmicas de Grupo** são encontros que reúnem vários candidatos a fim de que seu comportamento em coletividade seja observado.

\***Entrevistas**, que de acordo com o momento no qual é utilizado, pode atender a objetivos distintos.

Entrevistas de triagem, em geral, realizadas no processo de recrutamento, ou como primeira fase do processo de seleção, buscam confirmar as informações detalhadas pelo candidato em seu currículo ou na ficha de solicitação de emprego. Permitem também ao selecionador formar uma primeira impressão a respeito do candidato. Além disso, o entrevistador pode fornecer ao candidato, no momento da entrevista de triagem, informações sobre o cargo disputado, sobre a empresa e sanar suas dúvidas sobre o processo, verificando o interesse do candidato em participar da seleção. É comum o uso de entrevistas estruturadas, com um roteiro de perguntas previamente definido. No final do processo de seleção, o candidato deve ser entrevistado pelo Gestor da área na qual trabalhará caso seja admitido. Essa entrevista possibilita identificar se o candidato se adapta à cultura da área, além de permitir uma avaliação dos conhecimentos técnicos do cargo pretendido. A entrevista final normalmente não segue um roteiro, assumindo a forma quase de um bate-papo entre Gestor e candidato.

## **RECRUTAMENTO E SELEÇÃO ANTES DA PANDEMIA COVID 19**

Como explicamos anteriormente há diversas formas de se realizar um processo de recrutamento e seleção: recrutamento interno, recrutamento externo, recrutamento

misto e o recrutamento online. É necessário muito cuidado na escolha do processo seletivo já que eles possuem características específicas que devem ser analisadas e adaptadas de acordo com as necessidades da empresa e sua cultura organizacional.

O processo de recrutamento e seleção antes da pandemia Covid 19 era feito de forma presencial, poucas empresas faziam o recrutamento online. A Triagem de Currículos, Entrevistas, Testes, Provas Técnicas, Entrevista de Seleção, Dinâmicas de Grupo são exemplos do processo seletivo de recrutamento e seleção antes da pandemia Covid 19.

## **RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DURANTE A PANDEMIA COVID 19**

Estamos diante de um cenário nunca experimentado pela sociedade. O ano de 2020 abriu uma nova década com uma crise sanitária através de uma pandemia que impactou todas as relações pessoais e profissionais. Tivemos uma mudança radical nos hábitos e rotinas no mundo corporativo. O home office é um exemplo, que de tendência passou a ser uma realidade do recrutamento e seleção. Muitas empresas tradicionais estão se reinventando, modificando o processo de recrutamento e seleção.

Neste período de pandemia Covid 19 o processo de recrutamento e seleção está sendo intensificado, buscando facilitar e desburocratizar as contratações. Essas mudanças moldaram novas gerações de empresas e profissionais que se questionam como lidar com as incertezas atuais e como será pós pandemia.

O processo de recrutamento e seleção precisou se adaptar. O recrutamento on-line, usado atualmente, passou a ser uma das formas de recrutamento. Candidatos que buscam uma vaga de emprego se adaptaram ao envio de vídeo-currículo, utilizando ferramentas online como o Zoom, Skype, Google Meet, WhatsApp.

As entrevistas presenciais foram conduzidas para entrevistas virtuais, onde o processo seletivo e integração são realizados online através de vídeos e testes. Esse

processo é realizado através de uma call onde a empresa acompanha o candidato em tempo real na realização dos testes. Dependendo do tipo de função a ser desempenhada, os profissionais contratados trabalharão inicialmente em home office, assim como o onboarding também está sendo realizado on-line.

Sendo o processo de recrutamento e seleção de pessoas eficiente e eficaz, o setor de RH da empresa passa a poder caminhar com mais segurança na realização dos processos de Gestão de Pessoas, e isto é fundamental para que a empresa consiga se adaptar às ligeiras mudanças do cenário mundial em que estamos vivendo.

## **RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PÓS PANDEMIA COVID 19**

### **O que os próximos tempos reserva para a área de Recrutamento e Seleção?**

Essa é algumas das várias perguntas que Gestores e Analistas de RH estão questionando. Entretanto, pensar sobre o futuro das empresas pós pandemia Covid 19 remete ao olhar de que a tecnologia otimizou a condução dos processos seletivos virtuais não interferindo na qualidade das contratações além de permitir a recolocação de milhares de profissionais remotamente, favorecendo a proximidade das comunicações.

Trabalho remoto, processos seletivos virtuais e ferramentas tecnológicas foram agilmente incorporadas nas empresas com o objetivo de manter a execução do trabalho diário e com certeza continuará pós pandemia Covid 19.

O uso de ferramentas de comunicação; compartilhamento de documentos via nuvem, utilização de ferramentas de gestão e treinamentos profissionais são medidas que têm sido tomadas para manter o fluxo do trabalho remoto.

Além dos desafios de gestão, outras questões entraram na lista de preocupações dos gestores: o aumento de casos de ansiedade e depressão. As

empresas passam a engajar os colaboradores de forma mais natural, oferecendo um cenário estável e saudável.

## **PONTOS POSITIVOS E PONTOS DE MELHORIA DAS FERRAMENTAS INOVADORAS NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PÓS PANDEMIA COVID 19**

As mudanças acarretadas pela pandemia Covid 19 chegou de forma inesperada para o setor de RH pois o setor se viu obrigado a usar novas tecnologias e formatos de trabalho de forma repentina. Porém a pandemia Covid 19 trouxe com ela muitos pontos positivos e também alguns pontos de melhorias para o setor de RH.

### **Pontos Positivos:**

- \*Agilidade no processo seletivo de recrutamento e seleção;
- \*Maior flexibilidade para o recrutador e o candidato;
- \*A consolidação do trabalho home office;
- \*Onboarding digital;
- \*As ferramentas tecnológicas trouxeram automatização nas respostas fazendo a comunicação um fator relevante para uma gestão de pessoas eficientes;
- \*O uso da tecnologia permite que a empresa se conecte a várias plataformas e aplicativos para o recrutamento online;
- \*O recrutador terá novos conhecimentos e habilidades técnicas com a nova transformação digital trazida pela pandemia Covid 19;
- \*O crescimento da importância do feedback.

## **Pontos de Melhorias:**

\*O recrutador poderá adotar um software de recrutamento podendo melhorar sua produtividade, possibilitando a aplicação de testes online, análise de currículos automaticamente e entrevistas por vídeo;

\*Feira virtual de empregos;

\*Novas necessidades e prioridades para os profissionais como saúde, bem estar, segurança pessoal e apoio emocional;

\*Humanização no RH.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante da pesquisa que realizamos concluímos que a adaptação é a palavra-chave para este momento em que estamos vivendo. No mundo corporativo sairemos diferentes após a pandemia Covid 19. O inesperado tem nos impulsionado para aceitar as mudanças. Então vamos aceitá-la, aprimorá-la e fazer o melhor uso possível dela. Como futuros gestores devemos refletir bastante, estarmos atualizados, transmitindo para nossa equipe motivação, segurança, confiança. Saber ouvir o outro, ter empatia, dar o feedback positivo e não apenas os feedbacks de melhorias. A Gestão de Pessoas sempre foi denominada como desafiador, e agora assume um novo panorama crítico e essencial que é a Gestão em meio ao caos , em meio a uma pandemia sanitária.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ARAÚJO, Luis César G. de; GARCIA, Adriana Amadeu. Gestão de Pessoas: Estratégias e Integração Organizacional. São Paulo: Atlas,2009.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações.8 ed. São Paulo: Atlas,2006.

FERRACCIU, Stefanie. 8 tendências do recrutamento e seleção pós pandemia( e o que podemos aprender com o exemplo da China).2020. Disponível em:<<https://www.gupy.io/blog/coronavirus-recrutamento-selecao>>\_ Acesso em:13 nov.2020.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. Teoria Geral da Administração : da revolução urbana à revolução digital.5.ed. São Paulo: Atlas,2005.

PONTES, Benedito Rodrigues. Técnicas de Recrutamento e Seleção. São Paulo. LTR, 2009.

PONTES, Benedito Rodrigues. Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal. São Paulo : LTR,2010.

SILVA, Marilene Luiza da; NUNES,Gilvan da Silva. Recrutamento e Seleção de Pessoal. São Paulo: Érica,2002.

**TÉCNICAS DE MOTIVAÇÃO USADAS INTERNAMENTE POR EMPRESAS  
QUE TRABALHAM COM ALIMENTOS**

**MOTIVATION TECHNIQUES INTERNALLY USED BY FOOD COMPANIES**

**AMANDA PEREIRA DA SILVA**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

**ESTER DE CASSIA ANJOS DOS SANTOS**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

**IRIS VIVIANE DA SILVA**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

**ISABELA SILVA DE SOUZA**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

**LETÍCIA FRANCISCO ALVES DE OLIVEIRA**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

**MARIA ROSELI BATISTA TAVARES**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

**JAQUELINE MOURA**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

Email: Jaqueline.moura@alpha.rec.br

## **INTRODUÇÃO**

A motivação leva às pessoas a agirem e a executarem determinada tarefa e a empenharem-se com dedicação, esforço e energia em tudo aquilo que fazem. A Motivação é de extrema importância para as organizações, onde as mesmas devem integrá-la em suas estratégias organizacionais. As organizações precisam das pessoas para atingir os seus objetivos e alcançar a sua missão e visão de futuro, assim como às pessoas necessitam das organizações para atingirem as suas metas e realizações pessoais. Assim sendo, será crucial que as organizações mantenham seus colaboradores motivados e satisfeitos, para que desenvolvam com melhor qualidade as suas atividades atingindo os objetivos com maior eficácia.

## **2. OBJETIVOS**

Apresentar a eficácia da motivação no desempenho dos colaboradores, onde suas emoções integram-se para a busca da realização e a vontade de aprender novas habilidades e novos conhecimentos. Compreender as principais técnicas de Motivação usadas internamente por empresas que trabalham com alimentos.

### **2.1. OBJETIVO GERAL**

Compreender as técnicas de Motivação usadas internamente por empresas que trabalham com alimentos.

### **2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Conceituar Motivação.
- Apresentar a importância e a eficácia das técnicas de motivação usadas internamente nas empresas alimentícias.
- Analisar a prática das técnicas de Motivação para o desenvolvimento e engajamento dos colaboradores.
- Identificar como as organizações motivam seus colaboradores.



## MOTIVAÇÃO

Para Ricardo Xavier (2003), "motivação quer dizer, ter motivos, uma força que move, impulso interno propulsor, algo que faz a pessoa caminhar para a realização de metas." Enquanto Chiavenato (2010) afirma que "é difícil definir exatamente o conceito de motivação uma vez que tem sido utilizado com diferentes sentidos. De modo geral, motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a um comportamento específico."

Quando as pessoas têm motivos válidos que fazem sentido na visão delas, sua mente, suas emoções e seu corpo integram-se para a busca da realização e a mágica acontece: as pessoas ficam muito, muito mais competentes. O raciocínio fica melhor, a criatividade aumenta, a comunicação melhora, o desempenho flui de modo natural e eficaz.

A motivação ganhou importância na década de 1950, quando gestores perceberam que alguns fatores influenciavam na produtividade e nos resultados da empresa.

Segundo Santos (2014) a "motivação humana no ambiente de trabalho é sensível a diversos fatores, entre os quais, as limitações culturais, os objetivos individuais, os métodos de diagnósticos e intervenção variáveis".

As pessoas podem ser motivadas nas organizações onde trabalham de duas formas: através da motivação intrínseca e da motivação extrínseca. Ambas podem deixar de o ser repentinamente, caso os benefícios, recompensas e incentivos deixem de corresponder às expectativas do indivíduo.

Para Santos (2010) a "motivação é composta por fatores intrínsecos que determinam o comportamento e acredita que não é possível determiná-los com clareza".

A motivação intrínseca reporta-se a comportamentos de trabalho que são efetuados com entusiasmo, ou seja, o próprio trabalho provoca satisfação na pessoa que o desempenha. Enquanto a motivação extrínseca refere-se, sobretudo a comportamentos que estão motivados pelo fato de terem uma finalidade, ou seja, essa finalidade pode ser a obtenção de uma recompensa material ou social após a

concretização da tarefa ou até para evitar uma punição.

## TÉCNICAS DE MOTIVAÇÃO

De acordo com Chiavenato (2005) "num processo motivacional, se a necessidade for satisfeita gera-se um bem-estar, contudo caso a necessidade não seja satisfeita, pode gerar-se um processo de frustração, conflitos e estresse".

Dentro das empresas que produzem alimentos, temos a presença de vários colaboradores que trabalham direta ou indiretamente com esse alimento e que são responsáveis pela compra, produção, fabricação, armazenamento, distribuição e demais etapas do processo. Os colaboradores quando desmotivados, não realizam nem desempenham corretamente o seu papel, podendo comprometer as suas atividades colocando em risco a segurança desse alimento. A desmotivação também faz com que o colaborador não se atente aos registros, controles e procedimentos específicos de qualidade deste alimento.

Para que essa desmotivação tenha melhorias podemos citar algumas técnicas que podem ajudar nesse processo:

1. Elogie seu colaborador em público. O elogio reforça a autoconfiança do colaborador, deixando um bom exemplo aos demais colaboradores.
2. Valorize o colaborador através de investimentos nos seus estudos, atividades que premiam e reconhecem o colaborador.
3. Realize ações que promovam o bem-estar físico e emocional do colaborador, como palestras, sorteios, convites onde ele possa levar a sua família para um passeio.
4. Ofereça um canal de comunicação direto com a Gerência e/ou a área de RH, para que sejam atendidas às necessidades individuais de cada colaborador.
5. Solucione melhorias para instalações da empresa como vestiários, sanitários, áreas de refeição e de descanso, bem como questões de conforto do ambiente de trabalho.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A motivação é o fator chave em todas as empresas, mas nas empresas de alimentos e demais empresas do setor ela é primordial e essencial para garantir a conformidade e segurança dos alimentos, uma vez que a equipe representa o todo e cada um tem o seu valor e a sua contribuição dentro de uma organização. Os colaboradores que possuem o apoio de seus líderes tendem a melhorar suas condições físicas, sociais e psicológicas tendo um bom desenvolvimento pessoal e conseqüentemente para as empresas.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional**. 2.ed. São Paulo: Editora Campus, 2005.

SANTOS, Betina Steren dos. **A Motivação em Diferentes Cenários**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2010.

SANTOS, Clezio Saldanha dos. **Introdução à Gestão Pública**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

XAVIER, Ricardo de Almeida Prado. **Gestão de Pessoas na Prática** São Paulo: Editora Gente, 2006.

**GAMIFICAÇÃO NAS EMPRESAS**

**GAMIFICATION IN COMPANIES**

**FÁBIO CAVALCANTI MOREIRA**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

**FLÁVIO DA SILVA NASCIMENTO**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

**JULIANA RAQUEL SANTANA DE BRITO SENA**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

**WHINNY KELLY VICENTE MATOS**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

**MAGALI CASTRO**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

Email: magali.castro@alpha.rec.br

## **Introdução**

A gamificação é uma ferramenta utilizada para o treinamento e desenvolvimento de colaboradores na organização. De um modo mais amplo, a Gamificação está ligada ao cotidiano de todos, seja na vida pessoal como também no ambiente corporativo. Os resultados de sua aplicação atualmente estão sendo positivas e a rotina de sua prática cada vez aumenta nos últimos anos, diante das debilidades na execução das atividades dos funcionários e o baixo rendimento no seu trabalho.

## **Treinamento**

O treinamento na corporação é uma prática de ações e situações de curta duração que envolvem colaboradores com o objetivo de executar suas funções com excelência. Por exemplo, quando há um novo integrante na empresa, o mesmo deve passar por treinamentos para realizar as atividades da função concebida. Segundo Fernandes (2018), o treinamento está ligado a ações pontuais para resolver determinadas necessidades imediatas, ou seja, o foco do treinamento é nas mudanças de comportamentos e habilidades dos seus funcionários nas atividades técnicas para realização da função. Normalmente os treinamentos são executados por algum profissional da área em que é direcionado ao treinamento ou um profissional de RH, pois segundo Chiavenato (2017, p. 68), o treinamento tende a reforçar a estrutura organizacional tradicional e a cultura baseada na dependência das decisões da cúpula.

As revoluções industriais, inovações da tecnologia e a mudança constante do mercado forçam as empresas estarem atualizadas conforme as necessidades da comunidade, além de forçar o trabalhador se capacitar, recebendo conteúdo apropriado e treinamento adequado para o alcance da qualidade de vida no trabalho, desenvolvendo de forma eficiente as funções no cargo ocupado.

Apesar de haver conceitos diferentes, o Treinamento e Desenvolvimento organizacional focam nas melhorias dentro das empresas, pois segundo Fernandes

(2018), Treinamento e desenvolvimento são conceitos que andam de mãos dadas. Apesar de serem complementares, eles possuem pequenas diferenças.

## **Desenvolvimento**

O desenvolvimento corporativo são ações de longa duração que, diferente do Treinamento que o foco é na função, as atividades devem possuir a capacidade de aprimoramento de seus funcionários. Segundo Fernandes (2018), o desenvolvimento está mais ligado à aprendizagem contínua e holística, que não possui começo, meio e fim, mas acontece durante todo o período que o colaborador se dedica ao aprimoramento profissional e pessoal. Estas atividades estão ligadas ao objetivo do Treinamento no sentido de conquistar novos clientes ou consumidores, por exemplo, além de ter a capacidade de despertar qualidades que o próprio funcionário desconhecia de si mesmo. Com isso, há possibilidades de aumento na produtividade e um bom clima organizacional. Segundo Chiavenato (2017, p. 71), “Um bom programa de treinamento e desenvolvimento de pessoas pode produzir e desenvolver competências e habilidades previamente definidas e localizadas e não costuma ir além disso”.

## **Andragogia**

A Andragogia é a educação voltada para adultos, onde historicamente é realizada desde a era Socrática, mas que foi definida pelo termo no século XIX pelo professor Alemão Alexandre Kapp, e utilizam-se métodos específicos aplicadas na área acadêmica, como Universidades, ou na área empresarial (Trainees, Palestras e Treinamentos).

O principal objetivo é desenvolver e orientar cada indivíduo, motivando e ao mesmo tempo aprendendo com os diversos comportamentos que existem sobre cada ser humano, e assim como ocorre na Pedagogia, deve-se também educá-los

conforme seus objetivos. Mas, contrariando e questionando, a Andragogia é entendida como o sujeito da própria aplicação de sua educação, pois algumas pessoas se questionam se devem aprender algo, além de que normalmente os aprendizados são passados de forma experimental.

Para Bellan (2018, p.13), “o ensino de adultos precisa focar muito mais o processo do que o conteúdo que está sendo ensinado”. Ou seja, normalmente a metodologia da prática é muito mais valorizada aos adultos do que a teoria.

Sendo assim, é importante que a técnica da andragogia seja aplicada nos treinamentos, para que possa contribuir de uma maneira positiva para o melhor desempenho de seus colaboradores influenciando diretamente na produtividade e nos resultados da empresa.

## **Gamificação nas organizações**

Gamificação é o uso de técnicas interativas e ferramentas mecânicas com características de jogos possibilitando o engajamento, motivando novos comportamentos e facilitando no aprendizado de pessoas em situações realistas.

A gamificação desenvolve novas técnicas de treinamentos e engajamentos dos colaboradores, conectando funcionários interessados durante a dinâmica, trazendo dados e resultados corretos e definidos, como ambiente virtual de aprendizagem (AVA).

Segundo Burke:

“A gamificação cria modelos de envolvimento completamente novos. Seu alvo são as novas comunidades de pessoas com o objetivo de capacitar e motivá-los para que atinjam metas que elas mesmo desconhecem”. (BURKE, 2015, p. 12).

É a forma comum de usar elementos nos jogos em situações que não restringem ao entretenimento, utilizando a lógica e metodologias dos games para servir a outros propósitos, como tomar conteúdos complexos em materiais mais acessíveis e

interativos, facilitando os processos de aprendizado como uma forma mais dinâmica do que outros procedimentos. “A gamificação permite que o aprendizado seja prazeroso, significativo e envolvente. Isso porque se utiliza de elementos dos jogos (os famosos “games”), como forma de engajar as pessoas a atingir um objetivo.” (GAROFALO, 2019, p.1).

Ainda segundo Garofalo, a gamificação pode ser aplicada nos mais diversos segmentos dentro da organização, citando exemplos a área da saúde, causas sociais, marketing e em treinamentos corporativos, atingindo públicos e com objetivos variados, sendo considerado uma opção mais atrativa para engajamento, especialmente a mais jovem, em comparação a outras plataformas tecnológicas, como sistema de avaliações e treinamentos online. Pode ser utilizado para montar um novo padrão de melhorias e práticas para o desempenho de tarefas. O objetivo da gamificação dentro de uma organização é incorporar essa técnica para que as empresas possam melhorar nos resultados obtidos.

Os métodos da Gamificação foram implantados recentemente nas corporações, pois há métodos utilizados semelhantes aos Games, jogos que foram recém criados, atividades atuais. Conforme a Ludospro (2019), 2,5 bilhões de pessoas jogam ao redor do mundo, 66,3% da população praticam algum jogo e a maioria do público alvo são jovens com idades entre 25 a 34 anos. Além disso, boa parte dos colaboradores se sentem mais motivados e produtivos quando elementos de jogos fazem parte de algum treinamento ou quando uma de suas funções está “gamificada”.

Foram analisadas outras formas de introduzir a Gamificação como instrumento de aprendizado, de uma maneira mais lúdica que prenda a atenção dos colaboradores, pois os mecanismos encontrados em jogos funcionam como um motor motivacional do indivíduo, contribuindo para o engajamento deste nos mais variados aspectos e ambientes. Para alguns, é definido pelo período de tempo em que o indivíduo tem uma afinidade e/ou ligação com outra pessoa ou ambiente.

Para compreender de uma melhor maneira, que o nível de engajamento do indivíduo no jogo é influenciado pelo grau de dedicação do mesmo às tarefas designadas, essa dedicação, por sua vez, é traduzida nas soluções do jogo que



influenciam no processo de imersão do indivíduo em um ambiente lúdico e divertido. Sendo assim, pode-se desenvolver um treinamento, uma reciclagem ou elaborar uma estratégia de alavancar os lucros da empresa, desenvolver de uma forma leve o que poderia ser uma maçante reunião.

O primeiro passo para implementar a gamificação na empresa é verificar quais são as necessidades da empresa, realizando um diagnóstico sobre as debilidades no alcance de seus objetivos. Para isso, é necessário um auxílio profissional, entender os objetivos pessoais de seus clientes e funcionários de uma empresa, e das comunidades, alinhando com as metas necessárias da organização e motivando seus colaboradores. É necessário que o passo a seguir seja elaborado os objetivos reais do treinamento, algo consistente e definido e, consecutivamente, realizar testes prévios para a execução com o público-alvo posteriormente, com o intuito de realizar ajustes necessários, se tiver. Contudo, essa proposta nem sempre é bem aceita pelos colaboradores: Alguns rejeitam novas mudanças ou não estão adaptados a receber novas atividades, não contribuindo para os objetivos e resultados positivos da Gamificação. Neste caso, é necessário a intervenção do líder a engajar e gerar influência da motivação a realização da sua capacitação, sendo viável a avaliação de desempenho.

## **CONCLUSÃO**

Desse modo, entendemos que a Gamificação nas organizações traz benefícios gerais e específicos para cada departamento de uma empresa, trazendo melhorias para a equipe treinada, pois além de haver melhorias comportamentais e técnicas de seus colaboradores, a motivação eleva a alta produtividade e garante pessoas qualificadas para realizar cada processo. Lembramos também que a empresa não é só reconhecida pelo investimento na qualidade de vida de seus funcionários, mas também pelos seus acionistas, parceiros e clientes, dando credibilidade e confiança em investir no produto ou serviço da empresa e a relação de líder com seus liderados garante uma boa parceria para o sucesso da empresa.

## Referências:

BELLAN, Zezina. **Andragogia em ação**: Como tornar adultos sem se tornar maçante. São Paulo: Z3 Editoras e Livrarias, 2018.

BURKE, Brian. **Gamificar**: Como a gamificação motiva as pessoas para fazerem coisas extraordinárias/Brian Burke. Tradução Sieben gruppe. São Paulo: DVS Editora, 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Coaching & mentoring construção de talentos nas organizações**: as novas ferramentas da gestão de pessoas. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2017.

FERNANDES, Kátia Regina. **O que é Treinamento e Desenvolvimento**. Twigoead, 2018. Disponível em: < <https://www.twigoead.com/site/blog/o-que-e-treinamento-e-desenvolvimento>>. Acesso em 26 out. 2020.

FREITAS, Stephanye. **A gamificação no processo de seleção de colaboradores**. São Paulo: Brook, 2000.

GAROFALO, Débora. Dicas e exemplos para levar a gamificação para a sala de aula. **Nova Escola**, 2019. Disponível em: <[https://novaescola.org.br/conteudo/15426/dicas-e-exemplos-para-levar-a-gamificacao-para-a-sala-de-aula?gclid=Cj0KCQjw2or8BRCNARIsAC\\_ppyavGHPzaZTk9Sla3cv786vSJrjEaWC5GH\\_JzTFKndUw-CKbR80cBNcaAr6JEALw\\_wcB](https://novaescola.org.br/conteudo/15426/dicas-e-exemplos-para-levar-a-gamificacao-para-a-sala-de-aula?gclid=Cj0KCQjw2or8BRCNARIsAC_ppyavGHPzaZTk9Sla3cv786vSJrjEaWC5GH_JzTFKndUw-CKbR80cBNcaAr6JEALw_wcB)>. Acesso em: 02 out. 2020.

LUDOSPRO. Gamificação: O guia definitivo. **LudosPro**, 2019. Disponível em: <<https://www.ludospro.com.br/blog/gamificacao-o-guia-definitivo>>. Acesso em: 30 set. 2020.

LUDOSPRO. O que é Gamificação. **LudosPro**, 2019. Disponível em: <<https://www.ludospro.com.br/blog/o-que-e-gamificacao>>. Acesso em: 30 set. 2020.

**A IMPORTÂNCIA DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO DESENVOLVIMENTO  
DOS COLABORADORES**  
**THE IMPORTANCE OF PERFORMANCE ASSESSMENT IN THE DEVELOPMENT  
OF EMPLOYEES**

**CIBELE LUANE AMANCIO DE LIMA**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

**FELIPE DA SILVA CORREIA**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Sa1nto Amaro, Recife, PE

**LUIZ ANTONIO DO NASCIMENTO**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

**NAIANE JÉSSICA SANTOS DE MASCENA**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

**NATALI CAROLINE RODRIGUES DA SILVA**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

**JAQUELINE MOURA**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

Email: jaqueline.moura@alpha.rec.br

## **INTRODUÇÃO**

A Avaliação de Desempenho é uma ferramenta muito preciosa para as empresas que sabem utilizá-la, pois informa um diagnóstico eficaz sobre o potencial de cada colaborador, sendo fundamental haver uma frequência nessas avaliações para medir onde o colaborador tem destaque e onde precisa melhorar. Segundo Chiavenato “são as pessoas que dão vida e dinâmica à organização. Elas constituem a mola mestra do sucesso organizacional.” Ou seja se uma empresa que tem como funcionalidade avaliar seu colaborador em seu desempenho e identificar suas aptidões estará a frente, para utilizar a seu favor um bom colaborador e assim aumentar os resultados. Nessa análise será identificado a importância da avaliação de desempenho no desenvolvimento dos Colaboradores.

No entanto é notório que cada empresa dever identificar a melhor forma de aplicar a avaliação de desempenho em sua instituição, e assim medir a importância no desenvolvimento individual de cada colaborador, quanto a funcionalidade e abrangência e relevante identificar o sistema que se adequa com mais maestria ao seu ramo empresarial.

### **OBJETIVOS**

Explicar que a prática da Avaliação de Desempenho pode ser um processo de suma importância para as Organizações, vindo a ser uma ferramenta eficaz no desenvolvimento dos colaboradores.

#### **Objetivo Geral**

Conhecer os tipos e benefícios da Avaliação de Desempenho dentro das Organizações.

#### **Objetivos Específicos**

\*Mostrar o conceito da Avaliação de Desempenho.

\*Apresentar os tipos e a importância da Avaliação de Desempenho.

\*Demonstrar os benefícios que a Avaliação de Desempenho pode proporcionar no desenvolvimento dos colaboradores dentro das Organizações.

\*Exemplificar os objetivos da Avaliação de Desempenho.

## **Avaliação de Desempenho**

Neste projeto visamos mostrar a importância de uma Avaliação de desempenho para um crescimento profissional e também de ganhos para a empresa, para que isso seja possível é importante mencionar o que é avaliação de desempenho. Segundo Chiavenato (2014, p. 210) “A avaliação de desempenho é uma apreciação sistemática de desempenho de cada pessoa ou de uma equipe em função das atividades que desenvolve, das metas e dos resultados a serem alcançados, das competências que oferece e do potencial de desenvolvimento.” Através desse processo a organização pode notar, o aprendizado individual dos seus colaboradores no ambiente de trabalho, analisando o que pode ser melhorado na execução das tarefas, com isso podemos mensurar se o colaborador absorveu tudo que foi lhe passado em seus treinamentos, e lhe desenvolver da melhor maneira em seu ambiente de trabalho. Segundo Bergamini e Beraldo (2007, p. 32) “A avaliação de desempenho nas organizações constitui-se, por tanto, no veículo de estimativa de aproveitamento do potencial individual das pessoas no trabalho e, por isso, do potencial humano de toda a empresa”.

Diante da importância desses autores, observamos que esse questionamento é de notória relevância para uma pesquisa onde o objetivo é conter êxito sobre o quanto essencial se faz ter uma avaliação de desempenho para desenvolvimento dos colaboradores. Partindo deste ponto, podemos observar que este tema está integralmente relacionado a pontuar o desenvolvimento de alguém e para que a correlação aconteça de uma forma eficaz também é necessário entender o que motiva um colaborador em seus resultados. Segundo Gillen (1995, p. 09,10)

“A motivação é um quadro complexo mas, para a grande maioria das pessoas, há certas constantes: obtemos melhor desempenho quando nos sentimos bem sobre o que fazemos, e esse sentimento de satisfação é promovido através do reconhecimento, louvor, feedback positivo dos resultados, bons relacionamentos no trabalho e assim por diante.”

### **Importância da Avaliação de Desempenho**

Como a avaliação de desempenho é uma ferramenta de grande eficácia nas organizações é importante salientar que em todo processo o que está sendo avaliado é o desempenho do colaborador, se faz necessário deixar explícito que sua forma de trabalho é o que será observado durante todo o período avaliativo. Segundo Chiavenato (2014, p. 210) “O desempenho humano precisa ser excelente em todos os momentos para que a organização tenha competitividade para atuar e se sair bem no mundo globalizado de hoje.” Nesse contexto é verificado que a excelência do colaborador tem uma significância muito grande nos resultados da empresa, percebendo essa relevância é pautável dizer que investir tempo em uma avaliação de desempenho bem executada para identificar os pontos fortes e fracos de cada colaborador, é investir diretamente no avanço da empresa. Para reafirmar essa importância, segundo Giller (1995, p. 10) “Não se trata apenas de gerenciamento eficaz, mas de avaliação eficaz.” Ou seja, os resultados encontrados em uma avaliação aplicada da maneira correta fazem com que toda uma equipe mude de comportamento observando a importância que é dada aos pontos fortes de cada colaborador e como melhorar os possíveis pontos fracos identificados, embasado nesses escritores notamos que todo o contexto está sempre voltado para melhoria pessoal que refletirá na equipe. Um dos pontos fortes de maior importância na avaliação de desempenho é o feedback pois é através dele que o colaborador vai entender onde está acertando e onde precisa melhorar, então o avaliador tem que ser totalmente transparente e claro ao transmitir essa informação ao colaborador, com isso podemos evidenciar segundo Giller (1995, p. 13) “o Feedback ocorre através de uma conversa ao estilo do instrutor durante a qual os avaliadores ajudam os avaliados a medirem seu desempenho.

### **Benefícios da Avaliação de Desempenho**

A ferramenta da avaliação de desempenho consiste em muitos benefícios onde

os colaboradores que sabem aproveitar todo conceito da Avaliação e tratar como um avanço tanto para o avaliado, quanto para o avaliador, por que a troca de informações que essa ferramenta concede ajuda o avaliado a fazer uma autoavaliação da sua forma de trabalho, ou seja ele mesmo medindo sua capacidade profissional que é um dos métodos da avaliação de desempenho que algumas empresas estão utilizando. Essa ferramenta, segundo Chiavenato (2009, p.210) “É um excelente meio pela qual localiza problemas de supervisão e gestão, de integração das pessoas da organização ao trabalho, [...] de construção de competências e, conseqüentemente estabelecer os meios e programas para melhorar continuamente o desempenho humano.” Dessa maneira pode-se perceber o quanto é eficaz a técnica utilizada nessa ferramenta quando bem executada pois ela consegue identificar de onde está surgindo o problema para assim buscar uma solução. Mas como toda metodologia, deve ser feita com profissionalismo em primeiro lugar, porque o que será avaliado é o trabalho feito e não a pessoa.

E como um todo é também de extrema importância, um benefício da avaliação é o feedback, em todo momento da avaliação está sendo medido, identificado, observado as ações do colaborador para identificar suas atividades dentro da empresa e como ele é feito, para que assim se estabeleça o que verificar na avaliação e com isso lhe dá um retorno de tudo que foi observado através do feedback. Segundo Moreira (2008, p.75) “O feedback eficaz deve sinalizar uma consequência para o desempenho do colaborador.” Percebendo esse foco mais uma vez é denotada que a avaliação de desempenho tem por estrutura sempre analisar seu desempenho na função. Por esse motivo se faz tão eficaz dentro das organizações.

### **Objetivos da Avaliação de desempenho**

A contribuição da Avaliação de desempenho na Organização é de grande impacto, por que diante de tantas problematizações existentes dentro da empresa a avaliação tem por objetivo demonstrar a importância em medir o quanto cada colaborador tem conhecimento dentro de sua atividade na empresa, nesse direcionamento, segundo Xavier (2006, p.51) “diz respeito ao trabalho do gestor propriamente dito, [...] no qual avaliar é imprescindível”, isso mensura que o objetivo da

avaliação é em todo tempo procurar medidas eficazes de conhecer o desempenho de cada colaborador, fazendo com que todos os envolvidos tenham o conhecimento de identificar onde melhorar e para isso existem algumas técnicas como a avaliação 360º, que segundo Xavier (2006, p. 52) “estabelecem que não apenas o superior imediato faça a avaliação, mas também colegas”. Para que dessa forma funcione é necessário que a empresa que utilizar desse método tenha colaboradores bastante qualificados para que não confundam nem prejudiquem nenhum companheiro de trabalho.

As Organizações tem que ter um objetivo bem traçado em sua avaliação, ou seja, identificar a que melhor se adapta ao ambiente de trabalho da empresa para que todo processo avaliativo tenha sucesso.

Outro sistema eficaz na avaliação é o Smart, que é bem objetivo na sua definição de Avaliação que é : S - Specific, M - Measurable, A – Achievable, R – Relevant, T- Time orient, isso significa que os objetivos devem ser Específicos, Mensuráveis, Realizáveis, Relevantes e situados no Tempo. Identifica-se que no sistema SMART, o cronograma do que será identificado fica bem definido, traçando pontos possíveis de medir e realizar.

Com esses objetivos traçados é possível notar que a avaliação de desempenho tem que mostrar ao avaliador o que está sendo identificado no colaborador avaliado, para que assim, após uma avaliação de desempenho o Avaliador tenha como elaborar um plano de ação para que se possa melhorar as dificuldades encontradas e destacar os acertos e dessa forma poder evoluir o desempenho de quem participou da Avaliação.

## **METODOLOGIA**

Esta pesquisa será embasada em autores para entender e definir a necessidade que se faz em todas as organizações, de utilizar o recurso da Avaliação de desempenho de seus colaboradores. Vamos utilizar a leitura de livros de autores como Terry Gillen, Idalberto Chiavenato entre outros para alcançarmos o nosso objetivo que é identificar a importância de se ter uma avaliação de desempenho para melhoria de toda dinâmica da empresa.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com todos os métodos utilizados identificamos que a avaliação de desempenho é uma ferramenta muito importante para ser colocada em prática dentro das organizações pois é através dela que verificamos o quanto cada colaborador está envolvido em suas atividades, e onde o avaliador pode conotar pontos de melhoria. Nesta pesquisa destaca-se que saber avaliar é de suma importância em conjunto com o feedback onde ambas as partes avaliados e avaliadores tem que ser transparentes sobre dificuldades e melhorias para assim a empresa conquistar com êxito as metas e objetivos traçados para crescimento de toda organização. É mostrado que cada empresa tem que identificar qual melhor método da avaliação de desempenho para sua organização, ou seja onde os colaboradores se sintam seguros sobre o que está sendo medido que sempre tem que ser o desempenho e não a pessoa como verificado em toda pesquisa para que assim o programada tenha a eficiência e a eficácia desejada.

## REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. Avaliação de Desempenho Humano. *In: AVALIAÇÃO de desempenho*. 4. ed. [S. l.]: Manole, 2014. cap. 8, p. 209-238.

GILLEN, Terry. **Avaliação de desempenho**. 1. ed. 2000: Você s.a, 1995. 63 p.

MOREIRA, ElenGongora. A importância do feedback na pesquisa de clima organizacional: feedback. *In: CLIMA Organizacional*. [S. l.]: IESDE, 2008. p. 77-81. ISBN 978-85-7638-948-4.

XAVIER, Ricardo. Acompanhamento e Avaliação de Desempenho. *In: GESTÃO de Pessoas na Prática*. São Paulo: Gente, 2006. p. 51-56.

**INTELIGÊNCIA EMOCIONAL  
EMOTIONAL INTELLIGENCE**

**ANA PAULA GOMES**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

**GISLAYNE VALÉRIA DOS SANTOS ALVES DE SÁ**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

**SANDRA TEOTONIO DA SILVA**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

**MAGALI CASTRO**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

Email: magali.castro@alpha.rec.br

**INTELIGÊNCIA EMOCIONAL**

Pode ser entendida como a capacidade de gerenciar as emoções no sentido de alcançar os objetivos planejados. É possível perceber a necessidade de aprender a lidar com as fraquezas, limitações e restrições pessoais, afim de atingir o êxito pessoal.

Conforme Goleman (2001), o termo “Inteligência Emocional” começou a ser usado em 1995, em uma linha de investigação que se trata de estudar e pesquisar a capacidade que uma pessoa tem para administrar seus sentimentos de forma adequada e afetiva, e é um dos fatores chave para um aprendizado na área profissional.

De acordo com Villar, Franco e Melo (2008, p. 428), “a Inteligência Emocional é a capacidade de aprender e compreender as emoções de nós mesmos e dos outros”.

Inteligência Emocional não quer dizer liberar sentimentos, “ Botar tudo para fora”. Diferentemente, significa, administrar sentimentos de forma a expressá-los e apropriadamente e afetivamente, permitindo às pessoas trabalharem juntas, com tranquilidade, visando suas metas comuns. Afirma (GOLEMAN 2001, p.19).

Para Goleman (2001), a inteligência emocional nos capacita a administrar nossas emoções para alcançarmos nossos objetivos, buscar a entender melhor nossos sentimentos, aprender a lidar com as outras pessoas, com nossas inseguranças, nossos medos e insatisfações para termos bons resultados em nossas vidas. A inteligência emocional trabalhada e explorada favorece grandes oportunidades pessoal e profissional, melhora nosso autogerenciamento, além de permitir um ambiente harmonioso, produtivo e eficaz em todos os aspectos.

Desenvolver a inteligência emocional pode ser um diferencial que todos nós precisamos buscar, para adquirirmos uma qualidade de vida melhor, uma vez que, ela nos permitiu aumentar a qualidade das relações, sermos capazes de identificar os sentimentos de quem está ao nosso redor e desta forma termos um feedback das nossas emoções, fatos que nos impulsionam a permanecer em construção com nossa mente, corpo e alma.

De acordo com Johann (2013), a Inteligência nos tempos passados, resumia-se em duas dimensões: Linguística (ou verbal) e também a Lógica/ Racional. Porém com a trajetória da humanidade, alguns povos consideravam um indivíduo inteligente pela capacidade que aquela pessoa tinha para armazenar uma série de informações em seu cérebro, porém inconformado com as pessoas mensurarem a Inteligência apenas pelas habilidades bem desenvolvidas na linguística, lógica/racional ou na capacidade de memorização, o psicólogo e professor Howard Gardner, da

Universidade de Harvard, nos Estados Unidos, desenvolveu em 1980, após uma série de estudos, a Teoria das Inteligências Múltiplas, são elas:

- **Inteligência Linguística-** Envolve a capacidade de expressão através da palavra, seja ela escrita ou falada.
- **Inteligência lógica/ matemática-** Abrange a habilidade em desenvolver pensamento racional lógico, cálculos matemáticos e etc.
- **Inteligência musical-** Abrange a habilidade em composição, compreensão de padrões musicais, inclusive identificando o som, tom e o timbre de voz.
- **Inteligência corporal-cinestésica-** É a capacidade de movimentar o próprio corpo e está ligada a um bom senso de ritmo.
- **Inteligência espacial-** Este perfil de inteligência tem uma enorme facilidade para criar, imaginar, desenhar e compreender o mundo visual com precisão.
- **Inteligência interpessoal-** Constituem-se na construção de relacionamentos com outros indivíduos.
- **Inteligência intrapessoal-** Expressa a capacidade do indivíduo conhecer a si mesmo, seu "eu profundo" e sua essência.

De acordo com as ideias de Gardner sobre as Inteligências Múltiplas abriu espaço para outras habilidades cognitivas. Atualmente foi acrescentada a inteligência **Naturalista**. Portanto, a quem considere mais uma, que é a **Existencial** (GARDNER, 1994, apud JOHANN, 2013, p. 71).

Com a criação do conceito de inteligências múltiplas surgiu uma questão central a respeito do ambiente organizacional, onde "quais são as inteligências múltiplas que garantirão o êxito de um profissional ao longo do tempo?". Trabalhando nesta problemática e tentando obter respostas, Daniel Goleman, ph.D pela Universidade de Harvard e jornalista do jornal The New York Times, realizou pesquisas cerebrais e comportamentais com empregados de 120 empresas nos Estados Unidos, ele publicou um livro em 1995 com os resultados da pesquisa e declarou que a chave para o sucesso no ambiente organizacional, estava no desenvolvimento do que ele resolveu chamar de Inteligência Emocional (GOLEMAN, 1995, apud JOHANN, 2013, p.76).

Conforme Goleman (1995), a Inteligência Emocional é composta de cinco habilidades principais, que são elas:

- **Autoconhecimento ou Autoconsciência:** Capacidade de reconhecer as próprias emoções e sentimentos. É importante conhecermos a si mesmo, nossos limites, pontos fortes e fracos.
- **Autocontrole ou Autogestão:** Capacidade de lidar com seus próprios sentimentos e emoções, fazendo com que não sejamos reféns dos nossos sentimentos ou impulsos.
- **Automotivação:** É a realização pessoal, gerando estados emocionais e mentais positivos, ou seja, é a capacidade de se manter motivado.
- **Empatia:** É a capacidade de se colocar e enxergar as situações no lugar do outro.
- **Habilidades em relacionamentos interpessoais:** Interação com outros indivíduos, sabendo como trabalhar em equipe e mantendo um bom clima organizacional.

## **A INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NA LIDERANÇA**

Atualmente, o capital humano vem sendo considerado o principal ativo das organizações, fato que tornou a inteligência emocional um ponto chave na obtenção de resultados positivos. A partir dessa visão, o mercado de trabalho passou a buscar lideranças que consigam equilibrar um bom relacionamento com seus subordinados e os objetivos da empresa.

A principal função do líder é inspirar bons sentimentos em seus liderados. Isso ocorre quando o líder cria ressonância – um estoque de positividade que libera o que há de melhor nas pessoas. Em seu nível mais profundo, portanto, a missão primordial da liderança é emocional. (GOLEMAN; BOYATZIS; MCKEE, 2018, p. 9).

Segundo Goleman, Boyatzis e Mckee (2018), as emoções eram vistas como problemas que causavam transtornos no desenvolvimento da organização, porém, hoje, as empresas devem perceber que precisam de líderes que desenvolvam um relacionamento saudável com seus liderados, que sirvam de exemplo, de entusiasmo, motivação, responsabilidade diante dos mesmos, uma vez que, uma liderança tóxica

traz inúmeros malefícios para o ambiente organizacional, pois os colaboradores esperam que seus líderes sejam pessoas que os apoiem na execução de suas tarefas.

Os líderes devem saber conduzir as emoções na direção dos objetivos da organização, inflamando, direcionando de forma positiva os talentos de seus liderados e devem procurar manter um estado de espírito de cooperativismo, mantendo o bom humor, tornando-se um guia do seu grupo, exaltando suas emoções positivas e dissipando as tóxicas.

Emoções são muito intensas, fugazes e por vezes perturbam o trabalho; estado de espírito costumam ser sentimentos menos intensos e mais duradouros, que tipicamente não interferem na execução do trabalho. E um episódio emocional em geral deixa um estado de espírito correspondente mais duradouro; um fluxo contínuo, discreto, de sentimento percorrendo o grupo. (GOLEMAN; BOYATZIS; MCKEE, 2018, p. 25).

Segundo Goleman, Boyatzis e Mckee (2018), diante de uma visão empresarial, as emoções e o estado de espírito parecem irrelevantes, mas trazem consequências na execução do trabalho. Estados emocionais como, ansiedade, raiva, humor sombrio, rir geram estados de espírito positivos ou negativos, e dependendo de qual estado as pessoas estejam, podem ver o lado favorável da situação ou concentrar-se no lado inconveniente da mesma.

Conforme Goleman, Boyatzis e Mckee (2018 p. 29), “o senso comum diz, é claro, que empregados que se sentem otimistas provavelmente farão um esforço extra para agradar aos clientes e com isso aumentar os lucros”.

Para Goleman, Boyatzis e Mckee (2018), as notas atribuídas ao clima organizacional servem como índice para avaliar a satisfação dos clientes em relação a empresa, e isso, reflete nos resultados da mesma. Funcionários que lidam diretamente com o cliente, caso estejam desestimulados, anunciam uma alta rotatividade de colaboradores, a queda na satisfação dos clientes e conseqüentemente nas receitas das empresas.

Para solucionar esse problema, além das relações entre clima e condições de trabalho ou salário é preciso ter um líder que tenha um relacionamento solidário e empático com sua equipe, que saiba acolher suas insatisfações com o trabalho estressante, desenvolvendo nela o espírito de profissionalismo, ou seja, os estados de espírito bem como as ações dos líderes atingem a forma como os funcionários se

sentem e como trabalham, portanto, administrar seu humor é um fator de êxito para os negócios, pois o humor do líder afeta o das pessoas que o cercam. Desenvolver a competência da inteligência emocional é primordial para as organizações, seja para líderes ou liderados, pois a mesma traz inúmeros benefícios tanto na área profissional quanto pessoal.

Para Goleman (2001), os benefícios parecem simples, mas apesar de fazer parte do nosso dia a dia, não é uma tarefa fácil, o despertar das pessoas nesse sentido ainda é pequeno, precisamos trabalhar duro ao longo da vida para fortalecer nossas emoções e utilizá-las dentro das organizações e em nossa vida pessoal. Podemos citar alguns benefícios da inteligência emocional que nos proporcionam grandes resultados, como:

- Manter o foco sempre nos objetivos que queremos para nossas vidas;
- Ser grato;
- Ter controle emocional;
- Procurar nosso autoconhecimento;
- Aumento da produtividade;
- Metas mais claras e palpáveis, entre outros.

Observam-se os inúmeros benefícios proporcionados pela inteligência emocional para a vida do ser humano. Lutar contra a própria natureza e conseguir controlar impulsos avassaladores, são méritos de poucos, mas que podem ser alcançados através das competências emocionais. Afirmo (GOLEMAN, 2001, p.37).

Conforme Goleman (2001), o desenvolvimento das competências emocionais não é uma tarefa fácil, requer nossa dedicação e força de vontade para superar as nossas fraquezas em qualquer âmbito de nossas vidas, mas todo esforço para alcançar esse objetivo é recompensado através de uma vida emocional mais saudável que nos impulsiona na direção da conquista do autoconhecimento, fazendo de nós pessoas com um poder maior de autogerenciamento e profissionais mais conscientes de nossas qualificações.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do estudo realizado observamos que a inteligência emocional é um fator determinante para o sucesso tanto na vida pessoal, quanto profissional, pois emoções precisam ser trabalhadas e compreendidas, negá-las é escolher um caminho tortuoso, porque elas continuarão dentro de nós e se manifestarão em nossas atitudes, em nossa forma de nos relacionarmos, nos levando ao sucesso ou fracasso.

Desse modo, verificamos que as pessoas que buscam o autoconhecimento, conseguem gerenciar suas emoções, desenvolvem suas competências e habilidades e as utilizam para aumentar suas potencialidades.

Outro fato que foi verificado com o estudo, é a mobilização das organizações na busca por líderes com esta competência desenvolvida.

Assim, fica claro a relevância da Inteligência Emocional na vida das pessoas e organizações para atingir resultados e melhorar as relações humanas.

## REFERÊNCIA

- GOLEMAN, D. **Inteligência Emocional**: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente. 36. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 1995.
- GOLEMAN, D; BOYATZIS, R; MCKEE, A. **O poder da Inteligência Emocional**: como liderar com sensibilidade e eficiência. 1. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2018
- GOLEMAN, D. **Trabalhando a Inteligência Emocional**. 2. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.
- JOHANN, S. J. **Comportamento Organizacional**: teoria e prática. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.
- VILLAR, H. A; FRANCO, M. S; MELO, F M. **Dicionário da linguagem portuguesa**. 3. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2008.



**FERRAMENTAS DE LIDERANÇA PARA O DESENVOLVIMENTO DO TEAM**

**BUILDING**

**LEADERSHIP TOOLS FOR TEAM BUILDING DEVELOPMENT**

**DANILO FRANÇA DE**

**CARVALHO**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

**JANE CLEIDE BEZERRA DA**

**SILVA**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

**LINDIVALDO FRANCISCO PEREIRA**

**JUNIOR**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

**MÁRCIA MARIA MENDES DOS SANTOS**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

**MARIA IZABELA RAMOS DA SILVA**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

## **MARICELMA VIEIRA DE CARVALHO**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

## **JAQUELINE MOURA**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

Email: jaqueline.moura@alpha.rec.br

## **INTRODUÇÃO**

Este trabalho visa compreender quais as ferramentas necessárias para o desenvolvimento de equipes de uma organização. A pesquisa se debruça sobre o TEAM BUILDING, modelo de gestão cujo conjunto de técnicas possui a intenção de fortalecer os membros da equipe de uma empresa, transformando de fato num time uno que trabalhará de maneira assertiva e colaborativa com as mesmas afinidades, desenvolvendo e dividindo informações e conhecimentos. Nesse ponto encontramos então nosso problema de pesquisa que se empenhará a responder: quais os resultados do uso das ferramentas para o desenvolvimento do TEAM BUILDING? Para corroborar a importância desse estudo, é salutar ter como justificativa que a liderança atual não se baseia em quem manda e quem obedece e sim na troca de experiências de um grupo que busca alcançar os resultados propostos pela empresa. Sendo assim, podemos compreender que quando há alta colaboração dentro e entre equipes, o melhor desempenho é obtido.

## **OBJETIVOS**

Analisar o papel da liderança como ferramenta de motivação e crescimento para construção de equipes que se tornarão um time coeso e uno (TEAM BUILDING) através de uma revisão de literatura.

### **Objetivo Geral**

Apresentar as ferramentas de TEAM BUILDING e um breve conceito sobre os estilos de Liderança, que comumente são adotados pelos líderes nas organizações e descrever quais destes estilos é o melhor a ser adotado conforme o tipo de organização, bem como suas possíveis vantagens e desvantagens e como esta escolha pode influenciar a organização.

#### Objetivos Específicos

Categorizar e exemplificar os diversos estilos de liderança;

Especificar a importância do TEAM BUILDING;

Descrever as ferramentas utilizadas para a construção de equipes.

#### LIDERANÇA

O conceito de liderança atualmente é muito mais que gerenciar pessoas. Quando falamos em liderança é alguém que esteja capacitado em lidar com o ser humano e suas idiossincrasias. Para Hunter (2004), quem quiser ser líder deve ser primeiro servidor. Se você quiser liderar, deve servir.

Em outras palavras podemos dizer que consiste em assumir várias responsabilidades dentro da organização, proporcionando aos funcionários entre outras coisas: aprendizado, trabalho em equipe, construção de bons relacionamentos tanto interno quanto externo. As organizações buscam líderes com inteligência emocional, indivíduos que busquem as necessidades de satisfação e contribuem para servir.

Dessa maneira é possível preparar as pessoas para desenvolver todo e qualquer potencial de liderança (JÚLIO; SALIBI NETO, 2002). A liderança é o relacionamento de uma pessoa com os demais com o objetivo de alcançar resultados. Sendo assim, aquele que se destacar será o líder e os demais, os liderados. Para que o grupo tenha bons resultados é preciso que o líder tenha qualidades que possa transformar em uma competência superior em influenciar as

peças, nem por isso a liderança depende apenas do líder, mas também da colaboração dos demais. É um trabalho em equipe.

E para que este trabalho em equipe seja profícuo, as pessoas e as empresas precisam se desenvolver, para tanto é necessário criar estratégias. Cabe à liderança descobrir as competências de cada liderado e aproveitar o seu potencial para agregar valor à empresa. Chiavenato (2003, p.76), diz que “as pessoas e as organizações estão engajadas em uma complexa e incessante interação”. Isto porque ambos precisam um do outro para existir. O mesmo Chiavenato (2003) reforça que a liderança deve tratar as pessoas como indivíduos e não como meios de produção.

Contudo, é importante salientar que existe uma distinção entre líder e estilo de liderança. Segundo Moscovici (1998), o líder é a pessoa que possui a responsabilidade de gerir e coordenar determinadas atividades. O estilo de liderança é a maneira pela qual este líder irá influenciar as demais pessoas no grupo.

Entretanto, antes de abordar a relação entre valores e atitudes perante estilos de liderança, é pertinente compreender um pouco mais sobre liderança e eficácia já que nos últimos anos a sociedade tem passado por um processo de transformação radical sem precedentes e isso tem afetado, diretamente, o modo de administrar organizações e gerenciar pessoas. Dessa forma, têm-se vivenciado mudanças significativas na sociedade, nas empresas e nas relações humanas.

## O LÍDER EFICAZ

Muitas estratégias utilizadas pelos gestores, não são eficazes e não conseguem motivar seus liderados para obter um resultado positivo, já que as mudanças acontecem de maneira cada vez mais rápida devido à globalização (tudo é visto e utilizado em todo o mundo).

O líder eficiente é a figura que representa o modelo que a sociedade contemporânea procura. Não somente por carregar e disseminar a eficácia, mas por suas atribuições que podem ser compartilhadas para os demais funcionários, em

busca de potencializar estímulos na equipe e, além de tornar o ambiente corporativo mais atrativo, estimula a competitividade responsável para atingir os resultados estimados pela empresa.

Ainda se fala sobre o "líder nato", trazendo a ideia que alguém já nasceu para liderar desde o berço, quando na verdade, a liderança e eficácia podem ser aprendidas. Segundo Drucker (1990, p. 6) "eficácia, portanto, pode ser aprendida mais do que isso: a eficácia tem de ser aprendida".

Então, compreende-se assim que qualquer pessoa pode se tornar eficaz, desde que se permita a mudanças, novos aprendizados, crescimento pessoal e profissional. O líder eficaz é conhecido por sua flexibilidade, o mesmo não possui características de autoritarismo ou liberalismo, todavia, entende-se a sua eficácia pela maneira de conduzir pessoas, estimulando-as através de suas capacidades.

Entender sobre as características de cada membro da equipe é fundamental para um bom líder, pois conseguirá extrair de cada pessoa o que ela possui de pontos fortes e torná-las evidentes, tornando os resultados extraídos como parte de seu trabalho como líder.

Para mensurar a qualidade de um líder, se faz necessário entender as suas características. "Inteligência, imaginação e conhecimento são recursos essenciais, mas somente a eficácia pode convertê-los em resultados. Por si, esses atributos apenas estabelecem um limite para o que se pode atingir" (DRUCKER, 1990, p. 16).

Administrar recursos e gerir pessoas são características de uma liderança eficaz. A responsabilidade de desenvolver pessoas no ambiente corporativo vai além de estímulos, é necessário intensificar a importância do trabalho realizado pelos colaboradores e equalizar a comunicação sobre os objetivos propostos e os resultados a serem atingidos.

Para administrar toda essa mudança percebe-se que é necessária a influência da liderança com intuito de motivar seus colaboradores na busca de resultados positivos.

## ESTILOS DE LIDERANÇA

Agora que compreendemos o significado de liderança e a relação entre ela e a eficácia, precisamos entender quais são os estilos que consistem nas atitudes de um líder para com os seus colaboradores.

Pensando assim, Araújo (2006) destaca que existem vários estilos de liderança que o líder pode se utilizar, sendo que os principais são: o autoritário ou autocrático, o democrático e o liberal, também conhecido como *laissez-faire*. Segundo Araújo (2006), esses três estilos se definem da seguinte forma:

Autoritário ou autocrático cujo nível de intervenção do líder é alto, neste caso, o líder toma as decisões sem consultar o grupo, fixa as tarefas de cada um e determina o modo de concretizá-las.

Democrático: possui nível médio de intervenção do líder, este estilo também é chamado de estilo participativo, o líder compartilha sua responsabilidade de liderança, envolvendo os funcionários no processo de tomada de decisão. Assim, o grupo participa na discussão da programação do trabalho, na divisão das tarefas e as decisões são tomadas a partir das discussões do grupo.

Laissez-Faire ou Liberal é um estilo de intervenção quase nula, neste estilo, o líder funciona como elemento do grupo e só acaba intervindo se for solicitado. É o grupo que levanta os problemas, discute as soluções e decide. O líder não interfere na divisão de tarefas, limitando-se a sua atividade, a fornecer informações, se a sua intervenção for requerida.

De acordo com Smith e Timby (2005) podemos observar vários pontos a serem considerados em cada estilo de liderança. Para o estilo de liderança autocrática, o tipo de organização mais indicado seria, por exemplo, uma organização que possua uma linha de produção, onde o líder é quem define as tarefas e toma as decisões isoladamente. A adoção deste estilo não abre espaço para a iniciativa pessoal, as decisões são tomadas rapidamente e a produtividade até é elevada, entretanto esse estilo de liderança gera conflitos, atitudes de agressividade, de frustração, de submissão e desinteresse porque a realização das tarefas não é acompanhada de satisfação, entre outros fatores que desgastam a

relação entre a gestão e seus subordinados.

A liderança democrática é indicada para uma empresa que esteja desenvolvendo ou aperfeiçoando um processo da organização. É relevante destacar que Araújo (2006) atribui este estilo como uma característica muito presente em líderes femininas. Esta liderança assume uma atitude de apoio, integrando-se ao grupo, sugerindo alternativas sem, contudo, as impor. A produtividade é boa e, sobretudo, constata-se uma maior satisfação e criatividade no desempenho das tarefas, com maior intervenção pessoal, bem como o desenvolvimento da solidariedade entre os participantes.

Os subordinados contribuem para as tomadas de decisões, se engajam com a causa para alcançar as metas e a comunicação é mútua entre os níveis da organização. Contudo os membros da equipe podem não reconhecer devidamente o papel do líder no processo e a tomada de decisão tende a ser mais demorada. Caberá ao líder do grupo conseguir harmonizar os interesses para que as decisões sejam tomadas de forma transparente, compartilhada e visando o bem de todos.

A liderança liberal reside em empresas em que os subordinados trabalham em projetos individuais, pois os seus resultados normalmente são de caráter qualitativo, como por exemplo, empresas de design, desenvolvimento de softwares, moda e etc.

Nas equipes com esse tipo de líder, quando o grupo não tem capacidade de auto-organização, podem surgir frequentes discussões, com desempenho das tarefas pouco satisfatórias. O nível de comunicação pode ser baixo e causar um desalinhamento dos objetivos entre as partes e a equipe não têm retorno sobre seu desempenho. Todavia, o desempenho dos funcionários tende a ser de alto nível, devido a sua independência e eles tendem a desenvolver seus próprios objetivos, que muitas vezes agregam valor a organização.

Segundo Senge (1998) e Bowditch e Buono (2002), qualquer indivíduo tem potencial para exercer a liderança e utilizar todos os seus estilos quando for conveniente, pois não existe um único estilo de liderança a ser adotado permanente nas organizações, e sim, o contexto organizacional em que a empresa se encontra

é que deverá influenciar o estilo a ser adotado pelo líder para cada situação.

## FERRAMENTAS PARA O TEAM BUILDING

Como já foi dito anteriormente, o TEAM BUILDING é um modelo de gestão. Esse termo anglófono se refere a um novo tipo de treinamento que possui como um dos seus objetivos motivar os funcionários, e, como dito anteriormente, transformar a equipe num time uno. Segundo Bellintani (2020), como forma de melhorar sua cultura organizacional, tal modelo vem sendo cada vez mais usado pelas empresas e, sendo assim, independente do estilo ou estilos de liderança que serão utilizados, o conceito de TEAM BUILDING envolve o uso de atividades práticas em grupo, de caráter lúdico e interativo, com o objetivo de fortalecer os laços entre os membros de uma equipe – e dessas equipes com as outras na empresa – de forma a poder contar com colaboradores mais engajados, que saibam trabalhar em equipe e atingir resultados consistentes de forma colaborativa.

Ainda de acordo com Bellintani (2020), os funcionários desenvolvem relações mais reais e interações mais dinâmicas, o que transforma as experiências em aprendizados muito mais efetivos e duradouros, trazendo à tona uma verdadeira viagem de autoconhecimento. Todavia, nem todos estão preparados para os processos de TEAM BUILDING. Cabe ao departamento de recursos humanos a tarefa de recrutar e selecionar pessoas com o perfil adequado para trabalhar em equipe e para que a organização alcance os resultados que almeja não basta encontrar um profissional com as habilidades necessárias para a vaga, é necessário levar em consideração se o profissional terá o perfil adequado para a equipe e para a empresa e por fim, é importante saber como reter os talentos encontrados.

À medida que o TEAM BUILDING é implantado algumas etapas são essenciais para a construção do treinamento que irá moldar as equipes. Caberá ao facilitador reunir todos os participantes e passar as informações necessárias e a programação do treinamento. Em seguida, cada funcionário, separadamente, receberá as instruções sobre a prática que será adotada. Por fim, será feita uma



análise do desempenho de todas as atividades que foram propostas. É importante saber como cada pessoa se sentiu, como foi sua atuação durante o processo e o que foi exigido de sua parte em cada tarefa (BELLINTANI, 2020)

Dinâmicas de grupo, atividades ao ar livre, os mais diversos jogos corporativos deverão ser utilizados com o intuito de conhecer melhor cada funcionário, saber como eles se sairão, como aprenderão uns com os outros, a entenderem a importância da diversidade e a trabalharem em conjunto.

## **METODOLOGIA**

A metodologia utilizada para a elaboração deste artigo foi a utilização de pesquisas bibliográficas de livros, revistas, teses, dissertações sites especializados sobre o assunto, entre outros. Segundo Cervo e Bervian (2002) a pesquisa bibliográfica procura explicar um problema através de referências bibliográficas buscando conhecer e analisar as contribuições culturais e científicas.

Köche (1997, p. 122) reforça o aspecto do objetivo da pesquisa bibliográfica que seria o de: “conhecer e analisar as principais contribuições teóricas existentes sobre um determinado tema ou problema, tornando-se instrumento indispensável a qualquer tipo de pesquisa”.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As ferramentas de liderança para o desenvolvimento do TEAM BUILDING buscam o desenvolvimento através do seu capital humano, com o decorrer dos anos, o colaborador por meio de sua individualidade, vem demonstrando que deve ser considerado como parte principal na organização, onde analisando este indivíduo, observa-se que ele não caracteriza apenas mais uma peça no processo produtivo, e sim o ponto chave para assegurar o sucesso de qualquer empresa.

Diante deste cenário, o papel da liderança também sofreu uma considerável evolução, com a transformação do líder que passa a ser um facilitador das relações no ambiente de trabalho, tornando-se um gestor de pessoas. Neste sentido, é necessário que as empresas revejam suas práticas de gestão, procurando

aprimorar os níveis de motivação e comprometimento dos seus colaboradores, com o propósito de alcançarem vantagem competitiva frente ao ambiente empresarial capitalista.

E por mais diferentes que sejam não se pode menosprezar nenhum dos estilos de liderança. Entretanto, o fato do líder não se utilizar dos outros estilos, que não o de sua preferência, não significa que exista uma resistência da sua parte em relação as mudanças. É importante estabelecer um nível de liderança, onde seja possível através dos objetivos organizacionais, saciar também os objetivos pessoais, de modo a vislumbrar o crescimento mútuo das partes envolvidas.

Portanto, a direção deve acompanhar o desempenho de seus líderes, para que quando uma mudança de estilo for necessária, esse líder possa adaptar-se a nova situação sempre que necessário.

Deste modo, podemos observar a importância do líder e seu papel como influenciador e motivador dos indivíduos nas organizações, além de se verificar que o líder se caracteriza como peça principal para orientação e condução da equipe frente às constantes mudanças e inovações no ambiente de trabalho, focando sempre a maximização dos resultados.

E a partir do momento que um líder consciente do seu estilo de liderança escolhe um modelo de gestão que permite a elaboração e construção de equipes (TEAM BUILDING) os funcionários conquistam uma maior interação entre eles, o que pode não acontecer normalmente somente pelo fato de trabalharem juntos.

Por isso, o TEAM BUILDING proporciona um sentimento de pertencimento da equipe, já que todos se conhecerão melhor e, por conseguinte, conseguirão se comunicar de forma muito melhor com todos os membros.

A comunicação de maneira assertiva irá engajar de modo orgânico e eficiente através da troca de informações entre si.

## REFERÊNCIA

- GOLEMAN, D. **Inteligência Emocional**: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente. 36. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 1995.
- GOLEMAN, D; BOYATZIS, R; MCKEE, A. **O poder da Inteligência Emocional**: como liderar com sensibilidade e eficiência. 1. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2018
- GOLEMAN, D. **Trabalhando a Inteligência Emocional**. 2. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.
- JOHANN, S. J. **Comportamento Organizacional**: teoria e prática. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.
- VILLAR, H. A; FRANCO, M. S; MELO, F M. **Dicionário da linguagem portuguesa**. 3. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2008.

**A QUALIDADE DE VIDA E O FATOR MOTIVACIONAL DOS TRABALHADORES  
DAS EMPRESAS DE LOGÍSTICA: UMA ANÁLISE DE LITERATURA**

**QUALITY OF LIFE AND THE MOTIVATIONAL FACTOR OF WORKERS IN  
LOGISTICS COMPANIES: A LITERATURE ANALYSIS**

**ELISÂNGELA CRISTINA ISIDRO DOS SANTOS MENDES**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

**JOÃO ALVES DA SILVA NETO**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

**JOSÉ WILBER OLIVEIRA DE ALBUQUERQUE**

Faculdade Alpha

Endereço: Gervásio Pires, 826, Santo Amaro, Recife, PE

**RESUMO**

Este trabalho é fruto de pesquisa realizada durante a pós-graduação na Faculdade Alpha de acordo com a preocupação de seus autores que, como profissionais logísticos e administradores, observam a necessidade de se prestar maior atenção à qualidade de vida e motivação dos trabalhadores que estão nos bastidores do transporte de cargas da Região Metropolitana do Recife (RMR). É notório o crescimento e evolução motivacional nos últimos anos em diversas outras áreas com resultados satisfatórios, principalmente quando analisamos todo o avanço impulsionado pela Revolução Industrial. E é mais gritante ainda nestes primeiros vinte anos do século XXI. Desta forma, é de fundamental importância uma análise da

problemática envolvida e da qualidade tão buscada hoje, motivando os colaboradores para obter-se um resultado positivo em todo o processo.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida no trabalho; Motivação; Logística; Transporte de Cargas; Gestão de Pessoas.

## ABSTRACT

This work is the result of research carried out during graduate studies at Faculdade Alpha. According to the concern of its authors who, as logistical professionals and administrators, observe the need to pay greater attention to the quality of life and motivation of workers who are in the background of cargo transportation in the Metropolitan Region of Recife (RMR). The motivational growth and evolution in recent years in several other areas with satisfactory results is exponential, especially when we analyze all the progress driven by the Industrial Revolution. It is even more striking in these first twenty years of the 21st century. Thus, an analysis of the issues involved and the quality so sought after today is of fundamental importance, motivating employees to obtain a positive result in the entire process.

**Keywords:** Quality of life at work; Motivation; Logistics; Charge transport; People management.

## INTRODUÇÃO

As organizações em todo o mundo, desde a década de 1950, voltaram seus olhares para o movimento que deu origem à preocupação com a qualidade de vida no trabalho. Ao longo das décadas seguintes o movimento foi ganhando mais força e conquistando o apoio de diversos grupos envolvidos nas relações trabalhistas. Os cientistas sociais, os líderes sindicais, agentes de Estado e as próprias empresas estavam todos trabalhando em busca de minimizar os efeitos negativos que o trabalho pode causar na vida e no bem-estar geral dos trabalhadores. Nos anos 70, sobretudo nos Estados Unidos da América, a expressão qualidade de vida no trabalho foi publicamente introduzida. A intenção era que a sociedade e as organizações em geral tomassem conhecimento do assunto, que passou a ser uma forma de aumentar o engajamento dos trabalhadores e, conseqüentemente, a produtividade das empresas

alavancando o país na competitividade internacional e o deixando menos distante do sucesso dos estilos e técnicas de gestão japonesas centradas nos empregados.

A globalização colocou a questão da qualidade de vida mais uma vez nos holofotes. A mudança intensa, a crescente exigência dos clientes/consumidores, a busca intensa pela melhoria contínua, o aumento da busca pela qualidade e produtividade, o intenso fluxo de informações, as inovações tecnológicas e a, cada vez mais acirrada, competitividade são as características que, diante do fenômeno mundial que é a globalização, as empresas precisam desenvolver para se manterem ativas e firmes no mercado. São mudanças intensas e rápidas, profundas e marcantes e que muitas vezes não podem ser percebidas pelo grande público, mas que podem e são percebidas por aqueles que de fato são atingidos por elas. Mas o que essas mudanças têm a ver com a qualidade de vida no trabalho? Todas essas características só conseguem ser alcançadas através de uma revisão da cultura e do clima organizacional dessas empresas. Tudo isso só é alcançado se os colaboradores estiverem engajados e comprometidos com a melhoria.

O sistema tradicional de gestão de pessoas, aquela relação patrão-empregado, não é mais adequado aos tempos atuais. As empresas que querem sobreviver hoje, precisam investir na construção de melhores relacionamentos dentro do ambiente de trabalho. Vemos em muitas empresas a área de RH ou, em empresas mais modernas, a área de Gente e Gestão que são extremamente importantes com seu papel no processo de melhoria da relação trabalhista e na qualidade de vida no trabalho, criando programas que mantenham os colaboradores engajados e motivados.

Este estudo limita-se a tratar de como a atenção à qualidade de vida no trabalho e a motivação dos trabalhadores das empresas de logística pode ser um fator importante para o desempenho das suas atividades no mercado.

## **MATERIAL E MÉTODOS**

Após um tempo dedicado à busca e coleta de informações necessárias para composição deste artigo, foram realizadas reuniões através de plataformas digitais para a análise dos materiais e assim chegar aos resultados. Através deste artigo será possível perceber o quão importante é para as organizações manter suas equipes em um ambiente profissional que proporcione qualidade de vida e motivação, como ambas estão relacionadas aos resultados obtidos pela empresa no que diz respeito à produtividade e competitividade de mercado. Será possível também perceber que muitos gestores ignoram o fato de que suas equipes estão sentindo falta de algo que os motive. O material será de grande valia para gerir de forma responsável nossas futuras equipes sempre prezando pelo bem-estar e motivação dentro do ambiente de trabalho.

O objetivo deste artigo é, sobretudo, mostrar para os mais diversos tipos de gestores o valor de se proporcionar um ambiente de trabalho salutar, uma cultura organizacional que preza pelo bem-estar coletivo e pela motivação dos colaboradores. Para isto, foi realizada uma pesquisa bibliográfica de caráter explicativo e descritivo. O levantamento de informações foi realizado através livros, artigos de apoio e sites.

## **RESULTADOS E DISCUSSÕES**

### Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho

Há muito se percebe a preocupação da sociedade com a qualidade de vida. Enquanto o cenário em muitas organizações era o de preocupar-se apenas com a qualidade do que era produzido/ofertado. Contudo, desde meados do século XX pode-se observar que essa atenção tem se voltado à qualidade de vida nos ambientes de trabalho. A Qualidade de Vida no Trabalho ou QVT é o resultado da junção de duas posições que podem ser ditas antagônicas: a busca dos trabalhadores pela satisfação e bem-estar em seu ambiente de trabalho e o interesse das organizações em prover

aos trabalhadores o que irá potencializar a qualidade e a produtividade, como podemos encontrar em Gil (2014, p. 46):

Durante muito tempo, ao falar-se em qualidade nas empresas, enfatizava-se, principalmente a produção. Hoje, fala-se não apenas em qualidade no trabalho mas também em qualidade de vida dos empregados. Isso significa que empregados precisam ser felizes. Para que sejam produtivos, devem sentir que o trabalho que executam é adequado a suas habilidades e que são tratados como pessoas.

De acordo com Chiavenato (2016, p. 57) “qualidade de vida no trabalho representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais por meio de suas experiências na organização.”. Como as necessidades humanas variam de acordo com a personalidade ou cultura de cada indivíduo ou organização, a QVT não pode ser definida apenas pelas características individuais ou situacionais, devemos atentar à atuação sistêmica dessas características individuais e organizacionais.

A QVT é importante não apenas para as organizações que buscam aumento na produtividade em suas operações mas também para os trabalhadores que estão em constante busca de melhoria contínua pessoal e profissional. Por esse motivo, é importante que as empresas, os profissionais de RH, líderes e gestores devem estar atentos a isso, assim como o colaborador deve adquirir competências para equilibrar sua vida pessoal com a profissional se quiser evoluir em sua carreira. O desempenho no cargo e a promoção de um agradável clima organizacional são os mais importantes fatores determinantes do nível de QVT. Se o nível de qualidade for baixo, os colaboradores podem ser conduzidos à alienação e à insatisfação, o que ocasionará em um trabalho realizado com má vontade e comportamentos contraproducentes. Se a qualidade for boa, haverá um clima de confiança e respeito mútuo, aumentando a produtividade do colaborador e o mais importante, haverá êxito psicológico, satisfação e motivação nas atividades que realiza em seu ambiente de trabalho. As organizações são, desta forma, desafiadas a manterem um ambiente que, além de atrair, retenha talentos, já que graças ao intenso fluxo global de informações, os trabalhadores estão cada vez mais conectados, informados e sempre em busca de oportunidades em empresas que sejam conhecidas por promoverem ambientes mais agradáveis.



## Motivação

Em um mundo cada vez mais dominados pela competitividade nos negócios, as empresas precisam estar sempre atentas ao fator motivação na equação da produtividade. Uma empresa produtiva precisa de equipes motivadas. Empregados motivados geram melhores e maiores resultados. Contudo, a motivação pode ser vista como algo subjetivo, pois o que motiva um indivíduo pode, e certamente não irá, não motivar a outro. A analogia feita com o iceberg é interessante para esse caso. O que nos motiva pode não estar tão visível, pode estar embaixo de algumas camadas de comportamento racional. Assim, não existe uma receita simples de motivação.

A motivação é uma força que nos estimula a alguma ação. Geralmente é o desejo de atingir um determinado objetivo que leva o ser humano a agir, é esse desejo que nos motiva. Em Gil (2014, p. 203) podemos encontrar:

Os motivos é que impulsionam e mantêm o comportamento dos indivíduos. São, por assim dizer, as molas da ação. [...]Os motivos ou necessidades dirigem-se para objetivos, que estão fora dos indivíduos. [...]Os indivíduos têm milhares de necessidades.

Em alguns casos é possível que o que motive o trabalhador seja o plano de saúde que a empresa oferece. Noutros casos, o que desmotive o trabalhador seja o excesso de horas trabalhadas, o que é normalmente visto em empresas de Logística, sobretudo transportadoras, para esses trabalhadores o que vai proporcionar mais bem-estar é simplesmente o respeito descanso intrajornada e condições de trabalho favoráveis. No entanto, conforme Guimarães (1998) diante do acirramento da competitividade causada pela globalização, às organizações que apresentarem além dos melhores produtos/serviços, também proporcionar aos seus colaboradores melhores condições de trabalhos terão mais chances de sobrevivência. Ainda nessa perspectiva as organizações que visam implantar um Programa de Qualidade Total, precisam ter em mente que a eficácia da implantação demanda uma mudança da postura gerencial, no que tange não só as atitudes e hábitos, como o modo de pensar dos colaboradores (BARBOSA, 1995). Motivação no ambiente de trabalho é algo menos instintivo e muito mais desafiador do que imaginamos.

No ambiente de trabalho a motivação está ligada a vontade de permanecer naquele lugar, é o combustível para que as ações no ambiente de trabalho fluam na maneira planejada, garantindo resultados positivos, a motivação é muitas vezes associada à paixão, paixão de um atleta por seu time seja em qualquer modalidade, é vestir a camisa.

Tomamos conhecimento por relatos de uma amiga de estudo, que em seu lugar de trabalho pouco foi investido e muito foi recebido em lucro de benfeitoria ao bem estar dos seus colaboradores, em uma sala com pouca utilização foi criado o espaço de bem-estar com almofadas gigantes, tapetes, som ambiente e relaxante. Ambiente do qual o colaborador pode desfrutar não só no horário de descanso após o almoço e sim também antes do horário de trabalho sendo repostas as energias gastas no transporte de casa ao trabalho. em matérias de TV vimos que algumas empresas têm se deslocado para áreas mais arborizadas e com menor tráfego de gente e trânsito para assim ter mais rendimento da produtividade pessoal dos que ficam em sua sede seja administrativo ou executivo.

## Logística

Uma atividade de extrema importância, infelizmente desconhecida por muitos, a logística é um fator fundamental no mundo dos negócios. É através da logística que muitas empresas, sobretudo as voltadas à cadeia produtiva, atingem seus objetivos. De forma resumida, podemos dizer que a logística é responsável por comprar, armazenar e distribuir materiais ou produtos acabados. É responsável pelos materiais dentro da indústria e pela chegada do produto acabado ao consumidor final, trabalhando em conjunto com o que chamamos de cadeia de suprimentos, que engloba desde o fornecedor de matéria-prima até o rapaz que acaba de sair de uma loja do shopping com um novo par de sandálias.

Indo de encontro com o que muitos acreditam, não se pode definir logística apenas como transporte de cargas, assim limitamos algo tão imenso que não dá para exemplificar em uma palavra. A logística é responsável não só pelo transporte de algo ou alguém, sim, os ônibus que circulam pelas ruas e avenidas das nossas cidades

estão fazendo logística. Ela engloba desde a solicitação de uma matéria-prima até a entrega do produto acabado nas mãos do consumidor final pois até a produção ou extração da matéria-prima envolve logística. Ela gere todos os recursos e processos. Desde os primórdios a humanidade faz uso desta grande ferramenta. Tendo recebido mais atenção e destaque em períodos de guerra devido a necessidade de movimentar as tropas e seus suprimentos, as forças militares desde a China antiga até os dias de hoje a trabalham de forma eficaz e eficiente. Seus modais ou tipo de veículos pode ser desde os rodoviários, aquaviário, aéreo e ferroviário até o dutoviário, que pode ser visto em aeroportos, grandes tubulações por onde são distribuídos os combustíveis. Assim sendo favorece e facilita o sistema de toda e qualquer organização, nesse artigo podemos ressaltar que em todos os casos vistos por nós a logística é falha pois um planejamento logístico de qualidade possibilita aos colaboradores total segurança, respeito aos tempo e horários e melhor rendimento na execução do que é proposto, não é fácil planejar rotas que sejam ágeis e seguras na cidade do Recife mas também não é impossível, decisões simples como arrumar as cargas de maneira que venha facilitar e agilizar o processo de entrega.

Fazemos uso da logística todos os dias e muitas vezes nem percebemos. Alguns termos utilizados no cotidiano logístico se aplicam ao cotidiano de qualquer pessoa. Podemos mencionar PEPS (Primeiro que Entra, Primeiro que Sai) o utilizamos no dia da feira, quando arrumamos a despensa de forma a deixar o que acaba de chegar da feira mais ao fundo e o que já estava lá, colocamos para a frente de forma a utilizá-lo primeiro. Também existe o UEPS (Último que Entra, Primeiro que Sai), nesse caso, vamos atentar para os caminhões de uma conhecida marca de refrigerante, esse caminhão passa o dia todo circulando em uma rota criada por uma equipe estratégica de logística, antes de sair do armazém, o caminhão é carregado com diversos pacotes do refrigerante para que seja entregue pela rota. Não, isso não é feito de forma aleatória, os primeiros pacotes colocados no caminhão estão destinados a um determinado cliente, cliente este que está no final da rota programada para o dia. Imaginemos que este caminhão está destinado a realizar vinte entregas no mesmo dia, cada lote de bebidas ali depositados deve ser entregue a um cliente, sendo o último lote destinado ao primeiro cliente do dia.

Sendo bem executado os termos acima cada um com sua finalidade gera ganhos significativos para as organizações pois facilita a vida tanto dos gestores quanto dos colaboradores, reduz perdas controla os custos.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Os diversos cenários possíveis para os trabalhadores de empresas de logística ou das que dela se utilizam são sempre iguais em um detalhe: a grande quantidade de tarefas a serem executadas durante um dia. Seja na área industrial, nos setores de compras ou nos transportes de cargas ou pessoas, cada profissional é parte de uma grande equipe que trabalha visando o bom resultado de suas atividades. É válido lembrar que muitas equipes são pequenas e detém uma grande responsabilidade, a responsabilidade de fazer chegar, de fazer acontecer.

Um dos cenários possíveis, e infelizmente o mais visto em pequenas empresas, é o de uma equipe desmotivada como consequência de nenhum investimento na melhoria do ambiente de trabalho. Existe também cenários em que a política de cargos, salários e carreiras da organização é defasada. Num ambiente de trabalho que pode ser chamado de ruim, desconfortável, sujo, que oferece todos os tipos de estresse para o colaborador, a tendência é que o mesmo esteja infeliz com sua estada ali.

Quando o colaborador está infeliz, ele está desmotivado. Quando está desmotivado, não veste a camisa, não trabalha em equipe, não tem paixão naquilo que faz, faz de qualquer jeito e os resultados são ruins. Se a empresa recebe resultados ruins, ela não é competitiva, perde lugar no mercado, perde autoridade, perde clientes. Com todas essas perdas, algumas passam a sobrecarregar a equipe, cobram excessivamente e tudo isso gera mais desmotivação, acaba com a qualidade de vida do trabalhador e faz com que ele passe para os outros uma impressão ruim do lugar em que trabalha, o que torna a empresa mal vista aos olhos do público.

Simple atos por parte da gestão podem fazer com que esse círculo vicioso da desmotivação seja quebrado. Os setores de RH das empresas podem e devem sempre fazer o melhor que podem para promover um ambiente de trabalho mais salutar, seja na melhoria do ambiente físico, seja na criação de programas de incentivo. Uma simples ação de endomarketing, um lanche realizado numa tarde de sexta-feira, um brinde que é distribuído aos colaboradores, coisas bobas que podem mudar e muito a visão das equipes. Com a conclusão desta análise, é esperando que ele possa contribuir com a mudança e com a implementação de melhores práticas das empresas no que se refere à qualidade de vida no trabalho e motivação dos trabalhadores de modo geral, sobretudo os colaboradores da logística.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, E. S. et al. **Carreira, liderança e trabalhabilidade:** reflexões para o profissional do futuro. 1. Ed. Camaragibe. IGP, 2019.

CAMPOS, L. F. R.; BRASIL, C. V. M. **Logística:** teia de relações. 1. Ed. Curitiba. Intersaberes, 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. **Desempenho Humano nas Empresas:** como desenhar cargos e avaliar o desempenho para alcançar resultados. 7. Ed. Barueri, SP. Manole, 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando com as pessoas:** transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas. 5. Ed. Barueri, SP. Manole, 2015.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas:** enfoque nos papéis profissionais. 1. Ed. São Paulo, SP. Atlas, 2014.

NOGUEIRA, L. C. L. **Gerenciando pela qualidade total na saúde.** Tradução . [s.l.] Universidade Federal de Minas Gerais. Fundação Christiano Ottoni, 1996.