



INTERNATIONAL
INTEGRALIZE
SCIENTIFIC

ed.40
O U T U B R O
2 0 2 4



INTERNATIONAL INTEGRALIZE SCIENTIFIC ISSN/2675-520



INTERNATIONAL
INTEGRALIZE
SCIENTIFIC

ed.40
O U T U B R O
2024



**INTERNATIONAL
INTEGRALIZE
SCIENTIFIC**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Biblioteca da EDITORA INTEGRALIZE, (SC) Brasil

International Integralize Scientific. 40ª ed. Outubro/2024. Florianópolis - SC

Periodicidade Mensal

Texto predominantemente em português, parcialmente em inglês e espanhol

ISSN/2675-5203

1 - Ciências da Administração

2 - Ciências Biológicas

3 - Ciências da Saúde

7 - Linguística, Letras e Arte

8 – Ciências Jurídicas

4 - Ciências Exatas e da Terra

5 - Ciências Humanas/ Educação

6 - Ciências Sociais Aplicadas

9 – Tecnologia

10 – Ciências da Religião /Teologia



**INTERNATIONAL
INTEGRALIZE
SCIENTIFIC**

**Dados Internacionais de
Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca da Editora Integralize - SC – Brasil**

Revista Científica da EDITORA INTEGRALIZE- 40ª ed. Outubro/2024
Florianópolis-SC

PERIODICIDADE MENSAL

Texto predominantemente em Português,
parcialmente em inglês e espanhol.
ISSN/2675-5203

1. Ciências da Administração
2. Ciências Biológicas
3. Ciências da Saúde
4. Ciências Exatas e da Terra
5. Ciências Humanas / Educação
6. Ciências Sociais Aplicadas
7. Ciências Jurídicas
8. Linguística, Letras e Arte
9. Tecnologia
10. Ciências da Religião / Teologia



INTERNATIONAL INTEGRALIZE SCIENTIFIC

EXPEDIENTE

INTERNATIONAL INTEGRALIZE SCIENTIFIC

ISSN/2675-5203

É uma publicação mensal, editada pela
EDITORA NTEGRALIZE | Florianópolis - SC

Florianópolis-SC

Rodovia SC 401, Bairro Saco Grande, CEP 88032-005.

Contato: (48) 99175-3510

<https://www.integralize.online>

Diretor Geral

Luan Trindade

Diretor Financeiro

Bruno Garcia Gonçalves

Diretora Administrativa

Vanessa Sales

Diagramação

Balbino Júnior

Conselho Editorial

Marcos Ferreira

Editora-Chefe

Prof. PhD Vanessa Sales

Editores

Prof. PhD Hélio Sales Rios

Prof. Dr. Rafael Ferreira da Silva

Prof. Dr. Francisco Rogério Gomes da Silva

Prof. Dr. Fábio Terra Gomes Júnior

Prof. Dr. Daniel Laiber Bonadiman

Técnica Editorial

Rayane Souza

Auxiliar Técnica

Rayane Rodrigues

Editores Auxiliares

Reviane Francy Silva da Silveira

James Melo de Sousa

Priscila de Fátima Lima Schio

Lucas Teotônio Vieira

Permitida a reprodução de pequenas partes dos artigos, desde que citada a fonte.



**INTERNATIONAL
INTEGRALIZE
SCIENTIFIC**

**INTERNATIONAL INTEGRALIZE SCIENTIFIC
ISSN / 2675-5203**

É uma publicação mensal editada pela
EDITORA INTEGRALIZE.
Florianópolis – SC
Rodovia SC 401, 4150, bairro Saco Grande, CEP 88032-005
Contato (48) 4042 1042
<https://www.integralize.online/acervodigital>

EDITORA-CHEFE

Dra. Vanessa Sales

Os conceitos emitidos nos artigos são de
responsabilidade exclusiva de seus Autores.



INTERNATIONAL
INTEGRALIZE
SCIENTIFIC

ed.40
OUTUBRO
2024



CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO

ADMINISTRATION SCIENCES

INTERNATIONAL INTEGRALIZE SCIENTIFIC ISSN/2675-520

CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO

- PERFIL DO GESTOR ESCOLAR.....08**
Autor: ADÉLIA APARECIDA DE MELO
Contato: Adelia-melo@hotmail.com.br
Orientador: Prof. Dr. José Ricardo Martins Machado.
 PROFILE OF THE SCHOOL PRINCIPAL
 PERFIL DEL GESTOR ESCOLAR
- BUSINESS INTELLIGENCE: UM CAMINHO PARA INOVAÇÃO E EFICIÊNCIA17**
Autor: RAFAEL FERREIRA DE SOUZA
Contato: rafasg2016@outlook.com
 BUSINESS INTELLIGENCE: A PATH TO INNOVATION AND EFFICIENCY
 INTELIGENCIA DE NEGOCIOS: UN CAMINO HACIA LA INNOVACIÓN Y LA EFICIENCIA
- GESTÃO DA MUDANÇA: UMA ESTRATÉGIA ORGANIZACIONAL COMPETITIVA.....23**
Autor: RAFAEL FERREIRA DE SOUZA
Contato: rafasg2016@outlook.com
 CHANGE MANAGEMENT: A COMPETITIVE ORGANIZATIONAL STRATEGY
 GESTIÓN DEL CAMBIO: UNA ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL COMPETITIVA
- PEDAGOGIA EMPRESARIAL: A AÇÃO DO PEDAGOGO ALÉM DOS MUROS DA ESCOLA.....30**
Autor: JAMES DE MELO SOUZA
Contato: jamesmeloadv@gmail.com
Orientador: Prof. Dr. Rafael Ferreira de Sousa
 BUSINESS PEDAGOGY: THE PEDAGOGUE'S ACTION BEYOND THE SCHOOL WALLS
 PEDAGOGÍA EMPRESARIAL: LA ACCIÓN DEL PEDAGOGO MÁS ALLÁ DE LOS MUROS DEL COLEGIO
- AS MULHERES PRECARIZADAS – DESEMPREGO, EXPLORAÇÃO E EXAUSTÃO - NA SOCIEDADE DO RISCO.....42**
Autor: FERNANDA COLOMBY ORTIZ
Contato: fernandacolombyortiz@gmail.com
Orientador: Prof. Dr. Helio Sales Rios
 PRECARIOUS WOMEN – UNEMPLOYMENT, EXPLORATION AND EXHAUST – IN THE RISK SOCIETY
 MUJERES PRECARIAS – DESEMPLEO, EXPLORACIÓN Y AGOTAMIENTO – EN LA SOCIEDAD DEL RIESGO
- BREVE HISTÓRICO SOBRE O PROCESSO DE GLOBALIZAÇÃO E SEUS EFEITOS NO MERCADO DE TRABALHO.....56**
Autor: FERNANDA COLOMBY ORTIZ
Contato: fernandacolombyortiz@gmail.com
Orientador: Prof. Dr. Hélio Sales Rios
 BRIEF HISTORY OF THE GLOBALIZATION PROCESS AND ITS EFFECTS ON THE LABOR MARKET
 BREVE HISTORIA SOBRE EL PROCESO DE GLOBALIZACIÓN Y SUS EFECTOS EN EL MERCADO LABORAL
- INICIANDO A CONQUISTA DA INDEPENDÊNCIA FINANCEIRA COM RENDA FIXA: UM GUIA ESTRATÉGICO.....64**
Autor: WANDSON VICENTE DA SILVA
Contato: wandsonvicente@gmail.com
Orientador: Prof. Dr. Ederson Renan Pacheco Farias
 STARTING THE JOURNEY TO FINANCIAL INDEPENDENCE WITH FIXED INCOME: A STRATEGIC GUIDE
 INICIANDO LA CONQUISTA DE LA INDEPENDENCIA FINANCIERA CON RENTA FIJA: UNA GUÍA ESTRATÉGICA

PERFIL DO GESTOR ESCOLAR
PROFILE OF THE SCHOOL PRINCIPAL
PERFIL DEL GESTOR ESCOLAR

Adélia Aparecida de Melo
Adelia-melo@hotmail.com.br

MELO, Adélia Aparecida de. **Perfil do gestor escolar**. Revista Internacional Integralize Scientific, Ed. n.40, p. 08 – 16 ,outubro/2024. ISSN/2675 – 5203.

Orientador: Prof. Dr. José Ricardo Martins Machado.

RESUMO

Este artigo aborda o papel e o perfil do gestor escolar contemporâneo, destacando suas funções e responsabilidades tanto no âmbito administrativo quanto pedagógico. O gestor escolar, mais do que um administrador, é um líder que precisa integrar múltiplas dimensões, promovendo uma gestão democrática, inclusiva e participativa. A análise baseia-se em autores como Gil (2013), Honorato (2014) e Souza e Ribeiro (2017), que enfatizam a importância do gestor escolar na criação de um ambiente propício ao ensino-aprendizagem, articulando as demandas da escola, da comunidade e das políticas públicas educacionais. O estudo explora também os desafios enfrentados pelo gestor, como a necessidade de inovação, motivação docente e discente, e a mediação de conflitos, especialmente em um cenário marcado pelas transformações da sociedade da informação. Além disso, destaca-se a gestão participativa como uma estratégia essencial para o desenvolvimento educacional, com o gestor assumindo um papel central na descentralização do poder e no envolvimento ativo de toda a comunidade escolar. A pesquisa conclui que o gestor escolar moderno deve possuir competências técnicas, humanas e conceituais, atuando como um agente de inovação e transformação. Ele precisa promover novas metodologias pedagógicas e adaptar a escola às mudanças contemporâneas, sempre com foco na melhoria contínua da qualidade do ensino e no desenvolvimento dos alunos. A gestão eficaz exige que o gestor esteja em constante aprendizado, aberto à autoavaliação e ao aprimoramento contínuo de suas práticas. Em suma, o gestor escolar é um elemento chave na construção de uma escola que valorize a participação democrática, a inclusão e o sucesso educacional.

Palavras-Chave: Gestão escolar. Liderança educacional. Inovação pedagógica.

SUMMARY

This article addresses the role and profile of the contemporary school principal, highlighting their functions and responsibilities both in the administrative and pedagogical spheres. The school principal, more than an administrator, is a leader who needs to integrate multiple dimensions, promoting democratic, inclusive, and participatory management. The analysis is based on authors such as Gil (2013), Honorato (2014), and Souza and Ribeiro (2017), who emphasize the importance of the school principal in creating an environment conducive to teaching and learning, articulating the demands of the school, community, and educational public policies. The study also explores the challenges faced by the principal, such as the need for innovation, teacher and student motivation, and conflict mediation, especially in a scenario marked by the transformations of the information society. Furthermore, participatory management is highlighted as an essential strategy for educational development, with the principal playing a central role in the decentralization of power and the active involvement of the entire school community. The research concludes that the modern school principal must possess technical, human, and conceptual skills, acting as an agent of innovation and transformation. They need to promote new pedagogical methodologies and adapt the school to contemporary changes, always focusing on the continuous improvement of teaching quality and student development. Effective management requires the principal to be in constant learning, open to self-evaluation, and the continuous improvement of their practices. In summary, the school principal is a key element in building a school that values democratic participation, inclusion, and educational success.

Keywords: School management. Educational leadership. Pedagogical innovation.

RESUMEN

Este artículo aborda el papel y el perfil del gestor escolar contemporáneo, destacando sus funciones y responsabilidades tanto en el ámbito administrativo como en el pedagógico. El gestor escolar, más que un administrador, es un líder que necesita integrar múltiples dimensiones, promoviendo una gestión democrática, inclusiva y participativa. El análisis se basa en autores como Gil (2013), Honorato (2014) y Souza y Ribeiro (2017), que enfatizan la importancia del gestor escolar en la creación de un entorno propicio para la enseñanza y el aprendizaje, articulando las demandas de la escuela, la comunidad y las políticas públicas educativas. El estudio

también explora los desafíos que enfrenta el gestor, como la necesidad de innovación, la motivación docente y estudiantil, y la mediación de conflictos, especialmente en un escenario marcado por las transformaciones de la sociedad de la información. Además, se destaca la gestión participativa como una estrategia esencial para el desarrollo educativo, con el gestor asumiendo un papel central en la descentralización del poder y en la participación activa de toda la comunidad escolar. La investigación concluye que el gestor escolar moderno debe poseer competencias técnicas, humanas y conceptuales, actuando como un agente de innovación y transformación. Debe promover nuevas metodologías pedagógicas y adaptar la escuela a los cambios contemporáneos, siempre enfocados en la mejora continua de la calidad de la enseñanza y el desarrollo de los estudiantes. La gestión eficaz exige que el gestor esté en constante aprendizaje, abierto a la autoevaluación y al perfeccionamiento continuo de sus prácticas. En resumen, el gestor escolar es un elemento clave en la construcción de una escuela que valore la participación democrática, la inclusión y el éxito educativo.

Palabras clave: Gestión escolar. Liderazgo educativo. Innovación pedagógica.

INTRODUÇÃO

No cenário educacional contemporâneo, a figura do gestor escolar torna-se cada vez mais central para o sucesso das instituições de ensino, principalmente diante dos desafios impostos pelas rápidas transformações sociais, tecnológicas e culturais. A escola, como instituição formadora de cidadãos, precisa lidar com demandas complexas que vão desde a inclusão digital até a promoção de um ambiente escolar democrático e participativo. Nesse sentido, o gestor escolar deve assumir um papel de liderança que não se restringe apenas à administração, mas que integra diferentes dimensões da escola, como a gestão pedagógica e o relacionamento com a comunidade. Para Gil (2013), o gestor deve ser o articulador entre as necessidades da escola, da comunidade e das políticas públicas educacionais, promovendo um ambiente que favoreça a participação ativa de todos os envolvidos no processo de ensino-aprendizagem.

Além disso, Honorato (2014) e Sena (2014) ressaltam que o gestor escolar precisa ter uma visão ampla das funções que desempenha, indo além da simples coordenação de tarefas administrativas. Ele é responsável por assegurar a implementação de práticas pedagógicas inovadoras e garantir que a escola esteja preparada para lidar com os desafios contemporâneos, como a desmotivação dos alunos e as dificuldades de gestão de recursos.

Esses desafios exigem que o gestor desenvolva competências em diversas áreas, como liderança, inovação e gestão de conflitos, características essenciais para que a escola funcione de maneira eficaz e inclusiva. Contudo, muitos gestores enfrentam dificuldades para equilibrar essas responsabilidades, o que pode comprometer o desempenho geral da instituição e a qualidade do ensino.

O problema central deste estudo reside na dificuldade que muitos gestores escolares encontram para equilibrar as suas funções administrativas e pedagógicas, especialmente quando lidam com fatores como a falta de recursos, desmotivação dos professores e conflitos internos. A falta de clareza sobre as competências essenciais para a gestão escolar eficaz e sobre o perfil ideal do gestor também contribui para essa dificuldade, muitas vezes refletindo negativamente no desempenho da escola como um todo. Diante disso, o presente trabalho tem como objetivo analisar o perfil e as principais funções do gestor escolar, com foco em suas responsabilidades administrativas, pedagógicas e na mediação de conflitos, além de discutir a importância da inovação e da gestão participativa para o desenvolvimento escolar.

A justificativa para este estudo se baseia na relevância de uma gestão escolar eficiente para a melhoria dos resultados educacionais e para a promoção de um ambiente inclusivo e colaborativo. Conforme afirmam Souza e Ribeiro (2017), o gestor escolar tem um papel fundamental na construção de um ambiente de aprendizagem democrático, onde todos os membros da comunidade escolar possam participar ativamente das decisões. Além disso, o gestor é responsável por garantir que a escola esteja adaptada às mudanças contemporâneas e pronta para enfrentar os desafios da sociedade da informação, que impactam diretamente a motivação e o desempenho dos alunos e professores.

Este artigo está estruturado em três partes principais. No primeiro tópico, será discutido o papel do gestor escolar, com foco em suas atribuições e responsabilidades, conforme destacam autores como Gil (2013) e Honorato (2014). Em seguida, o segundo tópico abordará a gestão educacional no âmbito administrativo, com ênfase nos desafios trazidos pela sociedade da informação e nas estratégias de motivação docente e discente. Por fim, o terceiro tópico discutirá o perfil do gestor escolar contemporâneo, explorando as competências necessárias para exercer uma liderança eficaz e participativa, conforme os estudos de Fujita (2015), Pasa e Müller (2017).

DESENVOLVIMENTO

O GESTOR ESCOLAR

Sena (2014) enfatiza que o gestor possui grandes funções dentro da instituição de ensino, como as finanças a serem controladas, a prestação de contas a comunidade e as autoridades a quem a lei determina, conhecimento das legislações e das normas da Secretaria de Educação, identificar as necessidades da instituição e buscar estratégias e formas para as necessidades da comunidade e da Secretaria de Educação, além dos colaboradores internos, prezar pelo relacionamento positivo entre os membros da equipe escolar, assegurando que a escola esteja sempre limpa e organizada, além da integridade física da escola, manutenção dos ambientes, objetos e equipamentos, conduzindo a elaboração do Projeto Político Pedagógico – PPP, mobilizando a comunidade escolar garantindo processo democrático.

O gestor ainda se atribui a ao acompanhamento cotidiano da sala de aula e o avanço na aprendizagem dos alunos, sendo parceiro do coordenador pedagógico na gestão do aprendizado dos alunos, incentivando e apoiando a implantação dos projetos e iniciativas inovadoras, trazendo o material e o espaço necessário para o desenvolvimento, gerenciando o trabalho de todos e promovendo a comunicação com a sociedade (HONORATO, 2014).

Moreira (2012) considera a gestão educacional no administrar baseado em democratização e descentralização para que o sistema de organização educacional se compreenda como principal característica de reconhecimento a importância da participação efetiva de uma gestão democrática escolar, logo, não descarta a relevância da administração escolar como redimensionada no sentido de impor aspectos políticos, fisiológicos e pedagógicos de cada comunidade.

A gestão educacional então se prevê a propor soluções, organizadas ao administrador, para o desenvolvimento da comunidade, abordando pais, alunos, professores e demais funcionários, transformando a realidade do contexto inserido, enfatizando a importância da

reorganização da gestão escolar. No Brasil, Gil (2013) que esse processo se desenvolveu na década de 80, superando os entraves burocráticos e centralizadores da administração escolar, reorganizando a gestão e fortalecendo a instituição escolar, dando-lhe autonomia para a participação da comunidade escolar de uma forma mais efetiva, usando o gestor educacional administrativo como elemento para o desenvolvimento destas.

Nessa perspectiva, compreende-se que o gestor escolar desempenha um papel essencial na condução e administração de uma instituição de ensino. Mais do que um administrador, ele é o líder responsável por articular as diferentes dimensões da escola, assegurando que todos os processos educacionais e administrativos fluam de forma integrada e eficaz. Sua função vai além da gestão de recursos materiais e humanos; ele também é responsável por promover um ambiente democrático e inclusivo, onde a participação de toda a comunidade escolar — professores, alunos, pais e funcionários — é incentivada e valorizada.

De acordo com Gil (2013), o papel do gestor escolar evoluiu significativamente nas últimas décadas, passando de uma figura puramente administrativa para um líder que promove a participação coletiva e democrática no processo de ensino e aprendizagem. Isso envolve a elaboração e implementação do PPP, que serve como guia para todas as ações da escola, sempre com foco no desenvolvimento dos alunos e na melhoria contínua da qualidade do ensino.

Além disso, o gestor escolar precisa ser um articulador das relações entre a escola e a comunidade. Ele deve garantir que as atividades pedagógicas, culturais e sociais estejam alinhadas às necessidades e expectativas da comunidade escolar. Outro ponto central da função do gestor é o acompanhamento e avaliação constante do desempenho acadêmico dos alunos, trabalhando em parceria com o coordenador pedagógico para identificar dificuldades e propor soluções que promovam a aprendizagem.

Honorato (2014) destaca que o gestor também tem um papel importante na inovação e na implementação de novas práticas pedagógicas. Ele deve apoiar e estimular projetos que utilizem novas metodologias de ensino, garantindo que a escola esteja sempre atualizada e preparada para enfrentar os desafios da educação contemporânea.

Em resumo, o gestor escolar não é apenas um administrador, mas um líder educacional que tem a responsabilidade de coordenar todas as atividades da escola, promovendo um ambiente que favoreça a aprendizagem, a participação democrática e a integração com a comunidade.

O GESTOR EDUCACIONAL NO ÂMBITO ADMINISTRATIVO

Na sociedade da informação, as escolas enfrentam desafios tão atrativos quanto os jogos e a Internet para jovens e crianças. As reclamações recorrentes dos professores são frequentemente atribuídas à falta de interesse e/ou disciplina dos alunos, o que muitas vezes está relacionado à falta de motivação.

É comum que os professores associem o baixo desempenho dos estudantes, geralmente abaixo da média, a fatores motivacionais.

No entanto, essa análise pode ser limitada, pois, em alguns casos, os alunos parecem estar atentos às aulas, embora suas mentes estejam focadas em tópicos completamente alheios ao conteúdo (ALVES, 2013).

Comportamentos aparentemente satisfatórios em sala de aula e até um desempenho escolar adequado podem mascarar sérios problemas de motivação. Por outro lado, o baixo rendimento acadêmico nem sempre é resultado de falta de esforço, ou seja, ausência de motivação.

Nesse cenário, o professor desempenha um papel central na promoção da motivação dos alunos. Ele o faz ao estabelecer metas de aprendizagem claras, apresentar materiais de forma interessante, propor tarefas envolventes, atender às necessidades dos alunos, avaliar o progresso e criar um ambiente propício à aprendizagem (VILLELA; ARCHANGELO, 2013).

No entanto, há equívocos sobre a motivação que podem afetar os próprios professores em seu dia a dia.

Muitas vezes, diante de um contexto desfavorável, seus esforços são frustrados por fatores incontrolláveis, mesmo quando acreditam estar agindo corretamente (ALVES, 2013). Essas crenças equivocadas tendem a ser atribuídas a fatores externos, em vez de reconhecerem o papel do professor na motivação dos alunos.

Nesse sentido, é fundamental que o professor receba treinamento adequado para estimular o interesse e o envolvimento dos estudantes. Este será um dos principais desafios de sua carreira, e, por isso, deve ser um tema prioritário nos programas de formação (GOMES, 2018).

É necessário investir em motivação docente, pois todas as ações realizadas pelos professores em sala de aula impactam diretamente o processo de ensino, mesmo que de forma não intencional.

Além disso, a busca por materiais pedagógicos mais atrativos ou mudanças na postura adotada em sala pode influenciar a percepção de autoeficácia dos professores, conduzindo-os à automotivação.

Portanto, reconhecimento, incentivo e ação são essenciais para promover nos professores o sentimento de pertencimento e aceitação na instituição. Esses sentimentos são determinantes para despertar e sustentar a motivação em qualquer ambiente ou situação (RUDNIK, 2012).

PERFIL DO GESTOR ESCOLAR

O perfil do gestor escolar contemporâneo tem se transformado ao longo dos anos, especialmente com o surgimento de novas demandas e expectativas no campo educacional. O gestor não é mais visto apenas como um administrador, mas como um líder que precisa integrar habilidades técnicas, humanas e conceituais para promover uma gestão eficiente, democrática e participativa.

O gestor escolar do século XXI precisa exercer um papel de liderança que vá além da simples autoridade hierárquica. De acordo com Souza e Ribeiro (2017), o gestor deve ser capaz de equilibrar as permanências de modelos tradicionais com novas incorporações, como a gestão participativa e a inclusão. A liderança democrática se torna essencial nesse contexto, pois permite que o gestor envolva todos os membros da comunidade escolar — professores, alunos, pais e funcionários — nas decisões e na construção do ambiente educacional. Isso cria um senso de pertencimento e corresponsabilidade, o que contribui diretamente para o sucesso das iniciativas escolares.

O papel de um líder democrático, como pontuam Amorim (2017) e Pasa e Müller (2017), está em sua capacidade de delegar tarefas e decisões de maneira compartilhada, assegurando que a comunidade escolar participe ativamente no desenvolvimento das estratégias pedagógicas e administrativas. Isso envolve ouvir e incorporar diferentes perspectivas, além de promover um ambiente de trabalho colaborativo e de apoio mútuo.

O gestor escolar moderno precisa dominar um conjunto de competências específicas que são categorizadas em três grandes áreas: habilidades técnicas, humanas e conceituais (FUJITA, 2015). As habilidades técnicas referem-se ao conhecimento especializado nas áreas de gestão, como o domínio das políticas educacionais, controle financeiro e administração de recursos humanos e materiais. Esse domínio permite que o gestor conduza a escola de forma organizada, assegurando que todos os recursos sejam usados de maneira eficiente e de acordo com as diretrizes estabelecidas pelo sistema educacional.

As habilidades humanas, por outro lado, dizem respeito à capacidade do gestor de se comunicar e interagir efetivamente com as pessoas. Segundo Pasa e Müller (2017), o gestor deve possuir forte inteligência emocional, sendo capaz de mediar conflitos, promover o diálogo aberto e cultivar um clima de respeito e cooperação. A empatia e a habilidade de escuta ativa são essenciais para garantir que os membros da equipe e os alunos se sintam valorizados e ouvidos, o que contribui para um ambiente mais harmonioso e produtivo.

Já as habilidades conceituais dizem respeito à capacidade do gestor de ter uma visão sistêmica da escola. Ele precisa compreender a instituição como um todo e como cada uma de suas partes (os diferentes setores e atores) interagem entre si para formar o sistema educacional. Fujita (2015) destaca que o gestor deve ser capaz de planejar estrategicamente, alinhado às metas da escola às políticas públicas educacionais, sempre levando em consideração as demandas e particularidades da comunidade escolar. Isso inclui pensar a longo prazo e estar atento às tendências educacionais e sociais que possam impactar a instituição.

Outro ponto central no perfil do gestor escolar é a sua capacidade de inovação. O gestor não deve apenas administrar o que já existe, mas deve ser um promotor de novas práticas pedagógicas e administrativas que melhorem a qualidade do ensino e a eficiência da escola. Amorim (2017) argumenta que o gestor escolar inovador é aquele que incentiva a experimentação de novas metodologias de ensino e apoia a implementação de projetos que utilizem recursos tecnológicos e abordagens pedagógicas modernas. Isso requer que o gestor seja proativo e esteja sempre em busca de novas formas de motivar alunos e professores, além de garantir que a escola esteja adaptada às mudanças e desafios do mundo contemporâneo.

Em termos de práticas pedagógicas, o gestor também precisa garantir que o projeto pedagógico da escola esteja alinhado às expectativas da comunidade escolar e às diretrizes das políticas públicas educacionais. Para isso, a articulação com coordenadores pedagógicos e a criação de equipes multidisciplinares são fundamentais, permitindo uma gestão mais integrada e focada nos resultados educacionais.

Fujita (2015) sublinha que um dos principais desafios do gestor escolar contemporâneo é implementar uma gestão participativa que promova a descentralização do poder. Em muitos contextos, especialmente nas escolas públicas brasileiras, o modelo tradicional de gestão é centrado no diretor, que acumula grande parte das decisões administrativas e pedagógicas. No entanto, para que a escola funcione de forma mais ágil e democrática, é necessário distribuir responsabilidades entre todos os membros da comunidade escolar.

A gestão participativa permite que professores, alunos e pais tenham voz ativa nas decisões, criando um ambiente mais inclusivo e colaborativo. Para que isso ocorra de forma eficaz, o gestor precisa ter a capacidade de delegar responsabilidades, confiar nas equipes e fomentar um ambiente onde todos se sintam encorajados a contribuir. Isso também envolve a criação de conselhos escolares ou comitês de gestão, como sugerido por Fujita (2015), que atuem diretamente nas tomadas de decisão, garantindo que as ações estejam alinhadas com os interesses da comunidade e as políticas públicas.

Santos e Prado (2018) ressaltam a importância de o gestor escolar ser um mediador de conflitos e saber lidar com as dinâmicas de poder presentes no cotidiano escolar. O ambiente escolar é, por natureza, um espaço de múltiplas interações e interesses, e cabe ao gestor garantir que essas interações sejam produtivas e construtivas. Para isso, o gestor precisa desenvolver a habilidade de identificar potenciais conflitos e agir de maneira preventiva, promovendo sempre o diálogo e a conciliação.

Além disso, o gestor deve ser capaz de navegar pelas complexas relações de poder que permeiam o ambiente escolar. Muitas vezes, ele precisa mediar entre os interesses das políticas públicas, as expectativas da comunidade escolar e as necessidades dos alunos e professores. A habilidade de lidar com essas relações de maneira justa e transparente é fundamental para manter a confiança de todos os envolvidos e assegurar que a escola funcione de maneira equilibrada.

Por fim, uma característica essencial do perfil do gestor escolar é a sua disposição para o aprendizado contínuo. Como aponta Lück (2014, apud PASA; MÜLLER, 2017), o gestor precisa estar sempre aberto a novas formas de gestão e liderança, buscando constantemente aprimorar suas habilidades e conhecimentos. O ambiente educacional está em constante mudança, e o gestor precisa acompanhar essas transformações para garantir que a escola esteja sempre atualizada e alinhada às melhores práticas.

Isso inclui a participação em programas de formação continuada, a leitura de novos estudos e a troca de experiências com outros gestores e especialistas da área educacional. A autoavaliação também é uma prática importante, permitindo que o gestor reflita sobre suas ações e identifique áreas em que pode melhorar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O papel do gestor escolar contemporâneo é fundamental para o sucesso das instituições de ensino, pois ele vai além da mera administração de recursos e envolve a liderança no desenvolvimento pedagógico e no fortalecimento de uma cultura escolar inclusiva e participativa.

A análise apresentada ao longo deste artigo mostrou que o gestor escolar deve dominar habilidades técnicas, humanas e conceituais, integrando as necessidades da comunidade escolar com as exigências das políticas educacionais e os desafios da sociedade contemporânea.

A gestão democrática e a descentralização do poder emergem como elementos essenciais no contexto da educação atual.

A capacidade de envolver toda a comunidade escolar – professores, alunos, pais e funcionários – na tomada de decisões fortalece o sentimento de pertencimento e corresponsabilidade, criando um ambiente de aprendizagem mais colaborativo e eficaz. Além disso, o gestor deve ser capaz de mediar conflitos e promover a comunicação aberta entre os diferentes grupos, garantindo que a escola funcione de maneira harmoniosa e alinhada aos seus objetivos pedagógicos.

Outro ponto relevante é o papel do gestor como agente de inovação.

A educação contemporânea requer líderes que estejam dispostos a experimentar novas metodologias, incorporar tecnologias emergentes e adaptar o ensino às demandas de uma sociedade cada vez mais digital e diversificada. Como argumentam os autores, o gestor escolar precisa ser proativo, antecipando mudanças e criando condições para que alunos e professores possam explorar novas formas de ensino e aprendizagem.

Diante disso, conclui-se que o perfil do gestor escolar deve evoluir constantemente para atender às demandas de uma sociedade em transformação.

O gestor não pode mais ser visto apenas como um administrador, mas como um líder pedagógico e comunitário, que articula as diversas dimensões da escola para promover uma educação de qualidade.

Esse líder deve buscar o desenvolvimento contínuo de suas competências, estar aberto ao aprendizado e à inovação, e fomentar um ambiente escolar que valorize a participação democrática, a inclusão e o respeito às diversidades.

Somente com essa postura ativa e reflexiva será possível enfrentar os desafios contemporâneos e garantir que a escola cumpra seu papel formador na sociedade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVES, Rubem. Ao professor, com o meu carinho. Rio de Janeiro: Versus, 2013.
- AMORIM, António. Gestor escolar inovador: educação da contemporaneidade. Revista lusófona de Educação, n. 35, p. 67-82, 2017.
- FUJITA, Isac Kiyoshi. A gestão participativa na educação pública brasileira: desafios na implantação e o perfil do gestor. Revista Eniac Pesquisa, v. 4, n. 2, p. 194-205, 2015.
- GIL, Raquel Matos. 2013. O papel do gestor escolar na melhoria da qualidade da educação. Disponível em: <http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/cadernospede/pdebusca/producoes_pde/2013/2013_uem_gestao_pdp_raquel_mattos_gil.pdf>. Acesso em 18/09/2024.
- GOMES, Djhulian Mikaela. A formação na área de gestão da educação no curso de Licenciatura em Pedagogia da UFRGS (1975–2018). 2018.
- HONORATO, H. G. O gestor escolar e suas competências: a liderança em discussão. Disponível em: <http://www.anpae.org.br/iberoamericano2012/Trabalhos/HerculesGuimaraesHonorato_res_int_GT8.pdf> Acesso em 18/09/2024.
- MOREIRA, Verônica Martins. Gestão educacional e prática docente na realidade escolar. Enciclopédia Biosfera, Centro Científico Conhecer, Goiânia, v. 8, n. 15, 2012.
- PASA, Jacqueline; MÜLLER, Janete Inês. O gestor educacional e a liderança: perfil no ambiente escolar. Instrumento: Revista de Estudo e Pesquisa em Educação, v. 19, n. 1, 2017.
- RUDNIK, Luciano. Avaliação da motivação do professor para tarefas específicas do seu trabalho adaptação e validação de um instrumento. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual de Londrina, Centro de Educação, Comunicação e Artes, Programa de Pós-Graduação em Educação. Londrina, 2012.
- SANTOS, Isabela Macena dos; PRADO, Edna Cristina do. Entre a eleição e a indicação política: As relações de poder no cotidiano do gestor escolar. Revista Exitus, v. 8, n. 1, p. 59-86, 2018.
- SENA, Crystiane Meneses de. O Gestor Escolar como Articulador dos Processos de Ensino e de Aprendizagem. 2014. Disponível em: <https://bdm.unb.br/bitstream/10483/9154/1/2014_CrystianeMenesesdeSena.pdf>. Acesso em 18/09/2024.
- SOUZA, Lânia Daniela Marta; RIBEIRO, Marcelo Silva de Souza. O Perfil do Gestor Escolar Contemporâneo: das permanências as incorporações para exercício da função. Revista Espaço do Currículo, v. 10, n. 1, p. 106-122, 2017.
- VILLELA, Fábio C. B.; ARCHANGELO, Ana. Fundamentos da escola significativa. 2ª ed. São Paulo: Loyola, 2013.

BUSINESS INTELLIGENCE: UM CAMINHO PARA INOVAÇÃO E EFICIÊNCIA
BUSINESS INTELLIGENCE: A PATH TO INNOVATION AND EFFICIENCY
INTEGENCIA DE NEGOCIOS: UN CAMINO HACIA LA INNOVACIÓN Y LA EFICIENCIA

Rafael Ferreira de Souza
rafasg2016@outlook.com

<http://lattes.cnpq.br/6446715897673977>

SOUSA, Rafael Ferreira de. **Business intelligence: um caminho para inovação e eficiência.** Revista International Integralize Scientific, Ed. n.40, p. 17 – 22 ,outubro/2024. ISSN/2675 – 5203.

RESUMO

A presente análise trata da *Business Intelligence* – BI onde se investiga como esse fator pode ser utilizado no processo de decisão e inovação no ambiente organizacional, impactando no quesito eficiência. A estrutura do referencial teórico desta pesquisa de base qualitativa, se baseia na revisão de literatura de livros, artigos acadêmicos e sites que tratem das temáticas *Business Intelligence*, processo decisório e Planejamento de Recursos da Empresa (ERP). Com essa abordagem explana-se a importância da adoção de práticas de inteligência em espaço organizacional como forma de tomada de decisão, onde se deve observar variáveis para melhor planejamento de recursos da empresa em um viés de eficiência, prezando sempre pela inovação nos processos de produção de produtos e/ou execução de serviços. Com a adoção de práticas inteligentes as empresas passam a ter um sistema de dados sólidos, que permitirá à equipe de colaboradores planejar de forma detalhada as decisões que implicam nos rumos a serem seguidos pela organização.

Palavras-chave: Business Intelligence. Informação. Processo Decisório

SUMMARY

This analysis deals with Business Intelligence – BI, where it investigates how this factor can be used in the decision-making and innovation process in the organizational environment, impacting efficiency. The structure of the theoretical framework of this qualitative research is based on a literature review of books, academic articles and websites that deal with the themes of Business Intelligence, decision-making process and Enterprise Resource Planning (ERP). With this approach, the importance of adopting intelligence practices in the organizational space as a form of decision-making is explained, where variables must be observed for better planning of the company's resources with a bias towards efficiency, always valuing innovation in the processes of production of products and/or execution of services. With the adoption of intelligent practices, companies begin to have a solid data system, which will allow the team of employees to plan in detail the decisions that imply the directions to be followed by the organization.

Keywords: Business Intelligence. Information. Decision-Making Process

RESUMEN

Este análisis trata sobre Business Intelligence – BI, que investiga cómo este factor puede ser utilizado en el proceso de toma de decisiones e innovación en el entorno organizacional, impactando la eficiencia. La estructura del marco teórico de esta investigación cualitativa se basa en una revisión de la literatura de libros, artículos académicos y sitios web que tratan los temas de Business Intelligence, proceso de toma de decisiones y Planificación de Recursos Empresariales (ERP). Con este enfoque, se explica la importancia de adoptar prácticas de inteligencia en el espacio organizacional como forma de toma de decisiones, donde se deben observar variables para planificar mejor los recursos de la empresa en un sesgo de eficiencia, valorando siempre la innovación en los procesos de producción de productos y productos. /o ejecución de servicios. Con la adopción de prácticas inteligentes, las empresas ahora cuentan con un sólido sistema de datos, que permitirá al equipo de empleados planificar detalladamente las decisiones que implican el rumbo a seguir por la organización.

Palabras clave: Inteligencia de Negocios. Información. Proceso de toma de decisiones

INTRODUÇÃO

Quando se aborda o processo de tomada de decisão em ambiente organizacional deve se atentar a diversos fatores que permeiam esse processo, isso como forma de conseguir a melhor quantidade de informações possíveis para que se possa analisar e então avaliar possíveis caminhos e estratégias a serem tomadas.

Dentro do contexto de tomada de decisão o fator informações e dados são cruciais, isso como forma de propiciar uma análise holística aos gestores e colaboradores, e para tal coleta e tratamento desses dados destaca-se a importância do uso de *Business Intelligence* como ferramenta de gestão decisória.

O enfoque dessa pesquisa se dá na abrangência do *Business Intelligence* no contexto organizacional, contextualizando como essa ferramenta impacta diretamente no fator eficiência e abre caminho para que se adote práticas inovadoras. Como forma de direcionar essa análise utilizou-se de duas perguntas problematizadoras, sendo essas;

Como que o *Business Intelligence* pode ser importante na tomada de decisões para mudanças?

Como o Planejamento de Recursos da Empresa (ERP) gera inovação e eficiência para a organização?

A partir dos questionamentos delimitou-se o objetivo central da pesquisa, que se trata de como a análise inteligente impacta na tomada de decisão e eficiência organizacional, e para a estruturação do referencial teórico recorreu-se a livros de autores do campo administração bem como artigos periódicos e sites especializados em temáticas como tomada de decisão e Planejamento de Recursos da Empresa (ERP), adotando como forma de tratamento dos dados a pesquisa qualitativa, onde se compara as fundamentações teóricas expostas no material consultado.

A tomada de decisão é um processo cauteloso, requer análise detalhada de dados para que se consiga enxergar a organização como um todo, e para tal utilizar de *Business Intelligence* é um fator estratégico que possibilita a equipe ter um rol de informações cruciais para decidir quais caminhos seguir.

DESENVOLVIMENTO

O perfil da sociedade contemporânea se baseia no uso de informações para geração do conhecimento, isso se dá como uma forma estratégica para tomar decisões do que se deve ou não ser feito. A função estratégica da gestão do conhecimento se faz promissora em todas as áreas mercadológicas, sendo um diferencial para as empresas tomarem novos caminhos numa perspectiva inovadora.

De acordo Lima e Lima (2011, p.112),

Na lógica contemporânea dos negócios, compreender como as informações permeiam os níveis estratégico, tático e operacional das organizações é fundamental para o seu sucesso. As diversas características das informações, tais como, fonte, grau de repetição, precisão, assim como as diversas formas de classificá-las, são determinantes na escolha das ferramentas que serão utilizadas no seu tratamento. Só assim, é possível viabilizar o processo de tomada de decisões rápidas e eficazes, de modo a ombrear a organização com seus competidores e tentar batê-los.

Devido a quantidade de ferramentas tecnológicas disponíveis no mercado a coleta de dados é uma tarefa relativamente simples quando comparada com o tratamento desses, visto que é necessário um aspecto analítico e inteligente. O tratamento de dados para converter esses em conhecimento carece de uma análise inteligente em um processo que envolve pessoas e sistemas dedicados.

Para Da Silva, (2016, p.2781)

A dificuldade de gerir dados e informações que sejam analisadas e interpretadas de forma adequada e eficaz, objetivando auxiliar um processo de tomada de decisão, é comum nos ambientes organizacionais. Muitas empresas obtêm diversos dados sobre o seu negócio e mercado que está inserido, no entanto, não consegue transformar em informações relevantes e estratégicas para melhores decisões.

Desde a coleta até o tratamento dos dados é necessário que se tenha recursos inteligentes para que o processo seja eficiente e os resultados se tornem confiáveis, nesse aspecto destaca o *Business Intelligence* como recurso estratégico nesse processo de dados e informações fornecendo base para o processo decisório.

De acordo Lima e Lima (2011, p.112), “*Business Intelligence* é o recurso do qual as tecnologias de informação lançam mão para desafiar o volume de dados multiplicados a todo tempo no ambiente empresarial. Os desafios enfrentados pelas empresas viabilizam a produção de tecnologias que se prontifiquem a atendê-las”.

A nomenclatura *Business Intelligence* data do início da década de noventa, por um grupo Americano - Gartner Group, quando esses usam essa terminologia pra tratar de um meio de obtenção e tratamento de informações como ferramenta de gestão.

De acordo com o Gartner Group,

O termo BI foi usado pela primeira vez pelo Gartner Group e está relacionado ao processo de obtenção, organização, análise, compartilhamento e monitoramento de informações e possui com o objetivo de suporte a gestão de negócios. BI é um termo genérico que inclui as aplicações, infraestrutura e as ferramentas e melhores práticas que permitem o acesso e a análise de informações para melhorar e otimizar decisões e desempenho (GARTNER GROUP, 2011, p.1).

Embora o termo *Business Intelligence* tenha sido utilizado pela primeira vez poucas décadas atrás a ideia de se ter um sistema de analítico de informações já era realidade na década de setenta, de acordo com Turban (2008, p. 27), que cita que “o conceito se iniciou muito antes, com suas raízes nos sistemas de geração de relatórios SIG - Sistemas de Informações Gerenciais - (do inglês, Management Information Systems – MIS) dos anos 1970”.

Tanto no modelo inicial adotado pelos SIG - Sistemas de Informações Gerenciais quanto os propostos pelo *Business Intelligence* tem enfoque em disposição de dados para o uso estratégico em processos de tomada de decisão.

Para Barbieri,

O objetivo maior das técnicas de BI é fornecer regras e técnicas para a formatação adequada da quantidade enorme de dados, visando transformá-los em depósitos estruturados de informações, independentemente das suas origens, dados os quais são vitais para tomadas de decisões estratégicas (BARBIERI, 2001, p.6).

O processo adotado num sistema de BI deve abranger informações providas de todos os setores da organização, isso num viés holístico para que quando se adentrar num processo decisório que implique mudanças se consiga analisar quais potenciais impactos dessa em cada setor que compõe a empresa.

Imagem 1 – Sistema BI - *Business Intelligence*



Fonte: wk.com.br/solucoes/bi-inteligencia-empresarial/ (2020)

Como se pode perceber pela imagem o sistema de BI se mostra o centro de coleta de informações e tratamento de dados de uma organização, sendo ele o núcleo onde se encontra a correlação entre os setores e como a ação de um impactam o outro, fornecendo informações em tempo real de como cada um se porta/completa num processo produtivo.

Da Silva, et,al

Portanto, em um processo de tomada de decisão, o decisor não deve pensar em um único cenário e fazer seu processo de decisão baseando-se apenas neste. O processo de decisão deve contemplar o monitoramento constante do ambiente, e o decisor deve estar pronto para alterar sua decisão frente ao novo cenário que está se formando. Para facilitar e agilizar o processo decisório, torna-se fundamental a obtenção ágil e eficaz de informações que indique, previamente, a melhor que alternativa para o cenário que se vislumbra. (DA SILVA, et,al, 2016, p.2783)

Através da análise das informações providas do BI gera-se conhecimento baseados em dados para a estruturação do Planejamento de Recursos da Empresa (ERP), sendo esse um sistema que compõe o processo analítico empresarial, com função estratégica para estruturação de melhorias serem realizadas em segmentos da empresa.

Para Stumpf

Um sistema integrado de gestão ERP se propõe a dar suporte a todos os processos e áreas funcionais de uma empresa a partir de uma base de dados única, na qual todas as transações estejam interligadas. Ele é composto por módulos integrados que atendem a cada área funcional ou processo, como Finanças, Produção, Custos,

Vendas, RH, etc. O objetivo maior de um sistema de gestão ERP é a integração dos dados organizacionais e a sua disponibilização em tempo real. Com isso, ele promete interligar setores, unidades e filiais em diferentes locais, possibilitando a adoção de um único padrão de indicadores para a organização. (STUMPF, 2017, p.12)

A função do ERP é altamente vinculada a gestão empresarial, onde tem importante função no que tange ao fornecimento de informações dos processos operacionais que envolvem o andamento da empresa. Através dessas informações possibilita-se o processo de reestruturação, de adoção de novas práticas para melhoria contínua.

Para Padilha e Marins,

Estes Sistemas, também chamados no Brasil de Sistemas Integrados de Gestão Empresarial, controlam e fornecem suporte a todos os processos operacionais, produtivos, administrativos e comerciais da empresa. Todas as transações realizadas pela empresa devem ser registradas para que as consultas extraídas do sistema possam refletir o máximo possível a realidade. (PADILHA E MARINS, 2005, p.113)

Os sistemas integrados de informações surgiram da necessidade das empresas em ter acesso a múltiplas informações de seus segmentos, enfatizando a relação entre esses setores, para quando se adotar uma mudança, dentro de um contexto de inovação, ter posteriormente informações que servirão de base de conhecimento para avaliar o impacto que foi causado.

Para Padilha e Marins,

Esta mudança na estrutura organizacional das empresas trouxe à tona a necessidade de um novo tipo de Sistema de Informação, que conseguisse integrar todos os diferentes tipos existentes, tanto no nível das diversas áreas funcionais da empresa - como produção, marketing, finanças e recursos humanos - , quanto no nível hierárquico - operacional, do conhecimento, tático e estratégico - , de modo a realmente permitir, ou pelo menos facilitar, a criação de conhecimento a partir das informações existentes. Foi o início do surgimento dos Sistemas ERP. (PADILHA E MARINS, 2005, p.114)

Ter informações integradas e em tempo real é uma forma de se enxergar o real funcionamento da organização, tendo a possibilidade de detectar qual setor apresenta deficiência e ter base de dados para adoção de mudanças com o propósito de melhorias. A nova realidade de mercado exige das empresas articulação e boas práticas para se manterem competitivas, apresentando resultados melhores a cada dia que passa, isso com base nas decisões tomadas pela equipe gestora das organizações.

Para Oliveira e Hatakeyama,

Nas últimas décadas, os sistemas integrados de Gestão empresarial ERP (Enterprise Resource Planning) tornaram-se oportunamente uma das mais importantes ferramentas utilizadas na gestão de negócios. Esses sistemas contribuem para tornar as empresas mais eficientes, oferecendo resultados primorosos por meio da administração integrada dos recursos, automatização dos processos e melhor fluxo de informações. (OLIVEIRA; HATAKEYAMA, 2012, p.596)

Com novos arranjos de mercados surgindo, novas demandas, clientes cada dia mais exigentes, ter controle de dados de uma organização mais que uma questão informacional é uma questão de sobrevivência, os sistemas inteligentes representam nesse contexto uma valiosa

ferramenta que possibilita análise plena das variáveis, para que se possa adotar novas práticas através da mudança.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através dessa pesquisa observou-se que o processo decisório que ocorre nas organizações requer uma análise detalhada de variáveis que constituem o processo produtivo e para tal requer-se um sistema que se mostre estratégico, sendo esse pilar de informações para se garantir veracidade de dados para a equipe gestora.

O *Business Intelligence* emerge nesse contexto como uma ferramenta estratégica, visto sua funcionalidade na coleta bem como disposição de informações para que depois se possa transformar esses em conhecimento para compreender como está o andamento da organização, onde se pode ainda ponderar por segmentos através das bases de informações ali disponibilizadas.

Destaca-se ainda a ferramenta Planejamento de Recursos da Empresa (ERP) como estrutura estratégica a ser adotada no sistema de gestão de uma empresa, tendo como enfoque integração de informações dos setores da empresa, essencial para a análise dos sistemas de forma a fomentar dados para o processo de mudança e inovação.

Ficou evidente a importância de se adotar práticas de gestão baseada em sistemas inteligentes, isso como forma de se ater a importância dos dados empresariais como base de formação de conhecimento para tomada de decisões, sendo um suporte para adoção de práticas inovadoras.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARBIERI, C. BI - Business intelligence: modelagem e tecnologia. Rio de Janeiro: Axcel Books do Brasil. 2001
- DA SILVA, Rafaela Alexandre. et.al. O uso do Business Intelligence (BI) em sistema de apoio à tomada de decisão estratégica. Revista GEINTEC – São Cristóvão/SE . 6(1) 2780-2798. 2016.
- GARTNER GROUP. (2011) Key Issues for Analytics, Business Intelligence and Performance Management. Recuperado de <<http://www.gartner.com/technology/it-glossary/business-intelligence.jsp>>. Acesso em 13/10/2024.
- LIMA, Álvaro Vieira Lima. LIMA, Davi Marques. Business Intelligence como ferramenta gerencial no suporte ao processo de business performance management. Univ. Gestão e TI, Brasília, 1(1), 111-129. 2011.
- OLIVEIRA, Lindomar Subtil de. HATAKEYAMA, Kazuo. Um estudo sobre a implantação de sistemas ERP: pesquisa realizada em grandes empresas industriais. Production, 22(3), 596-611. 2012.
- PADILHA, Thais Cássia Cabral. MARINS, Fernando Augusto Silva. Sistemas ERP: características, custos e tendências. Production, 15(1), 102-113. 2005.
- STUMPF, Fabio Rios. (2017) Adoção de sistemas integrados de gestão (erp): potencialidades e restrições nas micro e pequenas empresas brasileiras. Dissertação (Mestrado). Pós-Graduação Em Gestão E Estratégica. Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro. 2017.
- TURBAN, E. Business intelligence: um enfoque gerencial para a inteligência do negócio. São Paulo: Bookman. 2009.

GESTÃO DA MUDANÇA: UMA ESTRATÉGIA ORGANIZACIONAL COMPETITIVA

CHANGE MANAGEMENT: A COMPETITIVE ORGANIZATIONAL STRATEGY
GESTIÓN DEL CAMBIO: UNA ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL COMPETITIVA

Rafael Ferreira de Souza
rafasg2016@outlook.com

<http://lattes.cnpq.br/6446715897673977>

SOUSA, Rafael Ferreira de. **Gestão da mudança: uma estratégia organizacional competitiva.** Revista International Integralize Scientific, Ed. n.40, p. 23 – 29, outubro/2024. ISSN/2675 – 5203.

RESUMO

O mercado contemporâneo se mostra um espaço exigente e competitivo, onde as organizações buscam a cada dia sobreviver às novas demandas, sendo necessário para isso uma compreensão do cenário em que se insere para então buscar mudanças com enfoque de inovação. O processo de mudança requer um trabalho detalhado e contínuo, para que se possa maximizar os resultados da organização e minimizar impactos frente às novas demandas, onde o processo de gestão de pessoas se torna crucial nesse viés de atualização. Na presente abordagem tem-se como objeto de estudo as relações entre mudança e o processo de gestão, onde se observa como esse processo impacta no ambiente organizacional, essa análise se deu com estudo de obras digitais, sites, artigos, trabalhos acadêmicos estruturando uma pesquisa de base qualitativa. O processo de mudança exige todo um trabalho estratégico para que se amenize os pontos de resistência e a instituição em questão consiga alcançar seus objetivos almejados.

Palavras-chave: Organização. Mudança. Gestão

SUMMARY

The contemporary market proves to be a demanding and competitive space, where organizations seek to survive the new demands every day, requiring an understanding of the scenario in which they operate to seek changes with a focus on innovation. The change process requires detailed and continuous work, in order to maximize the results of the organization and minimize impacts in the face of new demands, where the people management process becomes crucial in this updating bias. In the present approach, the relationship between change and the management process is the object of study, where it is observed how this process impacts the organizational environment. This analysis took place with the study of digital works, websites, articles, academic works structuring a research qualitative. The change process requires a strategic work to soften the points of resistance and the institution in question is able to achieve its desired goals.

Keywords: Organization. Change. Management

RESUMEN

El mercado contemporáneo aparece como un espacio exigente y competitivo, donde las organizaciones buscan sobrevivir cada día a nuevas exigencias, requiriendo comprender el escenario en el que se desenvuelve y luego buscar cambios con enfoque de innovación. El proceso de cambio requiere de un trabajo detallado y continuo, de modo que se puedan maximizar los resultados de la organización y minimizar los impactos ante las nuevas demandas, donde el proceso de gestión de personas se vuelve crucial en este sesgo de actualización. En este enfoque, el objeto de estudio es la relación entre el cambio y el proceso de gestión, donde se observa cómo este proceso impacta en el ambiente organizacional. Este análisis se realizó con el estudio de trabajos digitales, sitios web, artículos, trabajos académicos que estructuran una investigación con base cualitativa. El proceso de cambio requiere de un trabajo estratégico para que se puedan aliviar los puntos de resistencia y la institución en cuestión pueda alcanzar los objetivos deseados.

Palabras clave: Organización. Cambiar. Gestión

INTRODUÇÃO

O processo de transformação nas empresas atualmente é imperioso quando essas tendem acompanhar as tendências de mercado, conseguindo alcançar patamares de competitividade que lhe garantam consolidação da marca no seu nicho de atuação. Esse processo de mudança é algo que precisa ser cuidadosamente analisado pela equipe gestora, onde um dos pontos essenciais a serem avaliados se trata do clima e cultura organizacional, mais especificamente a área de gestão de pessoas.

Para Kubo (2015, p.35)

O construto de Clima Organizacional é reconhecidamente um instrumento composto de diversas abordagens na área de Gestão de Pessoas e tem sido amplamente utilizado como ferramenta de diagnóstico organizacional. São vários os modelos e conceitos a respeito do clima e sua relevância se deve ao fato de abordar o ambiente interno de trabalho. Nesse sentido, as influências do ambiente interno sobre o comportamento humano são inerentes aos estudos do Clima Organizacional, sendo importante determinar como as pessoas denotam seu ambiente de trabalho a partir dos estímulos proporcionados pela organização. Diante desse diagnóstico, torna-se possível intervir para se obter melhores condições de trabalho e desempenho a partir de um adequado Clima Organizacional.

Busca-se com essa análise a compreensão do processo de mudanças, onde as organizações que almejam se manterem ativas e competitivas no mercado devem se atentar para tal processo, e como forma de iniciar a pesquisa adotou-se questionamentos pertinentes a problemática sendo essas;

I. Quais os desafios e as ações que a organização/instituição pode adotar para maximizar seus resultados e minimizar impactos frente a um ambiente em constante mudança?

II. Qual o papel da gestão nesse processo?

Com esses questionamentos servindo como disparador buscou-se através de livros digitais, artigos, anais de congressos e demais materiais de pesquisa acadêmica, construir o referencial teórico que tem por base a análise qualitativa, onde se confronta embasamento teórico num sistema monográfico analítico.

Sendo assim, buscou-se melhor explanação dos aspectos relacionados à mudança e como se dá o seu processo em âmbito organizacional, os impactos que podem ocorrer e qual papel da equipe gestora no processo decisório que constitui essa etapa.

DESENVOLVIMENTO

Atualmente existem inúmeras organizações operando no mercado, cada uma em um segmento, com suas características e modos de operacionalização. Boa parte dessas instituições busca se consolidar no nicho de mercado que operam e para que isso ocorra determinados fatores devem ser observados, dentre eles está o clima e a cultura organizacional.

Para Crozatti,

Assim como, cada pessoa tem características próprias e individuais e desempenho consequentemente diferenciado, às empresas, como expressão econômica da atividade social, da mesma forma, são dotadas de individualidades que as distinguem umas das outras. No caso das empresas, as individualidades podem ser verificadas em

aspectos como: níveis de eficiência e eficácia, estrutura física, estrutura organizacional, níveis e linhas de poder, entre outros. (CROZATTI, 1998, p.1)

A cultura organizacional compreende o conjunto de fatores que caracterizam um determinado *modus operandi* de uma instituição, sendo um fator característico bem como estratégico para se garantir o bom funcionamento das atividades. A cultura organizacional está atrelada ao sistema de gestão de pessoal, com isso mudanças que ocorram no contexto da instituição podem impactar diretamente a esse sistema, tanto positiva quanto negativamente.

Para Crozatti,

Todas as atividades em uma empresa, independentemente de sua natureza ou propósito, consomem recursos e geram produtos e serviços. A maneira de executar as atividades em cada qual sofre influência direta das crenças e valores implícitos nas regras, atitudes, comportamentos, hábitos e costumes que caracterizam as relações humanas na organização. Desta forma, a cultura organizacional, composta de crenças e valores, impacta os níveis de eficiência e eficácia das atividades executadas, ao determinarem o grau de importância das variáveis inerentes às atividades. (CROZATTI, 1998, p.1)

Infelizmente algumas organizações não se atentam a esse setor quando se trata de mudanças a serem adotadas, o que compromete o sistema como um todo, isso implica diretamente nas metas a serem alcançadas. A cultura organizacional sendo vinculada ao capital humano das empresas deve ser considerada amplamente quando o assunto implica em mudanças que trarão novos rumos para o ambiente empresarial.

Para Fonseca, *et al*,

As organizações são tratadas como organismos e sistemas de conhecimentos, imersos em uma estrutura social, servindo como pontos primários de referências para construir o pensamento humano. Ressalta-se que as organizações são, também, constituídas por pessoas que partilham significados e agem de forma conjunta. Nesse sentido, nas constantes relações entre as pessoas de uma organização, considerando-as imersas em uma sociedade ou ambiente, pode-se dizer que a cultura está presente nas organizações. Scmircich relata que a relação entre as organizações e cultura é dividida em dois campos de estudo: o primeiro situa a cultura organizacional como uma variável que pode ser gerenciada, tratando o tema como algo que a organização tem; já o segundo traz a cultura organizacional como uma metáfora, admitindo que ela é algo que a organização é. (FONSECA, *et al*, 2018, p. 319)

Ao se falar em mudanças no contexto empresarial deve-se considerar variáveis, como será o potencial impacto em cada setor, e como se deverá alinhar os serviços para que novas metas sejam alcançadas, para isso além da cultura organizacional outro ponto a ser observado seria o espaço organizacional, o que mudaria para se adequar à nova realidade.

Para Silva (2014)

Em campos como Administração e Estudos Organizacionais, espaço é eventualmente tratado e frequentemente esquecido. Espaço organizacional é, na maioria das vezes, considerado contexto e reduzido à dimensão física, e, por vezes, tomado como objeto composto de múltiplas e imbricadas dimensões e escalas. O tema gestão do espaço organizacional é tratado quase sempre como secundário, e mesmo assim em publicações dispersas, requerendo sistematização e consolidação. (SILVA, 2014, p.719)

Considerar o espaço e a cultura organizacional é crucial para que haja o processo de mudança de forma harmoniosa, onde se haja diálogo para expor a necessidade de se adequar constantemente as demandas de um mercado cada vez mais exigente, clientes mais detalhistas e novos horizontes emergindo diariamente.

Nesse contexto vale destacar o conceito de ecologia organizacional, que surge em meados dos anos setenta, onde se aborda aspectos de mudanças no contexto empresarial, sendo base para o conceito de teoria organizacional que prevalece atualmente.

Para Cunha,

O surgimento da ecologia organizacional, inicialmente conhecida como ecologia das populações organizacionais, é habitualmente identificado com a publicação, em 1977, do artigo de Michael T. Hannan e John Freeman (1977), intitulado “The population ecology of organizations”. Com ele nascia uma abordagem que, nos anos seguintes, logrou um crescimento fulgurante e um lugar de grande destaque na teoria organizacional contemporânea. (CUNHA, 1999, p.21)

A ecologia organizacional compreende em sua essência que o fator competitivo de uma organização estaria vinculada a sua capacidade de adaptação a novos cenários, onde um determinado ambiente pede um determinado arquétipo de instituição empresarial, com isso adequar-se a essa demanda seria uma forma de sobreviver naquele contexto.

Fatores como equipe de uma organização, subunidades, organizações individuais, populações de organizações e grupos (populações) de organizações são considerados no contexto da ecologia organizacional, sendo essa mais ampla que a abordagem ecológica dos estudos organizacionais, onde se trabalha em apenas três vertentes sendo essas a comunidade, a população e o indivíduo,

Sobre as relações que envolvem a ecologia organizacional, vale destacar a gestão da mudança como pilar do processo, em que se busca amenizar o processo de queda de produtividade que possa ocorrer. Para Machado e Neiva, (2017, p. 23) “O termo gestão da mudança tem sido utilizado com perspectivas diferentes na literatura. Para alguns autores, envolve o acompanhamento e o gerenciamento das emoções e das reações humanas, com o objetivo de reduzir a queda inevitável de produtividade, que é consequência dos processos de mudança”.

Como se percebe uns dos fatores atrelado a possível queda de produtividade no âmbito da mudança se trata de relações humanas, onde se deve considerar como é a atual cultura organizacional para então se buscar caminhos para que o processo seja menos desgastante possível para os envolvidos.

Sobre aspectos da cultura organizacional a serem considerados vale observar pontos da teoria de Tamayo citado por Pereira;

1. Comprometimento com a empresa: identificar qual o sentimento do funcionário em relação à empresa onde trabalha, se seus objetivos estão em conformidade com os da empresa e se existe interesse em permanecer trabalhando nela.
2. Condições de trabalho: avalia se o espaço estrutural, funcional e físico é adequado e se tem condições seguras para o exercício das atividades dos funcionários.
3. Comunicação: avalia se o canal de comunicação da empresa na visão dos funcionários é eficiente e eficaz, se as informações transmitidas, repassadas e recebidas são feitas de forma certa.

4. Liderança: permite aos funcionários perceber se sua chefia te lidera dentro do espaço de trabalho, se ela tem condições de dirimir e mediar conflitos.
5. Relacionamento Interpessoal: possibilita detectar como se constroem as relações de trabalho, se há cooperação, ajuda e companheirismo entre os pares.
6. Compensação: analisa a percepção dos funcionários sobre o processo de recompensas, que são os salários e benefícios, se eles são distribuídos de maneira justa e igualitária.
7. Reconhecimento: permite ao funcionário avaliar se é valorizado e reconhecido pelo seu trabalho e desempenho de suas atividades. (TAMAYO apud PEREIRA, et,al, 2013, p.5)

Ao se observar tais aspectos na cultura organizacional o gestor terá um panorama de como apresentar a mudança, qual seria o potencial ponto a ser modificado nesse contexto e como amenizar o impacto que possa surgir, isso como forma de conseguir melhor interação dos colaboradores com o processo. Atentar inicialmente a gestão de pessoal num processo de mudança é imprescindível para que haja engajamento de todos envolvidos direta ou indiretamente, numa perspectiva democrática onde se deve ouvir opiniões dos envolvidos como forma de otimizar o processo.

Para Nogueira e Paula,

Por se tratar de uma área que durante muito tempo foi mal vista pelas organizações, a gestão de pessoas está a cada dia ganhando mais espaço dentro do mundo corporativo, assumindo viés estratégico no negócio. Não é uma tarefa fácil administrar pessoas, frente aos diversos desafios que o cotidiano organizacional nos impõe, onde percebe-se a noção de como é complicado gerir esta área. Por isso os profissionais devem ser os mais capacitados possíveis e atualizados. A gestão de pessoas teve que enfrentar no início a rigidez de uma administração obtusa, para poder desempenhar com grandiosidades suas atribuições. (NOGUEIRA E PAULA, 2016, p.2)

Partindo da gestão de pessoas, passando pela gestão de processos e chegando à gestão de resultados, todas essas áreas devem ser pautadas no processo de mudança estrategicamente, onde se entende que mesmo tendo suas características distintas elas se completam num processo produtivo. Sendo assim deve-se observar etapas como análise inicial, planejamento estratégico e implementação, bem como observar feedbacks de colaboradores e clientes sobre as transformações que foram feitas.

Sobre as etapas a serem observadas num processo de mudança Sellmann e Marcondes apontam;

- Diagnóstico - promove o entendimento de onde a organização está (estado presente) e para onde ela deverá se mover (estado futuro);
- Estratégias e planos - move a organização para o estado futuro;
- Implementação - traduz as intenções em esforços de ação e gerência as questões interpessoais associadas à mudança. (SELLMANN E MARCONDES, 2010, p.753)

Com a definição de etapas a serem seguidas o trabalho da equipe gestora é facilitado, onde a cada etapa se pode já mensurar potenciais falhas e corrigi-las precocemente e com isso amenizar o potencial impacto que uma mudança pode acarretar no âmbito de organização.

Se atentar às necessidades de mudança é imprescindível, principalmente quando essas vêm de uma renovação no nicho de mercado que se atua, isso como forma de manter a empresa atualizada, sustentando sua competitividade e com projeção de expansão mercadológicas.

Ainda em Sellmann e Marcondes,

Embora a gestão da mudança venha sendo amplamente estudada, há ainda boas oportunidades de aprendizado, particularmente em situações em que há a introdução de novos processos como um único bloco ou "pacote" com a expectativa destes se tornarem um recurso estratégico para desenvolver e reforçar a competitividade da empresa no mercado dos seus produtos. (SELLMANN E MARCONDES, 2010, p.757)

Para alguns, mudança é algo que pode assustar, sair de um determinado padrão que se convive a anos e adotar novas práticas traz incertezas, e pode impactar na produtividade da organização, por isso se faz necessário um planejamento por etapas, onde se deve analisar variáveis e comportamentos, adequando esses as metas almejadas, isso de forma fracionada, não simplesmente trazendo um pacote fechado de transformações a serem implantadas, mas sim apresentando como um processo contínuo que será adaptável conforme as necessidades mercadológicas surjam.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da pesquisa pode-se perceber que com um mercado altamente exigente necessita-se que as organizações observem as demandas que emergem, com isso o processo de mudança é algo a ser considerado como forma de sobrevivência, onde se deve buscar novas práticas e modos de se realizar atividades, sejam estas voltadas para produção de produtos ou execução de serviço.

Sobre o fator ecologia organizacional destaca-se que através dessa abordagem é possível analisar a gestão da mudança, observando fatores que cercam esse processo, e quais impactos na produtividade que podem surgir.

A ecologia organizacional serve de base teórico-prático quando trata da abordagem contemporânea das empresas no que tange a mudanças.

Por fim, elucida-se o papel da gestão frente ao processo de mudança, onde se deve observar atentamente cada etapa, em especial atenção à cultura organizacional da instituição bem como a receptividade pelos colaboradores, isso no aspecto de gestão de pessoas.

A mudança é algo necessário para empresas se manterem ativas e competitivas no mercado, porém é um processo que requer estratégia e planejamento para que se evite potenciais falhas no processo produtivo de uma instituição empresarial.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CROZATTI, Jaime. Modelo de gestão e cultura organizacional: conceitos e interações. Cad. estud., São Paulo, (18) p. 01-20. 1998.
- CUNHA, Miguel Pina e. Ecologia organizacional: implicações para a gestão e algumas pistas para a superação de seu caráter anti-management. Rev. adm. Empres. São Paulo 39, (4), p.21-28, dez. 1999
- FONSECA, Pedro Henrique, et, al. (2018) Cultura organizacional na área da saúde: um estudo bibliométrico Saúde debate. 42, (116). 2018.
- KUBO, Edson Keyso de Miranda. et, al. Frankenstein and organizational climate: Bibliographic study on an indefinite construct. Rev. Int. Investig. Cienc. Soc., Asunción, 11, (1), p. 35-54. 2015.
- MACHADO, Lílian Cristina Palhares; NEIVA, Elaine Rabelo. Práticas de gestão da mudança: impacto nas atitudes e nos resultados percebidos. Rev. Psicol., Organ. Trab., Brasília, 7(1) 22-29. 2017
- PAULA, Vilson Vieira; NOGUEIRA, Giulia de Mendonça. A importância da área de gestão de pessoas, para o sucesso da organização. Congresso Nacional de Excelência em Gestão (XII). 2016.
- PEREIRA, Fernando Antônio de Melo, et,al. A influência do clima e cultura organizacional na gestão de uma escola do ensino fundamental. Qualit@s Revista Eletrônica. 14(1). 2013.
- SELLMANN, Maria Cristina Zampieri; MARCONDES, Reynaldo Cavalheiro. (Dez. 2010). A gestão da mudança em ambientes dinâmicos: um estudo no setor das telecomunicações. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, 8 (4), 753-781. 2010
- SILVA, Mônica de Aguiar Mac-Allister da. Gestão do espaço organizacional. Rev.adm. Empres., São Paulo, 54, (6), p.719. 2014.

PEDAGOGIA EMPRESARIAL: A AÇÃO DO PEDAGOGO ALÉM DOS MUROS DA ESCOLA

BUSINESS PEDAGOGY: THE PEDAGOGUE'S ACTION BEYOND THE SCHOOL WALLS

PEDAGOGÍA EMPRESARIAL: LA ACCIÓN DEL PEDAGOGO MÁS ALLÁ DE LOS MUROS DEL COLEGIO

James de Melo Souza
jamesmeloadv@gmail.com

SOUSA, James de Melo. **Pedagogia empresarial: a ação do pedagogo além dos muros da escola.** Revista International Integralize Scientific, Ed. n.40, p. 30 – 41 ,outubro/2024. ISSN/2675 – 5203.

Orientador: Prof. Dr. Rafael Ferreira de Sousa

RESUMO

A presente pesquisa aborda a temática Pedagogia Empresarial: a ação do pedagogo além dos muros da escola, com o objetivo de expor uma das áreas em que o Pedagogo dos dias atuais pode atuar, pois hoje a Pedagogia vai muito além do âmbito escolar, ou seja, de uma educação institucionalizada. Enfoca, ainda, a sua importância e o papel que o mesmo desenvolve dentro das empresas. Para realização do trabalho, partiu-se de embasamentos teóricos de pesquisas bibliográficas em livros, artigos e publicações feitas on-line. Apresenta-se, inicialmente, um breve relato sobre o surgimento do curso de Pedagogia, o qual tem desenvolvido novos horizontes para atuação; após, a Pedagogia Empresarial, onde se expõe a atuação do Pedagogo em espaços não formais, abordando, ainda, as atividades desenvolvidas pelo Pedagogo Empresarial e seu perfil.

Palavras-chave: Pedagogia. Empresarial. Educação.

SUMMARY

This research addresses the theme of Business Pedagogy: the role of the pedagogue beyond the school walls, with the objective of exposing one of the areas in which the current Pedagogue can act, since today Pedagogy goes far beyond the school environment, that is, institutionalized education. It also focuses on its importance and the role it plays within companies. To carry out the work, the theoretical basis of bibliographic research in books, articles and online publications was used. Initially, a brief report is presented on the emergence of the Pedagogy course, which has developed new horizons for action; then, Business Pedagogy, where the role of the Pedagogue in non-formal spaces is exposed, also addressing the activities developed by the Business Pedagogue and their profile.

Keywords: Pedagogy. Business. Education.

RESUMEN

Esta investigación aborda el tema de la Pedagogía Empresarial: la acción del pedagogo más allá de los muros de la escuela, con el objetivo de exponer uno de los ámbitos en los que el Pedagogo moderno puede actuar, pues hoy la Pedagogía va mucho más allá del ámbito escolar, es decir, de la educación institucionalizada. También se centra en su importancia y el papel que juega dentro de las empresas. Para la realización del trabajo se utilizó fundamentos teóricos provenientes de investigaciones bibliográficas en libros, artículos y publicaciones realizadas en línea. Inicialmente se presenta un breve informe sobre el surgimiento de la carrera de Pedagogía, que ha desarrollado nuevos horizontes de acción; luego, Pedagogía Empresarial, donde se expone el rol del Pedagogo en espacios no formales, abordando también las actividades que realiza el Pedagogo Empresarial y su perfil.

Palabras clave: Pedagogía. Negocio. Educación.

INTRODUÇÃO

Com as novas tendências mundiais, o mercado de trabalho necessita de que o Pedagogo exerça novos papéis, onde atuará não mais somente em escolas, mas também em outros espaços onde seja necessária a intervenção pedagógica. Porém para que a ação do pedagogo vá além dos muros de uma escola, é necessário que se observe o mercado e as várias áreas onde haveria espaço para a ação pedagógica.

Para Libâneo,

O curso de pedagogia deve formar o pedagogo *Stricto sensu*, isto é um profissional qualificado para atuar em vários campos educativos para atender demandas sócio-educativas de tipo formal e não – formal e informal decorrentes de novas realidades - novas tecnologias, novos atores sociais, ampliação das formas de lazer mudanças nos ritmos de vida, presença nos meios de comunicação e informação, mudanças profissionais, desenvolvimento sustentável [...] nas empresas”. (LIBÂNEO 2005, p.38; 39)

Hoje, o Pedagogo possui um grande leque de atuações, sendo oportunizado a esses profissionais desenvolver suas atividades laborais em múltiplos setores do mercado. Um dos potenciais campos de atuação do pedagogo contemporâneo é o empresarial, onde este profissional é inserido para proporcionar melhorias em relação ao ambiente, clima, relações interpessoais, proporcionando também treinamentos.

Para Santos, Florêncio e Oliveira,

As mudanças do novo modelo trabalhista só poderiam ser implantadas por meio de transformações no sistema educacional. As organizações partem para o investimento da formação do capital humano, desta forma, criando estratégias para a permanência do desenvolvimento e investimento no diferencial do mercado: o capital intelectual. (SANTOS, FLORENCIO e OLIVEIRA, 2008,p.1)

Um funcionário motivado e feliz produzirá com mais qualidade e maior quantidade. Assim, o Pedagogo Empresarial deverá agir na busca deste bem-estar, para que as pessoas vejam um significado no que fazem. Estas transformações no dia a dia podem se dar através de reuniões, palestras, treinamentos, trabalhos em equipe, dentre outras formas, onde o objetivo seja propiciar um clima agradável para todos.

Para Medeiros e Ricardo (2011, p, 28)

Entende-se que o pedagogo busca relacionar os saberes corporativos e integrar-se com os profissionais de outras áreas de maneira que colabore para a melhoria organizacional e da qualidade no ambiente de trabalho e na vida dos colaboradores. Tornando o domínio dos seus conhecimentos, técnicas e práticas que somadas a experiência dos profissionais de outras áreas, facilitará na atuação dos projetos e ações na gestão de pessoas.

A presente pesquisa busca elucidar o papel do pedagogo empresarial e como se dá a promoção da ação pedagógica em espaços não escolares, e para tal recorreu-se a livros, artigos eletrônicos e demais materiais que tratassem direta ou indiretamente do assunto.

Recorreu-se ao método de pesquisa qualitativo, onde através da discussão de obras autores dos campos da educação e administração de empresas, artigos eletrônicos e revistas

acadêmicas pode-se observar a possibilidade de um pedagogo atuar em ambiente corporativo, sendo um fator de equilíbrio no ambiente laboral.

DESENVOLVIMENTO

Inicialmente questiona quem seria o Pedagogo empresarial e qual seria sua potencial ação no âmbito corporativo, as autoras Izolda Lopes, Ana Beatriz Trindade e Márcia Alves Cadinha dão uma definição para o termo: O Pedagogo “é um estudioso das ações educativas que ocorrem em todas as vidas sociais, culturais e intelectuais do sujeito inserido em uma sociedade na qual ele contribui para o seu desenvolvimento”. (LOPES, et, al 2009, p. 20)

Já se observar colocação de Libâneo sobre quem é o pedagogo, esse explicita que o Pedagogo é um “profissional qualificado para atuar em vários campos educativos para atender demandas socioeducativas de tipo formal e não-formal e informal, decorrentes de novas realidades”. (LIBÂNEO, 2001, p. 31)

Com isso percebe que ambos os autores enxergam o pedagogo como um profissional de ação humano/social, onde sua ação poderá ser desenvolvida de múltiplas formas, não se limitando apenas ao espaço escolar. Com isso passa-se a observar o pedagogo num contexto empresarial e seu novo campo de ação.

De acordo com Silva

A Pedagogia é um espaço muito rico, e por ser muito extenso requer muito estudo e pesquisa. Depende não só das gerações passadas, dos desbravadores deste campo, mas também das novas gerações de profissionais ousarem e produzirem trabalhos e pesquisas com qualidades científicas para dar continuidade ao trabalho já começado. (SILVA, 2009, p.10)

O Pedagogo Empresarial age com o intuito de buscar melhorias no ambiente empresarial, trabalhando a questão de ensino/aprendizado e relações humanas, como cita Holtz,

É o especialista em conduzir o comportamento das pessoas - e não apenas as crianças - para uma mudança de comportamento - aprendizagem – em direção aos objetivos da Educação, o processo de formação da personalidade humana equilibrada. (HOLTZ, 2013, p. 13)

No ambiente empresarial, o Pedagogo atua no intuito de alcançar melhorias de forma preventiva. Para tais transformações, o Pedagogo deve mostrar aos funcionários, através de trabalhos realizados, como as atividades educativas propostas por ele são importantes para o crescimento de todos. De acordo com o Portal da Educação (2013) “O pedagogo empresarial deve além de ter uma bagagem profissional considerável, deve muitas vezes agir de maneira pedagógica, usando de psicologia no trato com as pessoas que fazem parte da empresa.”.

Para Lyra, (2012)

Em meio às exigências voltadas para as empresas, por qualidade na produção e no atendimento, algumas empresas passam a ter essa preocupação em investir na capacitação dos funcionários, assim o pedagogo ganha e conquista espaço na empresa. [...] Neste sentido, se faz importante que o pedagogo repense seu papel e função de educador, quaisquer que sejam os espaços de atuação. Especificamente, de acordo com os objetivos iniciais de nosso trabalho, focamos a atuação no ambiente laboral,

compreendendo que sua contribuição é positiva na construção, ampliação e consolidação do conhecimento no espaço organizacional. (LYRA, 2012,p.1)

O trabalho desenvolvido pelo Pedagogo Empresarial é um processo lento, e deve ser constante, por se tratar de transformações de pessoas, pois cada indivíduo traz suas particularidades, que aos poucos vão sendo trabalhadas, para que todos se sintam bem no trabalho.

Para Santos, Florêncio e Oliveira,

As atividades pedagógicas desenvolvidas no meio extra-escolar são muito vastas, mas não contemplam a preparação de todos os profissionais mencionados, pois há profissionais que são pedagogos capacitados através de cursos de especialização ou, por exemplo, curso de extensão. Ocorrem da mesma forma na formação dos educadores sociais que atuam em áreas privadas e sociais. (SANTOS, FLORÊNCIO E OLIVEIRA, 2008, p.1)

No Brasil, o curso de Pedagogia teve seu início no governo de Getúlio Vargas, na década de 1940, sendo realizado sob uma perspectiva ampla, porém por décadas culturalmente sempre se encarou o curso de formação de profissionais exclusivamente escolares, não vislumbrando os inúmeros caminhos que um pedagogo poderia trilhar.

Nas palavras de Silva,

O curso de pedagogia foi instituído entre nós por ocasião da organização da Faculdade Nacional de Filosofia, da Universidade do Brasil, através do decreto-lei n. 1.190 de 4 de abril de 1939. Visando a dupla função de formar bacharéis e licenciados para várias áreas, inclusive para o setor pedagógico. (SILVA, 2003, p. 11)

O curso de Pedagogia em seu modelo inicial ficou conhecido como esquema “3+1”: nos três primeiros anos, forma-se com o título de bacharel, cursando matérias com conteúdo específicos, e ano seguinte e último do curso, cursando Didática e Prática de Ensino, para que se obtivesse o título de licenciatura.

Para Saviani, (2009)

E foi sobre essa base que se organizaram os cursos de formação de professores para as escolas secundárias, generalizados para todo o país a partir do decreto-lei n. 1.190, de 4 de abril de 1939, que deu organização definitiva à Faculdade Nacional de Filosofia da Universidade do Brasil. Sendo esta instituição considerada referência para as demais escolas de nível superior, o paradigma resultante do decreto-lei n. 1.190 se estendeu para todo o país, compondo o modelo que ficou conhecido como “esquema 3+1” adotado na organização dos cursos de licenciatura e de Pedagogia. Os primeiros formavam os professores para ministrar as várias disciplinas que compunham os currículos das escolas secundárias; os segundos formavam os professores para exercer a docência nas Escolas Normais. (SAVIANI, 2009, 144)

O curso dissociava a Didática e a Pedagogia, fazendo uma dicotomia entre o bacharelado e a licenciatura, onde os que se formavam em bacharel eram conhecidos como técnicos em educação, enquanto os que faziam a licenciatura seriam os professores e atuariam no ensino do Curso Normal.

Ainda em Saviani, (2009)

Mas, ao serem implantados, tanto os cursos normais como os de licenciatura e Pedagogia centraram a formação no aspecto profissional garantido por um currículo composto por um conjunto de disciplinas a serem frequentadas pelos alunos, dispensada a exigência de escolas-laboratório. Essa situação, especialmente no nível superior, expressou-se numa solução dualista: os cursos de licenciatura resultaram fortemente marcados pelos conteúdos culturais-cognitivos, relegando o aspecto pedagógico-didático a um apêndice de menor importância, representado pelo curso de didática, encarado como uma mera exigência formal para a obtenção do registro profissional de professor. (SAVIANI, 2009, 147)

No decorrer do tempo, algumas modificações foram sendo executadas no desenvolver do currículo do curso, e em 1962, a partir do Parecer do Conselho Federal de Educação - CFE nº 251, delimitou-se um currículo mínimo e a sua duração, resolução essa que foi aprovada pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

Segundo Lopes,

O parecer n. 251/62 não fez nenhuma referência ao campo de trabalho do profissional que, indistintamente, chama de “técnico de educação” ou “especialista de educação” e é de maneira muito vaga que, num ou noutro momento, se reporta a ele com as expressões “administradores e demais especialistas de educação”, “profissionais destinados às funções não-docentes do setor educacional”. (SILVA, 2003, p. 17)

Pouco tempo depois, surge o Parecer CFE nº 252/1969, onde regulamenta que toda profissão ligada à área da educação deveria permanecer uma mesma base de estudos; posteriormente, cursaria matérias específicas para cada área, conhecido como curso de Pedagogia.

Para Silva,

Considerando que são cinco as áreas que realmente constituem a base de qualquer modalidade de formação pedagógica, a parte comum fica composta pelas seguintes matérias: sociologia geral, sociologia da educação, psicologia da educação, história da educação, filosofia da educação e didática. (SILVA, 2003, p. 27)

Basicamente, o curso de Pedagogia manteve-se com a mesma estrutura; porém, mais tarde, na década 1960, foi aprovada a Lei Federal nº 5.540/68, em 28 de novembro de 1968, que ficou conhecida como a Lei da Reforma Universitária, onde se possibilitou, após se formar no curso de Pedagogia, a introdução de especialidades para atuar nas áreas de Administração, Inspeção Educacional, Orientação e Supervisão, ampliando assim a atuação do Pedagogo no mercado de trabalho.

Em 1969, com o Parecer 252, firmou-se a duração do curso em quatro anos e a finalidade do curso de Pedagogia em formar profissionais, extinguindo a separação de bacharelado e licenciatura.

Com o passar dos anos o curso de Pedagogia sofreu várias alterações, de modo que o profissional formado pudesse trabalhar tanto com a educação pré-escolar quanto com jovens e adultos.

A educação é composta por Educação Formal, Informal e Não Formal, sendo essas modalidades distintas de trabalhar os aspectos de ensino/aprendizagem, onde ambas podem ser percebidas nos diversos segmentos sociais atualmente.

Segundo as autoras Lopes, Trindade e Cadinha,

Educação ocorre em todos os momentos de vida do indivíduo, os processos educativos acontecem em uma variedade de manifestações e atividades – sociais, políticas, culturais, econômicas, religiosas, familiares, escolares..., por meio de distintas modalidades – formais, informais e não formais. É nessas práticas educativas o campo de estudo científico da Pedagogia. (LOPES, TRINDADE e CADINHA, 2009, p. 17)

A Educação Formal ocorre em espaços hierarquicamente institucionalizados, como em faculdades e escolas, onde ocorrem as trocas de informações integrais, através de dinâmicas; porém, devem-se cumprir programas curriculares.

Para Trigueiro,

A educação geral não é outra educação, comparada com a educação técnica, como se cada uma dessas classificações determinasse formas irredutíveis de inteligência e, na base destas, grupos sociais inconciliáveis. Na proporção em que o homem descobriu que a sua inserção no mundo se faz com a práxis – ação dentro e ao longo da qual ele se transforma e transforma o mundo, e em ele colhe nessa inserção a visão de si mesmo, à medida que o “microcosmo” de Aristóteles se liga ao “macrocosmo” em termos de compromisso, e não apenas de contemplação, nessa mesma medida a educação geral se converte em educação técnica. (TRIGUEIRO, 2000, p. 503)

Estruturar o sistema de educação para que se possa alcançar bons resultados é um dos grandes desafios da atualidade, requerendo dos profissionais uma ação planejada abrangendo um aspecto holístico de onde se pretende desenvolver uma ação pedagógica “O processo é procedido de um planejamento em que se definem os métodos e as técnicas a serem empregados, quais os resultados a serem alcançados e como serão avaliados e validados”. (LOPES, 2009, p. 19)

Sobre a Educação Informal, José Carlos Libâneo afirma que o ser humano é educado simplesmente pelo convívio diário com outras pessoas, e, decorrente disso, é adquirida uma desenvoltura natural e informal em seu modo de agir e pensar.

Para Libâneo,

A educação informal corresponderia a ações e influências exercidas pelo meio, pelo ambiente sociocultural, e que se desenvolve por meio das relações dos indivíduos e grupos com seu ambiente humano, social, ecológico, físico e cultural, das quais resultam conhecimentos, experiências, práticas, mas que não estão ligadas especificamente a uma instituição, nem são intencionais e organizadas. (LIBÂNEO, 2001, p. 23)

A partir de vivências com outras pessoas, a educação ocorre de maneira inevitável e natural, transformando a maneira do homem se relacionar com outras pessoas, influenciando no seu pensar, agir, atitudes e hábitos do seu dia a dia, formando-se o meio social no qual ele convive.

A Educação Não Formal, de acordo com Lopes “constitui-se em propostas educacionais mais abertas que se desenvolvem de forma mais flexível, com emprego de procedimentos metodológicos diversificados”. (LOPES, 2009, p. 19)

A Educação Não Formal é realizada por instituições não convencionais, como em organizações profissionais, desenvolvendo trabalhos em equipe, preocupando-se com o aprendizado coletivo. Seu objetivo é formar cidadãos mais justos, para transformarem a realidade da sociedade, buscando mais igualdade para todos. É uma educação que busca mais justiça social, lutando contra a discriminação, dentre outros aspectos que se mostram prejudiciais para o desenvolvimento humano.

Para melhor compreensão, Gohn explicita a distinção de Educação Não Formal e Informal:

O que diferencia a educação não-formal da informal é que na primeira existe a intencionalidade de dados sujeitos em criar ou buscar determinadas qualidades e/ou objetivos. A educação informal decorre de processos espontâneos ou naturais, ainda que seja carregada de valores e representações, como é o caso da educação familiar. (GOHN, 1999, p. 100)

Toda educação se faz necessária, pois cada uma contribui de forma significativa, para o crescimento do indivíduo e esta se dá de forma inconsciente, sendo um fator primordial para o desenvolvimento social, onde a educação servirá como um combustível para a chama da transformação.

Para Junqueira e Tavares,

Do ponto de vista sociológico a educação acompanha as mudanças da sociedade adequando os indivíduos, formando e desenvolvendo o ser humano para que este se posicione de forma positiva perante a realidade. A condição real do mundo capitalista prioriza a aquisição de bens e lucros, nesse contexto a empresa aparece como a instituição que mais vem influenciando o mundo moderno, exerce profunda influência sobre o comportamento, sistema de valores, estilo de vida e até a personalidade, o executivo de talento precisa ter bom relacionamento interpessoal, alto poder de barganha com os fornecedores, status social para si e para a empresa. (JUNQUEIRA e TAVARES, 2009, p. 58)

A concepção de Pedagogia Empresarial se originou no início da década de 1980, quando começaram a surgir os primeiros cursos, decorrentes da Revolução Industrial e seu ideal de expansão empresarial que de acordo com Kwasnicka afirma que a Revolução Industrial “constitui-se numa profunda transformação da cultura material do Ocidente” (KWASNICKA, 1995, p. 24)

De acordo com Para Santos, Florêncio e Oliveira, (2008)

Existe uma relação próxima entre a Educação e o Trabalho, que estabelece habilidades e competências as quais possibilitam o crescimento do profissional em sua área de atuação, desta forma facilitando o desenvolvimento tanto econômico como pessoal do indivíduo. (SANTOS, FLORÊNCIO e OLIVEIRA, 2008,p.1)

Trazendo por base a revolução industrial como um momento de reformulação econômico histórico, observa-se a necessidade de expandir o ambiente corporativo como forma

de garantir um espaço favorável para o desenvolvimento de atividades que resultem em serviços e produtos de qualidade, e nesse contexto que a pedagogia empresarial emerge como um viés.

A Revolução Industrial, nas palavras de Lopes:

Um dos grandes dramas do processo da Revolução Industrial foi a alienação do trabalhador em relação a sua atividade. Ao contrário do artesão da Antiguidade ou da Idade Média, o operário moderno perdeu o controle de conjunto da produção. Antigamente o artesão retinha conhecimento de todo processo que envolvia sua atividade profissional. Na era da industrialização, passou a ser responsável por apenas uma parte deste ciclo produtivo de uma mercadoria, desconhecendo os procedimentos técnicos que envolviam o todo – o final de sua produção. Naquela época, no auge da industrialização, a produção em série era a que vigorava, causando o embrutecimento do trabalhador. É o que se chamava de mecanização industrial – produção em série. (LOPES, 2009. p. 25)

Como a produção passou a ser feita em fábricas, foram surgindo os problemas dentro das mesmas, assim, surge a necessidade de implantar nas fábricas profissionais capacitados para lidar com pessoas, dando a elas treinamentos e palestras a fim de desenvolver os mesmos, na busca de uma melhor qualidade de vida no trabalho, onde possam estar cada vez mais engajados no meio profissional que atuam.

Para Junqueira e Tavares,

A função do pedagogo empresarial assim como o pedagogo institucional é carregada de desgastes emocionais, porque trata diretamente com o ser humano. Não se pode ignorar o crescimento de profissionais da educação dentro das empresas, muitos deles se sentem mais valorizados e reconhecidos em seu trabalho do que atuando nos estabelecimentos de ensino. Embora enfrente recusas, não se pode negar que essas resistências só atrasam mais o desenvolvimento de estudos pedagógicos e da investigação científica na área da educação. (JUNQUEIRA E TAVARES, 2009, p.67)

É sabido que o mercado de trabalho vem se tornando cada vez mais computadorizado; entretanto, é de suma importância formar equipes saudáveis, onde valorizem o respeito, saibam lidar com as diferenças, dentre outros, para que possam trabalhar com respeito mútuo.

Como relata Bom Sucesso,

O estímulo ao autoconhecimento pode ajudar pessoas desmotivadas ou desadaptadas funcionalmente a procurar formas de resgatar o entusiasmo e a vontade de produzir algo que faça sentido, que leve a marca pessoal. (BOM SUCESSO, 2002, p. 33)

A mudança de comportamento não acontece por meio de mágica, depende principalmente do querer de cada um; porém, há fatores que influenciam para a mudança de comportamento: um ambiente agradável se torna mais propício a uma boa desenvoltura profissional.

Para Costa,

Com o surgimento de um novo ambiente empresarial, um novo perfil de gestores e colaboradores foi gerado, pois, neste momento, as mudanças são profundas e frequentes, demonstrando a necessidade de respostas cada vez mais rápidas, para garantir a sobrevivência da empresa. Desta forma, cada vez mais se exige das pessoas

e de todos os níveis hierárquicos. Busca-se uma postura voltada para o autodesenvolvimento e à aprendizagem contínua. (COSTA, 2013.p,18)

Uma empresa, ao contratar novos colaboradores, espera que eles apresentem resultados; já o novo membro da empresa busca uma remuneração que se adeque a suas necessidades e, ao mesmo tempo, justa, esperando encontrar um ambiente de trabalho favorável ao seu desenvolvimento profissional e pessoal.

Para Trindade,

Os funcionários precisam ser analisados individualmente, pois as pessoas respondem de formas diferentes a estímulos iguais, e a união destas diferenças leva à soma de ideias, construindo uma ‘corrente’. O conjunto de inspirações de cada indivíduo do grupo é que torna uma equipe construtiva, desta forma, fazê-los ter satisfação em seu trabalho, proporciona prazer que é o combustível da produtividade. (TRINDADE, 2007, p.82).

A ação do pedagogo empresarial deve ir de encontro a necessidade de organização de pessoal, onde a ação pedagógica perpassaria por uma análise de recursos humanos bem como a necessidade de capacitação dos mesmos, isso como forma de aprimorar o nível técnico do ambiente de serviço.

De acordo com Viera & Maron,

Compreende-se nos dias de hoje, que a empresa precisa ser um espaço educativo, um espaço que permita e proporcione ao trabalhador que ele aprenda enquanto trabalha, um espaço de estímulo criativo, onde possa crescer como profissional, levando assim a uma melhoria contínua dos serviços e produtos. (VIERA & MARON, 2002, p.13)

Tendo em vista as expectativas tanto da empresa quanto do colaborador, o Pedagogo Empresarial deverá atuar com as seguintes tarefas, definindo assim o seu foco de trabalho, como evidencia Holtz:

1. Conhecer e encontrar as soluções práticas para as questões que envolvem a otimização da produtividade das pessoas humanas – o objetivo de toda Empresa.
2. Conhecer e trabalhar na direção dos objetivos particulares e sociais da Empresa onde trabalha.
3. Conduzir com atividades práticas, as pessoas que trabalham na empresa – dirigentes e funcionários – na direção dos objetivos humanos, bem como os definidos pela Empresa.
4. Promover as condições e atividades práticas necessárias – treinamentos, eventos, reuniões, festas, feiras, exposições, excursões, etc.. -, ao desenvolvimento integral das pessoas, influenciando-as positivamente (processo educativo), com o objetivo de otimizar a produtividade pessoal.
5. Aconselhar, de preferência por escrito, sobre as condutas mais eficazes das chefias para com os funcionários e destes para com as chefias, a fim de favorecer o desenvolvimento da produtividade empresarial.
6. Conduzir o relacionamento humano da Empresa, através de ações pedagógicas, que garantam a manutenção do ambiente positivo e agradável, estimulador da produtividade. (HOLTZ, 2013, p. 15)

A Pedagogia Empresarial existe para apoiar a estrutura do comportamento das pessoas em espaços empresariais. Vale observar como Lopes define as responsabilidades do Pedagogo

Empresarial: “é de responsabilidade do Pedagogo Empresarial promover a reconstrução de conceitos básicos, como criatividade, espírito de equipe e autonomia emocional e cognitiva”. (LOPES, 2009, p. 55)

A partir das definições de Holtz e Lopes, pode-se concluir que o Pedagogo Empresarial tem a responsabilidade de propiciar transformações. Para isso, o primeiro passo é conhecer a cultura da empresa, os produtos, os serviços prestados, e todo o processo de produção.

Para Medeiros e Ricardo, (2011)

Visando os lucros, ampliou-se a necessidade de um trabalho pedagógico dentro da empresa, criando uma educação corporativa com programa de treinamentos específicos de acordo com as necessidades de uma empresa. Trata-se de um trabalho que visa o aperfeiçoamento dos colaboradores, desde a equipe operacional até gerencial. Com esta abordagem, percebe-se a criação de uma metodologia pedagógica nas empresas que, supostamente, passa a se chamar Pedagogia Empresarial. (MEDEIROS e RICARDO, 2011, p, 28)

Assim, poderá desenvolver a capacitação que cada setor necessita, agregando valores a este, pois cada colaborador deverá levar consigo a ideia de que seu trabalho e desempenho são importantes, porque ele faz parte de uma engrenagem, que não funciona sem todas as peças funcionando em harmonia.

Para Holtz,

A Pedagogia e a Empresa fazem um casamento perfeito. Ambas têm o mesmo objetivo em relação às pessoas, especialmente nos tempos atuais. Uma Empresa sempre é a associação de pessoas, para explorar uma atividade com objetivo definido, liderada pelo Empresário, pessoa empreendedora, que dirige e lidera a atividade com o fim de atingir ideais e objetivos também definidos. A Pedagogia também faz o estudo dos ideais e dos meios mais eficazes para realizá-los, de acordo com uma determinada concepção de vida (2006, p.05).

Para que o trabalho do Pedagogo Empresarial tenha uma boa desenvoltura, deve-se ainda ter conhecimento sobre as expectativas dos superiores - padrões/gerentes - em relação a cada funcionário; conhecimento sobre as funções e, em destaque, o perfil para supostas mudanças, ter um contato direto com o colaborador, para analisar se o mesmo compreendeu sua função e esclarecer questões como o que fazer, como e em que tempo, trazendo assim um melhor relacionamento entre patrão, gerente e funcionário.

De acordo com Lopes,

Os espaços de atuação para o Pedagogo Empresarial são todos aqueles onde haja pessoas exercendo funções variadas e que podem melhorar cada vez mais como indivíduos inseridos em um processo mais humanizado”. (LOPES, 2009, p. 60)

Enfim, para que uma empresa possa alcançar seu sucesso, dependerá do sucesso de seus colaboradores. Para que este processo seja alcançado, precisa-se da presença de um profissional qualificado/capacitado para complementar a equipe do RH de uma empresa, como um Pedagogo Empresarial.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Treinar pessoas para o ambiente empresarial faz-se necessário, pois pessoas felizes e engajadas produzem melhor, pode-se perceber que os funcionários, na sua maioria, gostam e acham necessários os Treinamentos de Integração, onde, a partir deles, pode-se ter um conhecimento geral da missão, valores, direitos e deveres que poderão usufruir e normas a serem seguidas, o papel de cada um frente ao novo ambiente.

Para essa inserção do novo membro, faz-se necessária a atuação do Pedagogo, o qual possui habilidades necessárias para lidar com pessoas, as quais devem ser respeitadas, pois cada um possui suas particularidades. A arte do ensinar é um papel que o Pedagogo domina bem, devido à sua formação acadêmica; por isso, ele é o profissional qualificado para lidar com questões relacionadas com a educação, seja ela no ambiente escolar ou não.

O Pedagogo ao atuar em uma empresa, primeiramente deve estar ciente dos objetivos e da sua política, cultura e estrutura organizacional, para que possa partir deles, buscar mudanças que sejam favoráveis tanto para empresa quanto para os funcionários, alcançando, assim os mesmos ideais e, principalmente, gerar um ambiente agradável para ambos.

Fica evidente que é no trabalho que as pessoas passam maior parte do seu dia; assim, o Pedagogo deverá agir de forma que o colaborador se sinta bem no seu ambiente de trabalho. Essa tarefa exige paciência, tempo, amor, dedicação e persistência, pois este procedimento é lento e, para lidar com pessoas, faz-se necessário uma boa formação, tarefa está em que o Pedagogo Empresarial é capacitado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BOM SUCESSO, Edina de Paula. Relações Interpessoais e qualidade de vida no trabalho. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.
- COSTA, Cássia Josiane Pereira. Pedagogia empresarial: história, identidade e saberes. Campinas, SP: [s.n.], Trabalho de conclusão de curso (graduação) – Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação. 2013. EDUCAÇÃO, Portal da. A pedagogia empresarial. Disponível em: <https://www.portaleducacao.com.br/administracao/artigos/48229/a-pedagogia-empresarial>> Acesso em: 17 fevereiro de 2023
- GOHN, Maria da Glória. Educação não formal cultura política. São Paulo: Cortez, 1999.
- HOLTZ, Maria Luiza Marins. Lições de Pedagogia Empresarial. Disponível em: <http://www.mh.etc.br/documentos/licoes_de_pedagogia_empresarial.pdf>. Acesso em: 19 set. 2023..
- JUNQUEIRA, Eliana Silva Vieira. TAVARES, Helenice Maria. Pedagogia empresarial: uma função técnica ou ideológica? Revista da Católica, Uberlândia, v.1, n.1, 2009.
- KWASNICKA, Eunice Lacava. Introdução à Administração. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1995.
- LIBÂNEO, José C. Pedagogia e Pedagogos, para quê? São Paulo: Cortez, 2001.
- LIBÂNEO, José Carlos. Pedagogia e Pedagogos, para quê. 8ª. Ed. São Paulo: Cortez, 2005.
- LOPES, Izolda; TRINDADE, Ana Beatriz; CADINHA, Márcia Alvim. Pedagogia Empresarial: formas e contextos de atuação. 3. ed. Rio de Janeiro: Wak, 2009.
- LYRA, Jakeline Linéia Pinheiro. Pedagogia Empresarial: primeiras aproximações. Disponível em: <http://www.dfe.uem.br/TCC/Trabalhos_2012/JAKELINE_LINEIA_PINHEIRO_LYRA.PDF> Acesso em: 15 fevereiro de 2023.
- MARON, Neusa Maria; VIEIRA, Alboni Marisa Dudeque Pianovski. O pedagogo e a aprendizagem empresarial. Tuiuti: Ciência e Cultura. Curitiba, n.28, p.11-44, mar/2002.
- MEDEIROS, Ricardo Tavares de. RICARDO, Ruan Pablo Corrêa. Pedagogia empresarial: Uma nova proposta para um novo tempo na educação. Disponível em: http://serra.multivix.edu.br/wpcontent/uploads/2013/04/pedagogia_empresarial_uma_nova_proposta_para_um_novo_tempo_na_educacao.pdf> Acesso em: 15 fevereiro de 2023.
- SANTOS, Luciana Barbosa. FLORÊNCIO, Viviane Carneiro. OLIVEIRA, Ana Cristina S. Baptistella de. Pedagogia Empresarial: o exercício da pedagogia no processo de construção da gestão de pessoas. Disponível em: <https://www.ufpe.br/ce/images/Graduacao_pedagogia/pdf/2008.2/pedagogia%20empresarial%20o%20exercicio%20da%20pedagogia%20no%20processo%20d.pdf> Acesso em: 15 fevereiro de 2024.
- SAVIANI, Demerval. Formação de professores: aspectos históricos e teóricos do problema no contexto brasileiro. Rev. Bras. Educ., Rio de Janeiro, v. 14, n. 40, p. 143-155, abr. 2009.
- SILVA, Carmem Silvia Bissolida. Curso de Pedagogia no Brasil: história e identidade. 2. ed. Campinas/SP: Autores Associados, 2003.
- SILVA, Natasha Hermida Pereira Castro da. Pedagogia empresarial: uma nova perspectiva de trabalho. Monografia (Licenciatura em Pedagogia) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Faculdade de Formação de Professores. 2009.
- TRIGUEIRO, Durmerval. Um Novo Mundo, Uma Nova Educação. Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos. Brasília-DF: v. 81, n. 199, p. 501-510, set/dez. 2000.
- TRINDADE, A.B. Importância da Pedagogia para o administrador. In: Lopes, Izolda, Trindade, Ana Beatriz & Cadinha, Márcia Alvim. Pedagogia Empresarial. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2008.

**AS MULHERES PRECARIZADAS – DESEMPREGO, EXPLORAÇÃO E
EXAUSTÃO - NA SOCIEDADE DO RISCO**
**PRECARIOUS WOMEN – UNEMPLOYMENT, EXPLORATION AND EXHAUST – IN
THE RISK SOCIETY**
**MUJERES PRECARIAS – DESEMPLEO, EXPLORACIÓN Y AGOTAMIENTO – EN LA
SOCIEDAD DEL RIESGO**

Fernanda Colomby Ortiz
 fernandacolombyortiz@gmail.com
<http://lattes.cnpq.br/3819400730645143>

ORTIZ, Fernanda Colomby. **As mulheres precarizadas – desemprego, exploração e exaustão - na sociedade do risco.** Revista International Integralize Scientific, Ed. n.40, p.42 – 55, outubro/2024. ISSN/2675 – 5203.

Orientador: Prof. Dr. Helio Sales Rios

RESUMO

Esse artigo propõe realizar uma análise do papel da mulher na sociedade do risco, a partir da contextualização da interseccionalidade das questões de gênero e raça com a precarização do trabalho. O principal objetivo é abordar as questões relativas ao agravamento das condições do trabalho precário quando se refere a mulheres em um cenário de globalização e avanço das lógicas de mercado, considerando para tanto a teoria do valor, aplicada aos processos de flexibilização e precarização das relações trabalhistas, assim é feita uma breve incursão sobre o contexto de surgimento do precariado, após são realizados recortes de gênero e raça, referindo sobre a situação de extrema precarização do trabalho quando se trata de mulheres negras, reflexo de uma sociedade com herança escravagista. A abordagem relativa ao trabalho das mulheres se amplia em uma análise da situação envolvendo as mulheres trabalhadoras de aplicativos. A pertinência do tema se vincula com o surgimento de uma nova classe trabalhadora, que vem se desenvolvendo a partir de um cenário global à medida que avançam políticas de subtração dos direitos e garantias trabalhistas, e que as condições de trabalho se deterioram, buscamos identificar a conjuntura global que levou a humanidade a tais condições de trabalho e a verificar os motivos que tornam a precarização mais grave para elas. Para análise do tema, foi adotada a revisão bibliográfica como metodologia de pesquisa. É possível concluir, que há um projeto em andamento, a partir do qual direitos são suprimidos visando minar a estrutura social atual, as mulheres como base de uma sociedade, com um papel vital de cuidados, acabam por ser mais prejudicadas nesse processo.

Palavras-chave: Precarização. Feminismo. Trabalho. Sociedade do Risco. Uberização.

SUMMARY

This article aims to analyze the role of women in the risk society, based on the contextualization of the intersectionality of gender and race issues with the precariousness of work. The main objective is to address issues related to the worsening of precarious work conditions when it comes to women in a scenario of globalization and advancement of market logics, considering for this purpose the theory of value, applied to the processes of flexibilization and precariousness of labor relations, a brief foray into the context of the emergence of the precariat is made, after which gender and race are analyzed, referring to the situation of extreme precariousness of work when it comes to black women, a reflection of a society with a slavery heritage. The approach to women's work expands on an analysis of the situation involving female app workers. The relevance of the theme is linked to the emergence of a new working class, which has been developing on a global stage as policies to subtract labor rights and guarantees advance, and working conditions deteriorate, we seek to identify the global situation that led humanity to such working conditions and to verify the reasons that make precariousness more serious for them. To analyze the topic, a bibliographic review was adopted as a research methodology. It is possible to conclude that there is a project underway, through which rights are suppressed with the aim of undermining the current social structure, women as the basis of a society, with a vital care role, end up being more harmed in this process

Keywords: Precariousness. Feminism. Work. Risk society. Uberization.

RESUMEN

Este artículo propone analizar el papel de la mujer en la sociedad del riesgo, desde la contextualización de la interseccionalidad de los problemas de género y raza con la precariedad del trabajo, el objetivo principal es abordar los problemas relacionados con el empeoramiento de las condiciones de trabajo precarias. Al referirse a las mujeres en un escenario de globalización y avance de la lógica de mercado, considerando la teoría del valor aplicada a los procesos de flexibilidad y precariedad de las relaciones laborales, esto hace una breve incursión en el contexto del surgimiento de precaria. Posteriormente, se realizan recortes de género y raza, en referencia a la situación extremadamente precaria del trabajo cuando se trata de mujeres negras, un reflejo de una sociedad con una herencia esclava. El enfoque del trabajo de las mujeres se expande en un análisis de situación que involucra a las trabajadoras de aplicaciones. La relevancia del tema está vinculada a la aparición de una nueva clase trabajadora, que se ha desarrollado a partir de un escenario global a medida que avanzan las políticas para la eliminación de los derechos y garantías laborales, y a medida que las condiciones de trabajo se deterioran, buscamos identificar coyuntura global que ha llevado a la humanidad a tales condiciones de trabajo y a determinar las razones que empeoran la precariedad para ellos. Para analizar el tema, se adoptó la revisión bibliográfica como metodología de investigación. Se puede concluir que hay un proyecto en marcha, del cual se suprimen los derechos para socavar la estructura social actual, las mujeres como base de una sociedad, con un papel vital de cuidado, terminan siendo más perjudicadas en este proceso.

Palabras clave: Precariedad. Feminismo. Trabajo. Uberización. Sociedad del Riesgo.

INTRODUÇÃO

Esse artigo se desenvolve inicialmente, a partir da contextualização relativa à interseccionalidade das questões de gênero e raça com a precarização do trabalho e tem como objetivo abordar o agravamento das condições da mulher quando se trata de trabalho precarizado, em um cenário de globalização e avanço das lógicas de mercado, considerando para tanto a teoria do valor aplicada aos processos de flexibilização e precarização das relações trabalhistas.

Buscando estabelecer um panorama sobre o papel das mulheres nessa sociedade de trabalho precarizado e sobre como a assimetria das relações de gênero influencia na divisão social do trabalho, abordando questões como o trabalho realizado pelas mulheres no lar, trabalhos de cuidados com filhos e com os demais componentes do grupo familiar, em que o valor do trabalho não é medido monetariamente, embora tenha impacto econômico, por representar atividade de apoio essencial ao desenvolvimento de trabalho remunerado por outros integrantes do grupo e pela mulher.

Foi abordada ainda a centralidade do papel da família e seus reflexos no mercado de trabalho, no intuito de responder por quais motivos as mulheres são alvo preferencial dos piores postos de trabalho.

A questão racial também recebeu atenção, tendo em vista que as mulheres negras estão em uma posição extrema com relação à precarização das relações de trabalho, ocupando frequentemente postos de trabalho doméstico ou de serviços aos quais é exigida menor escolaridade. Por meio de dados demonstramos que a posição da mulher negra na sociedade de trabalho, é extrema se considerados os fatores de qualidade do trabalho oferecido a essas mulheres e remuneração, a questão da renda influi diretamente em todos os outros aspectos da sociedade capitalista, razão pela qual cria-se um paradigma econômico e social, do qual essas mulheres dificilmente conseguem se libertar.

Por fim, no último tópico foi abordada a questão relativa ao desemprego e à precarização e de como esses fatores impactam no ingresso das mulheres em atividades precárias em

plataformas de aplicativos, foram colacionados alguns depoimentos para ilustrar a gravidade do cenário em que as mulheres precarizadas estão inseridas buscando ainda, demonstrar a exaustão física e mental a que essas mulheres estão submetidas, privadas de direitos mínimos, sobrecarregadas com tarefas domésticas e compromissos de ordem orçamentária, tendo como única opção o trabalho precário.

A pertinência do tema se vincula com o surgimento de uma nova classe trabalhadora, que vem se desenvolvendo a partir de um cenário global à medida que avançam políticas de subtração dos direitos e garantias trabalhistas, e que as condições de trabalho se deterioram, buscamos identificar a conjuntura global que levou a humanidade a tais condições de trabalho e a verificar os motivos que tornam a precarização mais grave para elas. Para análise do tema, foi adotada a revisão bibliográfica como metodologia de pesquisa.

A POSIÇÃO DAS MULHERES NO TRABALHO PRECARIZADO

O aumento do contingente feminino no mundo do trabalho se tornou sensível a partir dos anos noventa sendo acompanhado do crescimento simultâneo do emprego vulnerável e precário, a força de trabalho feminina tem sido incorporada pelo capital, principalmente no universo do trabalho desregulamentado e precarizado. (ANTUNES, 2018; HIRATA, 2014)

No início da globalização evidenciou-se que as mulheres estavam galgando espaços no ambiente de trabalho e ocupando uma fração maior de todos os postos de trabalho, o que indicava uma tendência global para a feminização do trabalho, a partir do momento que houve o aumento da participação feminina, aumentou também a quantidade de trabalho flexível, refletindo uma inclinação à informalização. (STANDING, 2019)

Seja causa ou efeito, o papel das mulheres no crescente mercado de trabalho, coincidiu com o crescimento do precariado. As mulheres ocuparam uma escala desproporcional de empregos precários, sendo muito mais propensas a terem contratos de curto prazo ou ficarem sem contrato algum. (Standing, 2019, p. 99)

A assimetria nas relações de gênero, influencia diretamente na divisão sexual do trabalho, assim, para balancear a divisão sexual do trabalho tornando-a mais igualitária, seria preciso o desenvolvimento de uma organização social mais simples. (CASTRO E GUIMARÃES, 1997)

Uma das consequências da divisão sexual do trabalho, é a frequente exclusão das mulheres trabalhadoras, também não há uma preocupação em incorporar as demandas de terceirizados e precarizados, entretanto, atualmente a classe trabalhadora é progressivamente constituída por tais segmentos: mulheres, terceirizados ou precarizados, ou ainda, mulheres precarizadas. (ANTUNES, 2018)

Ainda, conforme Helena Hirata (2014), quando discutimos sobre a divisão sexual do trabalho ou sobre a flexibilização, deve-se incorporar também o trabalho não remunerado, do qual o trabalho doméstico é um dos principais exemplos, conforme a autora:

Considerar o trabalho doméstico e assalariado, remunerado e não remunerado, formal e informal, como sendo modalidades de trabalho, implica um alargamento do conceito de trabalho e a afirmação de sua centralidade. Se o emprego assalariado se retrai, a atividade real do trabalho continua a ter um lugar estratégico nas sociedades contemporâneas. (HIRATA, 2007, p. 12)

É preciso considerar o papel singular da mulher na sociedade, pois a mulher trabalhadora, exerce o seu trabalho duas vezes, dentro da empresa e dentro de casa, e ao exercê-lo ela é explorada pelo capital nos dois ambientes, uma vez que por exercer sua atividade laboral vende horas de trabalho, e no espaço da vida privada, onde dissipa horas preciosas, no trabalho doméstico. (ANTUNES, 2018)

Sem essa esfera, da reprodução não diretamente mercantil, as condições de reprodução do sistema de metabolismo social do capital estariam bastante comprometidas, se não inviabilizadas. (ANTUNES, 2018, p. 109)

Analisar as relações de gênero, implica em uma análise das relações de poder, sob duas esferas:

esferas das relações de poder:

- gênero como elemento constitutivo das relações sociais, baseado nas diferenças perceptíveis entre os sexos;
- gênero como forma básica de representar relações de poder em que as apresentações dominantes são apresentadas como naturais e inquestionáveis;

Fonte: Antunes, 2018, p. 109.

Para Ricardo Antunes, a análise das ligações entre gênero e classe, permite a conclusão de que experimentamos a efetivação de uma construção social sexuada a partir da produção e reprodução do universo do trabalho, na qual há uma sensível diferença entre homens e mulheres desde a família e a escola, na forma como são capacitados e qualificados para o trabalho, o capitalismo vem se apropriando dessa divisão e explorando essa desigualdade. (ANTUNES, 2018)

A QUESTÃO RACIAL – OU UMA PRECARIZAÇÃO EXTREMA

Também é necessário demonstrar o agravamento das condições de exploração da relação trabalhista quando o comparativo estabelecido ultrapassa as questões de gênero, sendo permeado também, por questões raciais.

A análise dos dados do IBGE, apresentados na PNAD contínua de 2016, nos permite afirmar com segurança acerca da existência de uma cruel engenharia social, a partir da qual resta demonstrada uma hierarquia, em que o homem branco se apresenta no topo, seguido pela mulher branca, abaixo dela o homem negro e na base está a mulher negra, impossível não identificar claramente que há um “apartheid social” nessa estrutura, na qual as mulheres negras são sujeitas a preconceito e exclusão sob dois aspectos, sendo discriminadas tanto por serem negras, como por serem mulheres, o que lhes confere a pior posição dentre todos, na escala laboral.

Um aprofundamento no estudo, demonstra um quadro ainda mais dramático, não é somente a renda das mulheres negras que é pior, como também as suas condições de trabalho, conforme dados do IBGE(Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), 39,8% de mulheres negras compõem o grupo submetido a condições precárias de trabalho – homens negros abrangem 31,6%; mulheres brancas, 26,9%; e homens brancos, 20,6% do total.

Conforme explica a pesquisadora Jaqueline de Moraes Teixeira

“Houve um aumento significativo na última década no percentual de mulheres negras que concluíram o ensino superior. Por outro lado, esse mesmo número não permitirá a diferenciação do modo como a mulher negra cresce no mercado de trabalho. Mesmo

havendo aumento na formação delas, não há crescimento no número de postos de trabalho para pessoas com ensino superior”.

Assim, além de todas as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho a mulher negra ainda precisa lidar com um racismo estrutural, que está diametralmente ligado à desvalorização da mulher negra no mercado de trabalho, mesmo que seja capacitada para exercer determinada função, ainda assim, características físicas ou vestimentas – que nada têm a ver com a função – são considerados critérios excludentes em processos seletivos, se constituindo em determinantes para a ocupação de vagas por outros grupos raciais. (SAMPAIO, 2010)

Ainda que admitam a mulher negra em algumas funções, as estruturas do mercado de trabalho se restringem àquelas voltadas ao trabalho doméstico e a serviços mais simples, ainda que essas mulheres tivessem formação para ocupar espaços e cargos mais relevantes. (SAMPAIO, 2010)

Há um condicionamento no mercado de trabalho que segue uma lógica racista, a partir da qual mulheres negras estão fadadas a ocupar atividades voltadas ao trabalho doméstico ou prestação de serviços de limpeza, esse condicionamento se liga a uma lógica escravocrata, uma vez que ainda que houvesse mulheres negras inseridas em atividades de colheita e de usinas, no período escravagista, a regra era o trabalho doméstico, na casa grande. (TRIPPIA, 2014)

A importância de realizar uma análise da questão racial aqui, diz respeito à extrema precarização a que as mulheres negras estão historicamente submetidas, em 1825, Sojourner Truth, já denunciava as diferenças de tratamento existentes entre mulheres negras e brancas:

Aquele homem ali diz que é preciso ajudar as mulheres a subir numa carruagem, é preciso carregá-las quando atravessam um lamaçal, e elas devem ocupar sempre os melhores lugares. Nunca ninguém me ajuda a subir numa carruagem, a passar por cima da lama ou me cede o melhor lugar! E não sou eu uma mulher? Olhem para mim! Olhem para meu braço! Eu capinei, eu plantei, juntei palha nos celeiros, e homem nenhum conseguiu me superar! E não sou eu uma mulher? Consegui trabalhar e comer tanto quanto um homem — quando tinha o que comer — e aguentei as chicotadas! Não sou eu uma mulher? Pari cinco filhos, e a maioria deles foi vendida como escravos. Quando manifestei minha dor de mãe, ninguém, a não ser Jesus, me ouviu! E não sou eu uma mulher? (RIBEIRO, 2018, p. 35)

O abismo existente entre mulheres brancas e negras fica evidente, enquanto as primeiras lutavam por direito ao trabalho e ao voto, a luta das mulheres negras era pelo reconhecimento de sua condição de ser humano, após a conquista desses direitos, as pautas das mulheres brancas avançam, enquanto mulheres negras seguem cuidando dos filhos e das casas das mulheres brancas, em trabalhos precarizados e mal remunerados. (RIBEIRO, 2018)

AS MULHERES PRECARIZADAS – DESEMPREGO, EXPLORAÇÃO E EXAUSTÃO - NA SOCIEDADE DO RISCO

A precariedade das relações trabalhistas desencadeia em um processo de aumento da atividade laboral (o trabalho se torna mais intenso), uma vez que há uma constante coação sobre os trabalhadores estáveis, representada pelos que estão desempregados, levando-se em conta

que estes estão inclinados a aceitar piores salários e condições de trabalho mais penosas. (HIRATA, 2014; ROSSO, 2018, STANDING, 2019)

Há uma polarização dos empregos das mulheres, cujas consequências são: agravamento das desigualdades sociais e dos antagonismos entre as mulheres, dificuldade de coesão e identificação de classe, essa polarização é reflexo da ausência de processos educativos, que colocam de um lado as mulheres em altos cargos e profissões intelectuais, lutando por flexibilidade, do outro se encontram as com menos acesso à escolarização e que permanecem exercendo ocupações que o mercado define como “tradicionalmente femininas” (limpeza, educação, apoio), cuja luta é por empregos de tempo integral e com a segurança dos contratos de trabalho típicos. (HIRATA, 2014)

Nessa divisão, os trabalhos considerados como tradicionalmente femininos, são reservados às mulheres menos qualificadas, o que reflete em baixa remuneração e desvalorização social, o modo de trabalho flexível aqui, assume a figura do trabalho desregulamentado e em tempo parcial, havendo ainda um aumento em famílias carentes, constituídas primordialmente de mães solteiras. (HIRATA, 2014)

O papel das mulheres, em termos emocionais é crucial dentro da instituição familiar, em famílias chefiadas por mulheres, esse papel é intensificado, o peso com os afazeres relativos aos filhos eleva o nível de estresse e afeta toda a família. Em circunstâncias nas quais não há divisão das atividades parentais com uma rede de apoio emocional, as mulheres se sentem desamparadas e sem capacidade de dar conta das tarefas familiares. (CARTER E MCGOLDRICK, 2001)

A crise do trabalho é pior para as mulheres, conforme os dados da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) Contínua de 2018, a taxa de desemprego feminina atingia o índice de 13,5% enquanto a masculina estava em 10%.

É possível antever um aumento na desigualdade ao analisarmos o cenário político atual no Brasil, a partir do qual não há nenhum indicativo de implementação de políticas que visem reduzir a desigualdade entre gêneros, o que tende a aumentar também a diferença salarial entre homens e mulheres, uma vez que o desemprego eleva a quantidade de trabalhadoras disponíveis e suscetíveis às oscilações do mercado.

Conforme Flávia Biroli (2019) “a sociedade estabelece uma partilha desigual de responsabilidades entre mulheres e homens, que começa nos afazeres domésticos e impacta no trabalho formal”. A divisão desigual nas tarefas domésticas forma uma sociedade, na qual elas contam com um período menor para investir em suas carreiras profissionais, no lazer, no ócio, no descanso, nas redes de contatos, ou mesmo na vida pública.

As últimas décadas nos revelam, através de indicadores sociodemográficos, que a principal fonte das transformações comportamentais têm sido as famílias, o que resta demonstrado a partir do aumento da escolaridade, redução nas taxas de fecundidade, crescimento do tempo de vida médio, ainda a considerar a ampliação no número de famílias chefiadas por mulheres e da presença das mulheres no mercado de trabalho.

A perda de espaço do modelo clássico de família – com o homem como provedor e a mulher como cuidadora, que vem se acentuando desde a década de 70 – se deve a um processo de absorção de novos comportamentos por parte da sociedade, com interferência das novas relações de gênero e dos efeitos da globalização, nos modelos contemporâneos as mulheres

figuram como chefes de família, em contraposição a uma redução do número de arranjos familiares compostos por casais. (SOARES, 2008)

Ainda assim, independentemente da posição que ocupem dentro da família, as mulheres contribuem com uma energia maior nas atividades domésticas, gastando muito mais horas do dia no desenvolvimento e planejamento de tais afazeres.

É possível identificar que mesmo as mulheres que possuem ocupação no mercado de trabalho, ainda representam uma maioria na execução de tarefas domésticas e cuidados com os filhos, no ano de 2018, acrescentando as horas laborais de trabalho externo e as horas dedicadas ao cuidado do lar, as mulheres trabalharam em média 54 horas semanais, os homens, por sua vez, trabalharam uma média de 51,5 horas semanais, indicando que o tempo de trabalho feminino acaba sendo maior do que o masculino. (PNAD,2018)

O contraste é ainda maior quando além dos afazeres domésticos se considera o tempo dispendido no cuidado de pessoas, quando levado em consideração esse outro fator de desigualdade, as mulheres dedicam o dobro do tempo em relação aos homens nessas atividades uma média de 20,9 horas semanais já os homens realizam em média 11,1 horas semanais de cuidados de pessoas. (PNAD, 2018)

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio revela ainda, que mesmo quando há a divisão da casa com um companheiro, a quantidade percentual de mulheres que executam sozinhas as atividades domésticas é muito maior do que a dos homens, demonstrando que diferente da expectativa por uma divisão de tarefas, o fato de ter um companheiro pode conduzir a uma situação de maior carga de trabalho, uma vez que a mulher será responsável pelas tarefas de manutenção diárias, referentes a mais uma pessoa.

“É importante destacar que a jornada masculina nos arranjos unipessoais é maior do que entre aqueles que vivem com uma cônjuge. Conclui-se, assim, que, quando não há outra pessoa para fazer tais atividades, os homens se dedicam um pouco mais a elas; com a presença da mulher, é quase automática a transferência para ela das “obrigações e deveres” para com a casa.” (SOARES, 2008, p. 12)

Regular as horas e o tempo de atividade laboral, foi e continua a ser a forma mais relevante de contraposição ao poder de comando relacionado aos donos dos meios de produção, os episódios onde se constata uma alteração da compreensão legal típica do tempo de trabalho, tanto em relação à duração do contrato, quanto em relação à organização do tempo de trabalho, tais como: contrato de trabalho a termo, trabalho intermitente, trabalho por demanda, que são exemplos da mudança na gestão do tempo nos contratos de trabalho. (ROSSO, 2017)

Partindo da teoria marxista do valor-trabalho, na qual, sinteticamente, o tempo de trabalho em sua dimensão e intensidade, constitui a medida do valor, assim, conforme Sadi Dal Rosso (2017) “todo o valor econômico produzido pela sociedade provém do tempo de trabalho médio e socialmente necessário, empregado na produção de mercadorias.” É possível afirmar seguramente que a flexibilidade, ou a alteração na compreensão legal típica sobre o tempo do trabalho, tem como objetivo principal, na sociedade capitalista, segundo Casimiro Antonio Ferreira (2013) “adequar a quantidade e a disponibilidade da mão de obra, aos imperativos da produção”.

Assim, se impõe uma análise crítica sobre o trabalho precarizado das mulheres, do qual um relevante expoente se apresenta através das plataformas de aplicativos, Uber, Rappi, Ifood,

são alguns exemplos de como o avanço da globalização e da tecnologia impactaram nos mercados de trabalho. O neologismo “Uberização” virou um sinônimo para as relações de trabalho modernas, a partir das quais, as ideias vendidas pelas plataformas de aplicativos são: “Economia compartilhada”, “você dono do seu próprio negócio”. (SLEE, 2018)

Entretanto, o tipo de relação estabelecida entre trabalhadores e trabalhadoras e as empresas de aplicativos (advento da tecnologia) é bem diferente daquele exposto nas mídias, essa modalidade, transfere os custos do negócio aos próprios trabalhadores e trabalhadoras, que se tornam os responsáveis pela ferramenta de trabalho, bem como pelos eventuais custos de manutenção e produção desta ferramenta. (FRANCO, 2017; ANTUNES, 2018)

As empresas sustentam sua política explorando condições extremas, tais como altos índices de desemprego – no Brasil em 2019 esses índices alcançaram a média de 12% da população, segundo dados do IBGE – bem como o discurso da flexibilidade e autonomia – que fazem com que o trabalhador ou trabalhadora acredite de fato, que detém o controle sobre o meio de produção, quando na verdade gera lucro para uma empresa multinacional. (FRANCO, 2017; SLEE, 2018)

O regime de trabalho flexível promove desigualdade com relação à divisão laboral do tempo de trabalho, o tempo de vida dos trabalhadores e trabalhadoras é colocado como moeda de troca na produção de valor na sociedade capitalista, sendo assim, há uma ilusão quando se fala em “gerenciamento do tempo pelo trabalhador” e “tempo parcial” uma vez que jornadas de tempo reduzido implicam em remunerações menores, o que reflete em trabalhadoras assumindo dois empregos para poder equilibrar o orçamento ou como uma garantia – diante de um cenário de risco – em caso de perda de um deles. (STANDING, 2019; ROSSO, 2018)

Trabalhei durante oito meses de gestação apenas na Cabify. Uma vez, aos três meses, um rapaz bateu no meu carro. Fiquei assustadíssima, principalmente por conta da minha experiência anterior com a minha filha. Chorei muito, foi complicado. A empresa não paga nada nesses casos.”

Após o nascimento do filho, Bernardo, hoje com pouco mais de 1 ano de idade, as contas não estavam fechando apenas com a renda de um aplicativo. Foi quando Esther começou a trabalhar na 99 e na Uber. Na época em que estava amamentando, conta, só trabalhava de madrugada, para conseguir passar o dia todo cuidando do filho. Hoje, intercala jornadas diurnas e noturnas, que se estendem até as 5h da manhã. (Entrevista concedida a Júlia Dolce em maio de 2019, para Agência Pública, disponível em: <https://apublica.org/2019/05/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-para-elas/>)

Em que pese os aplicativos defendem a autonomia de gestão das trabalhadoras, no momento em que há uma superexploração, não é esse o cenário que se externaliza para a sociedade, revela-se aí a armadilha do precariado, para conseguir obter ganhos que estabilizam o orçamento, as mulheres tendem a trabalhar até mesmo por períodos maiores do que o fariam em um regime de divisão rígida do tempo de trabalho, sem os direitos decorrentes desse regime e ainda por cima, acumulando as atividades de manutenção do lar.

Até janeiro, a jornada de trabalho de Tatiana tinha início às 6h e com frequência se estendia até às 18h. Nesse meio-tempo, a motorista parava apenas para buscar as filhas na escola e almoçar. “Era muito calor, trânsito, stress. Você fica desesperada para pagar suas contas e tem que fazer mais e mais viagens”, explica. (Entrevista concedida a Júlia Dolce em maio de 2019, para Agência Pública, disponível em: <https://apublica.org/2019/05/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-para-elas/>)

A ausência de voz coletiva é um dos elementos que enfraquece as lutas sociais do precariado, uma vez que diante da falta de identidade de classe, não existem mobilizações concretas e pautas unificadas, as mulheres ficam ainda mais expostas, sem cobertura social em casos de adoecimentos ou maternidade, as empresas gestoras dos aplicativos assistem de fora a toda a situação, uma vez que não há estrutura apta a exercer pressão social sobre elas.

Em julho de 2018 as universidades de Chicago e Stanford, publicaram um estudo demonstrando que as diferenças de renda entre homens e mulheres, também ocorrem na economia de aplicativos, os dados analisados pela pesquisa, demonstraram que os rendimentos das mulheres que trabalham na Uber equivalem a 7% a menos por hora do que os rendimentos auferidos por homens. A explicação para a manutenção da desigualdade seria o fato de motoristas homens dirigirem mais rápido, além da dupla jornada que reflete tanto na quantidade de pausas quanto no tempo ao volante que as mulheres podem desenvolver. (DOLCE, 2019)

Ainda que o neologismo designe o tipo de trabalho com aplicativos como trabalho “uberizado”, a economia da uberização é constituída por toda a relação informal entre empresas, trabalhadores e aplicativos, atingindo diversas áreas, incluindo serviços de entregas.

Nas entregas a concentração maior é de mão de obra masculina: conforme dados de pesquisa conduzida pela Fundação Instituto Administração (FIA) e divulgada pela Associação Brasileira Online to Offline (ABO20), 97,4% dos entregadores de aplicativos são homens com idade média de 29 anos.

Esse tipo de trabalho é ainda mais desregulamentado e no caso das ciclistas, o fator esforço físico impacta bastante, sendo esse um dos motivos para explicar o reduzido número de mulheres atuando nesse tipo de plataforma.

É o que destaca a jovem Mikaela Evelyn dos Santos, de 23 anos, entregadora de alimentos pela Uber Eats e de outros produtos pelo aplicativo Box Delivery. Inconformada com a diferença no número de entregas oferecidas para ela, uma das únicas quatro entregadoras que têm conhecimento na Baixada Santista, onde vive, Mikaela chegou a cronometrar o tempo que leva pedalando e comparar com colegas. “Faço as corridas em uma média de 20 minutos. Os restaurantes não têm tanta confiança, então escolhem mais os entregadores homens. Um dia eu e um amigo estávamos esperando no mesmo lugar e ele recebeu sete corridas seguidas enquanto eu só recebi duas”, conta. (Entrevista concedida a Júlia Dolce em maio de 2019, para Agência Pública, disponível em: <https://apublica.org/2019/05/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-para-elas/>)

Antes dos aplicativos de entrega, havia uma maior formalização no mercado, trabalhadores atuavam com carteira de trabalho assinada e recebiam em média R\$12,00 por entrega, na modalidade de entrega por aplicativos, os trabalhadores recebem menos de R\$ 1,00 por quilômetro rodado, o que desencadeia na necessidade de trabalhar mais horas por dia. (DIEESE, 2017)

O baixo rendimento em relação aos longos quilômetros rodados é uma reclamação também de Adenilza dos Anjos Rezende, conhecida como Nana, entregadora do serviço Loop do aplicativo iFood, que oferece refeições por R\$10 no horário do almoço. Em poucos meses trabalhando no serviço, Nana viu seu rendimento ser baixado de R\$40 fixos por dia, somados a R\$1,50 por entrega, para R\$20 por dia mais a comissão. Na semana, a renda baixou de R\$400 para quase a metade. Frequentemente assediada pelos próprios entregadores, que raramente encontram uma mulher trabalhando na área, Nana se incomoda mesmo é com o assédio praticado pela polícia. Negra, a entregadora denuncia que a Polícia Militar da capital pratica, frequentemente, o enquadro de entregadores. “Sou parada o tempo todo por policiais.

Se você está com uniforme, com a bag, aí que eles param mesmo. Revistam, olham seu celular.” (Entrevista concedida a Júlia Dolce em maio de 2019, para Agência Pública, disponível em: <https://apublica.org/2019/05/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-para-elas/>)

Dados da PNAD 2016, demonstram uma maior participação das mulheres como comerciantes, vendedoras em domicílio e serviços relacionados a beleza, costura e limpeza, entretanto esses dados não individualizam quem trabalha com aplicativos ou empresas, mas explicam o surgimento de aplicativos voltados para serviços conhecidos como “tradicionalmente femininos”, já anteriormente definidos pela precariedade, o trabalho precário inicia com as mulheres de baixa qualificação e rendimento, mas a partir da globalização, a conjuntura de precarização tende a se difundir. (ABILIO, 2011; 2018)

Conforme Ludmila Costhek Abilio observa, a regra da informalidade permeia as relações de trabalho femininas desde muito antes do fenômeno da Uberização, no trabalho de revenda de cosméticos em 2011, a regra era a precariedade, o alicerce da uberização foi construído nessa lógica, de que a corporação/ empregadora é somente uma intermediária. (ABILIO, 2017)

Em trabalhos precários, tipicamente femininos, como costura, empregada doméstica, babás, é possível identificar princípios que se disseminaram como regra na exploração do trabalho, há um direcionamento que na atualidade se transformou na uberização. (ABILIO, 2017)

Mulheres na periferia da economia formal, em sua maioria negras, pobres e periféricas, aquelas cuja informalidade já é a praxe, representam um contingente que, conforme Ludmila Costhek Abilio, “já tinham a vida uberizada desde sempre, não necessitando de uma plataforma ou aplicativo para isso, são pessoas que aderem às oportunidades que surgem, vivem se administrando em uma instabilidade permanente.” (ABILIO, 2017)

“...a empresa Uber deu visibilidade a um novo passo na subsunção real do trabalho, que atravessa o mercado de trabalho em uma dimensão global, envolvendo atualmente milhões de trabalhadores pelo mundo e que tem possibilidades de generalizar-se” para outros setores, que também passariam a utilizar os “colaboradores just-in-time”, dependendo da demanda dos consumidores.” (ABILIO, 2017)

Em outras palavras, as mulheres que estão à margem da economia formal, geralmente negras e periféricas, na opinião da socióloga, “já tinham a vida ‘uberizada’ desde sempre”. “Não precisa de plataforma, aplicativo para isso. Ela vai aderindo às oportunidades que surgirem, se administrando em uma instabilidade permanente”. A informalidade é praxe nos chamados “trabalhos tipicamente femininos”. (ABILIO, 2017)

O processo globalizatório é atento às questões sociais e de precariedade de vida dessas mulheres, o avanço das condições precarizadas de trabalho tem forte ligação com a globalização, assim, as empresas de aplicativos vem seguindo as profissões autônomas femininas, lançando aplicativos de serviços de beleza – oferecem depilação, cabeleireiro e manicure – cujo propósito é estabelecer a ponte entre trabalhadoras desses ramos e clientes, impondo preços, formas de controle e multas para as profissionais, assim como os demais aplicativos. Nesses aplicativos as trabalhadoras precisam sustentar custos de transporte, alimentação, equipamentos, recebendo 60% do valor estabelecido pelo aplicativo.

Em outubro de 2016 foi aprovada uma lei “desregulamentadora” chamada de lei do salão parceiro, autorizando a contratação de profissionais de beleza no formato de contrato de

trabalho autônomo – situação que consistiu apenas em formalizar o que já ocorria na prática – institucionalizando a ausência de vínculo celetista, posteriormente, com a reforma trabalhista que ocorreu em 2017, essa situação se desbordou para todas as áreas de trabalho, desembocando inclusive em áreas já regidas pela informalidade e precarização extremas, como é o caso dos aplicativos voltados para serviços de faxina e babás.

Esses ramos, que derivam de heranças escravocratas, com a gestão por aplicativos acabam por assumir uma roupagem mais burocratizada, a lei que regulamentou o trabalho doméstico provocou um efeito rebote, ao contrário da expectativa, de assegurar direitos às trabalhadoras domésticas, o que ocorreu, foi o aumento da informalidade nessa profissão, com a demissão de muitas trabalhadoras e sua recontração precária como diaristas, o trabalho doméstico é uma das mais significativas representações da divisão sexual do trabalho e da desigualdade de gênero.

A desigualdade de gênero é um legado cultural que tem alimentado um precariado de gênero, em que as mulheres estão concentradas em postos de trabalho temporários, precários, de baixa produtividade, resultando em grandes diferenças salariais entre homens e mulheres, a feminização global do mundo do trabalho, aumenta o contingente de mulheres que estão submetidas a uma carga tripla, responsáveis pelos cuidados de manutenção diária da casa, por trabalhar em algum local que as remunere por isso, e por cuidados com crianças ou com familiares idosos. (STANDING, 2019)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho em uma sociedade global demonstra sua intersecção e interdependência do sistema capitalista, a dinâmica é favorecida pelas novas tecnologias eletrônicas, o que redimensiona o trabalho e o ressignifica. Sem dúvidas, precarizar o trabalho é um modo de institucionalizar a instabilidade, esse processo multidimensional, se caracteriza pelo avanço de formas diferentes de exclusão e exploração que se apoiam na diminuição dos custos de produção, visando ampliar os lucros do capital e assim, vai ocorrendo uma transformação do direito do trabalho que atua reduzindo consideravelmente as políticas de proteção social e de cidadania dos trabalhadores, e principalmente trabalhadoras, que já são excluídas pelo discurso político.

A redução das proteções sociais aos trabalhadores e trabalhadoras vem resultando somente em agravamento de situações empregatícias em caráter de precariedade extrema, reforçando os quadros de desigualdade social. Por sua vez, aumento do contingente feminino no mundo do trabalho veio acompanhado do crescimento simultâneo do emprego vulnerável e precário, incorporando a força de trabalho feminina principalmente em postos de trabalho desregulamentado e precarizado.

A exclusão das mulheres trabalhadoras se apresenta como uma das consequências da divisão sexual do trabalho, atualmente a classe trabalhadora está composta de uma parcela crescente dos segmentos: mulheres, precarizados e terceirizados, ou ainda, mulheres precarizadas, no entanto não há qualquer preocupação em incorporar as demandas desses públicos.

A discussão sobre precarização/ flexibilização deveria abarcar o trabalho não remunerado, trabalho com cuidados da casa, dos filhos, de pessoas dependentes, a partir da

análise de dados se constatou a existência de um campo ainda mais desigual, o extremo da desigualdade se torna visível ao analisarmos a interseccionalidade de raça, quando se trata do trabalho de mulheres negras, a precarização é ainda mais cruel, uma vez que os motivos de exclusão e preconceitos são dobrados, as mulheres negras são segregadas tanto por serem mulheres, como por serem negras, o que lhes coloca em uma situação de vulnerabilidade e exploração extremas.

Mesmo que desencadeia um aumento de intensidade na atividade laboral, o processo de precarização não implica aumento de salários, uma vez que esse processo conta com um contingente de trabalhadores e trabalhadoras desempregados representando uma constante ameaça velada àqueles que têm empregos, além disso, as mulheres apesar de representarem uma força de trabalho no mercado ainda precisam arcar com o ônus das atividades domésticas e cuidados com os filhos, o que representa uma sobrecarga de horas de trabalho.

É possível identificar nas relações trabalhistas da sociedade moderna globalizada um desemprego sistêmico em um cenário cruel, o termo estabelecido pela pesquisadora Vera Teles para a realidade atual, é viração, que acaba por se constituir em característica de vida e sobrevivência das trabalhadoras de baixa renda, das periferias, de baixa qualificação, esse termo define uma situação que se traduz em segurar qualquer oportunidade que apareça, é representado pela alta rotatividade de trabalhadores no mercado, do fluxo contínuo de trabalhadores transitando entre mercado formal e informal, troca constante entre diversos trabalhos que exigem baixa qualificação tais como: em um momento, é manicure, em outro diarista, babá, panfleteira, entregadora, doméstica, motorista de Uber, é nesse fluxo que a maioria das brasileiras encara a realidade do mundo do trabalho.

A retórica neoliberal não contribui para melhorar as expectativas das mulheres no mercado de trabalho, ainda que reconheça a centralidade do papel das mulheres na família e sua importância no mercado de trabalho, atua no sentido de uma exploração extrema das mulheres, que são impelidas a aderir a um trabalho extremamente instável, sem identidade de classe definida, transitando entre diversas áreas da informalidade e sobrecarregadas com as atividades domésticas e de cuidados com filhos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. Passa Palavra. 19 fev. 2017. Disponível em: <http://passapalavra.info/2017/02/110685>
- _____. O make Up do Trabalho, uma empresa e um milhão de revendedoras de cosméticos. Campinas, São Paulo, 2011. Disponível em: http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/280166/1/Abilio_LudmilaCosthek_D.pdf, acesso em: 11/01/2020
- ANTUNES, Ricardo. Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2015.
- _____. O Privilégio da Servidão, o novo proletariado de serviços na era digital. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2018.
- _____. Os Sentidos do Trabalho, ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2019.

- ARNAUD, André-Jean. Cátedra Unesco em Direitos Humanos, Violência, Políticas Públicas e Governança. Fonte: Cátedra Unesco em Direitos Humanos, Violência, Políticas Públicas e Governança. 21 de Junho de 2016. Disponível em: <http://portal.unesco.org/education/en/ev>.
- Bauman, Zygmunt. Modernidade Líquida. Ed. Zahar, Rio de Janeiro. 2016
- BECK, Ulrich. Sociedade de Risco – Rumo a uma outra modernidade. Tradução: Sebastião Nascimento. São Paulo, 2010.
- BIROLI, Flavia; MIGUEL, Luis Felipe. Gênero, raça, classe. Opressões cruzadas e convergências na reprodução das desigualdades. *Mediações*. vol. 20, n.2, Julho-dezembro, p. 27-55, 2019.
- CARTER, B. Mcgoldrick, M. As mudanças no ciclo de vida familiar. 2ª Ed. Porto Alegre, Artmed, 2001.
- CASTRO, Nadya Araújo; GUIMARÃES, Iracema Brandão. Relações de Trabalho, Relações de Poder – Divisão sexual do trabalho, produção e reprodução. Brasília, 1997.
- CASTELLS, Manuel. Ruptura, a Crise da Democracia Liberal. Trad. Joana Angélica D'Avila Melo. Rio de Janeiro: Zahar, 2018.
- CHESNAIS, François. A Mundialização do Capital. São Paulo: Xamã, 1996.
- FERREIRA, Antonio Casimiro. A Globalização e as Ciências Sociais – Para uma concepção decente do trabalho e dos seus direitos: (Re) pensar o direito das relações laborais. São Paulo: Cortez, 2013.
- FRANCO, D. S. (2017, maio). As novas ideologias do trabalho capitalista e o discurso da empresa Uber. *Anais do Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*, Curitiba, PR, Brasil, 6.
- HIRATA, Helena (2014). Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais, *Tempo Social*, v. 26, n° 1, Jan-jun., p. 61-74.
- HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cad. Pesqui.* 2007, vol.37, n.132, pp.595-609.
- IANNI, Octavio. A nova era do globalismo. Rio de Janeiro, 2013.
- MARX, Karl. Miséria da Filosofia, trad. José Paulo Neto, São Paulo, Boitempo. 2017. P. 146
- PNAD, 2016 acessado em: 11/01/2020, disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf
- PNAD, 2018, acessado em: 10/01/2020 disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html>
- RIBEIRO, Djamilia. Quem tem medo do feminismo negro?. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.
- ROSSO, Sadi Dal. O Ardil da Flexibilidade, os trabalhadores e a teoria do valor. 1ª Ed. São Paulo: Boitempo, 2018.
- PIORE, M. J. & SABEL, C. F. The second industrial divide: possibilities for prosperity. New York : Basic Books, 1984.
- SAMPAIO, Sílvia. A discriminação da mulher nas relações de trabalho, 2010.
- SLEE, Tom. Uberização, a nova onda do precariado. Rio de Janeiro, 2017.
- SOARES, Cristiane. A distribuição do tempo dedicado aos afazeres domésticos entre homens e mulheres no âmbito da família. *Gênero (Niterói)* , v. 9, p. 9-29, 2008.
- STANDING, Guy. O precariado: a nova classe perigosa. Belo Horizonte, 2019.
- TRIPPIA, Luciane Maria; BARACAT, Eduardo Milleo. A discriminação da mulher negra no mercado de trabalho e as políticas públicas. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 3, n. 32, p. 26-38, jul./ago. 2014.
- Teixeira, 2019 disponível em: <https://www.almapreta.com/editorias/realidade/por-que-mulheres-negras-sao-pouco-valorizadas-no-mercado-de-trabalho>, acesso em: 09/01/2020.
- THEBAUD-MONY, Annie. Precarização social do trabalho e resistências para a (re) conquista dos direitos dos trabalhadores na França. *Cad. CRH [online]*. 2011, vol.24, n.spe1, pp.23-55. ISSN 0103-4979. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-49792011000400003>.

**BREVE HISTÓRICO SOBRE O PROCESSO DE GLOBALIZAÇÃO E SEUS
EFEITOS NO MERCADO DE TRABALHO**
**BRIEF HISTORY OF THE GLOBALIZATION PROCESS AND ITS EFFECTS ON
THE LABOR MARKET**
**BREVE HISTORIA SOBRE EL PROCESO DE GLOBALIZACIÓN Y SUS
EFECTOS EN EL MERCADO LABORAL**

Fernanda Colomby Ortiz
 fernandacolombyortiz@gmail.com
<http://lattes.cnpq.br/3819400730645143>

ORTIZ, Fernanda Colomby. **Breve histórico sobre o processo de globalização e seus efeitos no mercado de trabalho.** Revista International Integralize Scientific, Ed. n.40, p. 56 – 63, outubro/2024. ISSN/2675 – 5203.

Orientador: Prof. Dr. Hélio Sales Rios

RESUMO

A proposta do artigo é realizar uma análise histórica do processo de globalização especificamente no tocante aos seus efeitos no mercado de trabalho, busca demonstrar como a falta de uma atuação efetiva do Estado na implementação de políticas visando a garantia de direitos mínimos aos trabalhadores vem resultando em processos sistemáticos de precarização e os seus efeitos na sociedade atualmente.

Para tal, traremos um aparato histórico sócio-político para compreensão do contexto, dessa forma, da necessidade no que tange a transformação de uma sociedade no período pós-moderno, pautada, principalmente, em questões de desenvolvimento tecnológico. Após tal apreciação, apresentaremos o que de forma prática, esses desenvolvimentos trouxeram principalmente em questões de produção e oferta de trabalho haja vista que, muito se diz que o desenvolvimento, principalmente de maquinários, deixa uma herança de um alto número de desemprego o que, em sendo verdade, mudaria completamente um ambiente social. Seria, assim, a tecnologia uma responsável direta pelos grandes problemas encontrados numa sociedade? Destarte, esse trabalho tentará explicar, principalmente via expoentes e referenciais teóricos, essas dúvidas pertinentes e que, por serem de importância para uma compreensão sobre o andamento da sociedade durante as várias épocas na história da humanidade, tem sido estudada.

Palavras-chave: Dignidade humana., Reforma Trabalhista., Direitos fundamentais. Princípio da proteção.

SUMMARY

The purpose of this article is to conduct a historical analysis of the globalization process, specifically regarding its effects on the labor market. It seeks to demonstrate how the lack of effective State action in implementing policies aimed at guaranteeing minimum rights to workers has resulted in systematic processes of precariousness and its effects on society today. To this end, we will bring a historical and socio-political framework to understand the context and, therefore, the need for the transformation of a society in the post-modern period, based mainly on issues of technological development. After such an assessment, we will present what these developments have brought in practical terms, mainly in terms of production and labor supply, given that it is often said that the development, mainly of machinery, leaves a legacy of high unemployment, which, if true, would completely change the social environment. Would technology therefore be directly responsible for the major problems encountered in a society? Therefore, this work will attempt to explain, mainly through theoretical exponents and references, these pertinent doubts that have been studied because they are important for understanding the progress of society during the various periods in the history of humanity.

Keywords: Human dignity, Labor reform, Fundamental rights, Principle of protection.

RESUMEN

El propósito del artículo es realizar un análisis histórico del proceso de globalización específicamente en lo que respecta a sus efectos en el mercado laboral, buscando demostrar cómo la falta de acción efectiva por parte del Estado en la implementación de políticas encaminadas a garantizar derechos mínimos a los trabajadores ha dieron lugar a procesos sistemáticos de precariedad y sus efectos en la sociedad actual. Para ello, aportaremos un aparato histórico sociopolítico para comprender el contexto, así, la necesidad de transformación de una sociedad en el período posmoderno, basada principalmente en cuestiones de desarrollo tecnológico. Después de tal evaluación, presentaremos lo que, de manera práctica, estos desarrollos trajeron, principalmente en términos de producción y oferta de mano de obra, dado que a menudo se dice que el desarrollo, especialmente el de maquinaria, deja como

legado un alto número de desempleo. lo cual, de ser cierto, cambiaría por completo un entorno social. ¿Sería, por tanto, la tecnología directamente responsable de los grandes problemas que enfrenta una sociedad? Así, este trabajo intentará explicar, principalmente a través de exponentes y referentes teóricos, estas dudas pertinentes y que, por ser importantes, para la comprensión del progreso de la sociedad. Se ha estudiado la sociedad durante las distintas épocas de la historia de la humanidad.

Palabras clave: Dignidad humana., Reforma Laboral., Derechos fundamentales. Principio de protección.

INTRODUÇÃO

Iniciaremos por uma breve incursão nas transformações do mundo globalizado que impactam no mercado de trabalho, traçando um breve histórico e discorrendo sobre a lógica neoliberal e seus efeitos no mundo do trabalho.

Será realizada ainda, uma abordagem sobre os elementos relacionados ao “neoliberalismo”, e seus efeitos nas legislações trabalhistas que desencadeiam em processos precarizantes das relações de trabalho, para, enfim, sustentarmos como esses efeitos são potencializados pelo avanço das tecnologias.

Como metodologia de pesquisa utilizada será adotada a abordagem qualitativa do tipo exploratória a partir da descrição das características de um determinado fenômeno a partir de revisão bibliográfica, utilizando para tanto autores renomados como Baumann, Santos, Friedmann, base de dados do IBGE e da Organização Internacional do Trabalho.

Será abordado o início das transformações relevantes na sociedade Pós-Moderna que deu origem a uma mudança paradigmática acerca dos contratos de trabalho e da forma como o trabalhador é visto e sentido na sociedade.

No tópico seguinte, será analisado o cenário que conduz a um processo de massificação e flexibilização das relações trabalhistas, bem como os impactos desses processos nos novos padrões de produtividade e logística do mercado.

Por fim, será realizada uma análise do cenário histórico de avanço das agendas neoliberais no campo econômico que geram impactos direta e indiretamente nas relações trabalhistas e também no Direito do Trabalho, apresentando uma necessidade de revisão acerca das normas de proteção ao trabalhador, visando reduzir os impactos dos avanços das políticas neoliberais.

O INÍCIO DAS TRANSFORMAÇÕES RELEVANTES NA SOCIEDADE PÓS-MODERNA

Com o objetivo de que o caos desse lugar à ordem e a contingência fosse substituída pela previsível e administrável sequência dos eventos, foram atribuídas ao trabalho inúmeras virtudes e efeitos benéficos, tais como, a potencial capacidade de eliminação da miséria, o aumento da riqueza; mas implicitamente às benesses atribuídas residia a necessidade de contribuição para a manutenção da ordem, “para o ato histórico de colocar a espécie humana no comando de seu próprio destino”. (BAUMAN, 2016)

O "trabalho" dessa forma representaria uma atividade na qual se pressupõe que toda a humanidade deveria estar envolvida por sua própria natureza e destino, e não por escolha, ao fazer história. E o "trabalho" se constituiria em um projeto coletivo do qual todos os membros da espécie humana precisariam participar. (BAUMAN, 2016)

Com a Revolução Industrial, processo iniciado ao final do século XVIII e que implicou uma mudança radical na cultura material do Ocidente, ocorre uma gradativa substituição da utilização da força manual pela força das máquinas, o que configurou a transição do feudalismo para uma nova forma de organizar e pensar a produção: o sistema capitalista. (CASTEL, 1998) (MÉSZÁROS, 2018)

O surgimento do capitalismo e da burguesia, implicou para o trabalhador na perda de propriedade sobre os meios de produção ocasionando em uma gradual dependência desse trabalho, para sua sobrevivência, da comercialização de sua “força de trabalho”.

Conforme a interpretação dada por Duarte (2008), ao texto de Marx: [...] o operário ou operária, vendem sua força de trabalho, ou seja, a força de trabalho do operário/ operária é, na sociedade capitalista, uma mercadoria. Essa forma de trabalho é historicamente situada, seu surgimento se deu juntamente com os demais aspectos essenciais que caracterizaram a sociedade capitalista, que é a sociedade que sucedeu ao feudalismo e que existe até hoje. (DUARTE, 2008).

O capitalismo, empreendeu uma auto reestruturação, que teve início nas sociedades avançadas, a partir dos anos 70, no núcleo do processo de globalização - ou da mundialização do capital - induzindo a mudanças qualitativas nos planos produtivo (novas tecnologias e novos padrões de gestão e de organização do trabalho) e político-ideológico (predominância do ideário neoliberal, que coloca o mercado como instância reguladora privilegiada da vida em sociedade). (ABRAMIDES & CABRAL, 2003)

No âmbito da produção e do trabalho, os novos modelos - japonês, sueco, italiano - constituem alternativas ao modelo fordista clássico, estabelecendo-se como referências para as mudanças nos processos de gestão e de organização do trabalho, notadamente no caso do modelo japonês, entre os quais a palavra de ordem é controle, mas a flexibilização das relações trabalhistas também é ponto crucial. (ABRAMIDES & CABRAL, 2003)

Segundo Ricardo Antunes, os anos 80 representaram um marco no avanço do capitalismo que promoveu profundas alterações no mundo do trabalho, nas formas de intersecção deste com a estrutura produtiva, nos modos de representação política e sindical, essas mudanças foram tão significativas, que pode-se afirmar que a década de 80 orientou uma das mais importantes crises, atingindo não somente a sua materialidade, mas repercutindo também em sua subjetividade, reinventando a “forma de ser” do trabalho. (ANTUNES, 2015)

O período representou um avanço importante no desenvolvimento tecnológico, a partir do qual “a automação, a robótica e a microeletrônica invadiram o universo fabril, inserindo-se e desenvolvendo-se nas relações de trabalho e de produção do capital.” (ANTUNES, 2015)

No final do século XX, transformações relevantes tiveram início na sociedade pós-moderna, fundamentadas na chamada “Terceira Revolução Industrial”, ou Revolução da Tecnologia da Informação, esse evento histórico vem ganhando as mesmas dimensões da Revolução Industrial do Século XVIII. (CASTELLS, 1999)

Como característica básica a nova economia que emerge, demonstra ser informacional e global, conforme Manuel Castells, isso ocorre, porque as atividades produtivas, o consumo e a circulação de bens e rendas, se organizam globalmente e também em razão de a produtividade e a competitividade dos agentes econômicos dependerem de suas capacidades para gerar, processar e aplicar a informação com base no conhecimento. (CASTELLS, 2000)

A consciência coletiva de que a sociedade contemporânea converteu-se em uma sociedade do risco, remete à ideia de globalização, da existência universal de tudo que está sobre a terra e que é imprescindível a sua gestão por outros meios que não sejam os tradicionais que atualmente se mostram inapropriados. (Arnaud, 2005)

Na atualidade, a economia gira em torno de grandes áreas de influência que atuam interligadas: América do Norte, União Europeia e região do Pacífico asiático, enquanto o resto do mundo compete entre si, em relação de dependência, ou encontra-se desconectado economicamente explicita uma polarização da renda, em nível mundial, demonstrando ainda uma crescente “diferenciação de crescimento econômico, capacidade tecnológica e condições sociais entre as áreas do mundo, entre países, nos países e até nas regiões”. (CASTELLS, 2000)

Além das raízes históricas a diferenciação se deve às disparidades encontradas na capacidade de os países utilizarem as novas tecnologias da informação e também à desigualdade na possibilidade de acesso aos grandes mercados e ao papel dos governos na promoção da competitividade dos seus países na economia capitalista global. (CASTELLS, 2000; ANTUNES, 2015)

OS NOVOS PROCESSOS DE TRABALHO – FLEXIBILIZAÇÃO E MASSIFICAÇÃO DA PRODUÇÃO

Assim, vão emergindo novos processos de trabalho, substituindo o controle de tempo e a produção massificada, por uma flexibilização da produção ou especialização flexível, estabelecendo novos padrões de produtividade e adequando a produção à lógica do mercado. (SABEL & PIORE, 1984)

Ensaiam-se modalidades de desconcentração industrial, buscam-se novos padrões de gestão da força de trabalho, dos quais os círculos de controle de qualidade (CCQs), a gestão participativa, a busca da qualidade total, são expressões visíveis não só no mundo japonês, mas em vários países de capitalismo avançado e do terceiro mundo industrializado. (ANTUNES, 2015, p. 34)

As formas transitórias de produção, então aplicadas, tem desdobramentos relevantes no que diz respeito aos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras, flexibilização, desregulamentação, direitos e conquistas históricas, sendo sistematicamente eliminados, com o intuito de dotar o capital do instrumental necessário, visando adequá-lo a uma nova fase. (ANTUNES, 2015)

As políticas de produção, comércio e avanço de mercado são traçadas pelas grandes empresas e conglomerados transnacionais, os quais planejam e controlam as técnicas de acumulação, aliciando decisões governamentais dos países, regiões e do mundo, com a finalidade de que ajam conforme os seus interesses.

É desse modo que a globalização do capital leva a um decréscimo da autonomia do estado-nação, reduzindo a soberania à medida que decisões relevantes passam a ser distribuídas com os centros de poder globais. (CHESNAIS, 1996)

O trabalho em uma sociedade global demonstra sua intersecção e interdependência do sistema econômico, para Octávio Ianni: a globalização do mundo do trabalho ocorre na mesma escala em que acontece a globalização do capitalismo, a dinâmica é favorecida pelas novas tecnologias eletrônicas, o que redimensiona o trabalho e o ressignifica. (IANNI 2002, p.123)

A divisão internacional do trabalho, se coaduna com uma nova economia política “pró-mercado”, trazendo assim, para o sistema interestatal o mesmo formato adotado pelo sistema mundial moderno, comprimindo estados periféricos em sua soberania e autonomia política, as interações que atravessam fronteiras vêm sendo intensificadas, corroendo a capacidade dos estados-nação de controlar e conduzir fluxos de pessoas, ideias e capital. (SANTOS B. d., 2011)

As assimetrias de poder decorrentes do processo globalizatório, entre o centro e as periferias do sistema mundial, se intensificam e ganham contornos bem marcados. (SANTOS B. d., 2011)

É condição para a implementação e operação do modelo neoliberal, o atendimento a requisitos normativos e institucionais, que segundo Boaventura de Souza Santos, provocam uma destruição institucional e normativa tão profunda que acaba por impactar muito além do papel do estado na economia, provocando alterações até mesmo na legitimidade global do estado para atuar organizando a sociedade. (SANTOS B. d., 2011)

O pré-requisito para implementação do modelo neoliberal, consiste em uma complexa e contraditória premissa, acerca do papel do estado, segundo a qual, sendo o estado opressivo e limitativo da sociedade civil, uma sociedade civil forte pressuporia um estado fraco.

No entanto, à medida que foi necessária uma regulação estatal mais forte visando a manutenção dos ideais capitalistas, a ideia de estado fraco, foi substituída pela ideia de “estado como espelho da sociedade civil” o encolhimento do estado estaria representado somente pela desregulação de normas trabalhistas e comerciais, privatizações, e significativa redução dos serviços públicos.

Situação paradigmática em que desregular, implica uma “intensa atividade regulatória do Estado para colocar fim à regulação estatal anterior, criando as normas que presidirão o novo modelo de regulação social ” o paradoxo reside no fato de que essa atividade somente pode ser efetivada, se houver um estado forte. (SANTOS, 2011)

O capitalismo é globalizado não somente pela divisão transnacional do trabalho, como também pela influência que demonstrou na economia dos países socialistas, o processo de trabalho e produção está submisso aos movimentos do capital, a globalização do capitalismo representa também a globalização do mundo do trabalho, este passa a apresentar algumas características que são mundiais. (IANNI, 2002)

Friedman (1985), para quem a finalidade das organizações sociais é a liberdade individual, considera que, eventuais intervenções do Estado sobre o mercado podem impactar nessa liberdade. Dessa forma, os programas sociais fomentados pelo Estado seriam reputados como intimidação à liberdade individual por inibir a atividade e a concorrência entre os indivíduos.

Sob uma percepção liberal, o mercado preserva os cidadãos e cidadãs da opressão, sem haver a necessidade de um poder centralizado, mas ele não elide totalmente a necessidade da existência de um governo, cujo papel seria interpretar as regras e colocá-las em prática.

Conforme Anderson (1995), no enfoque neoliberal, o Estado deve ser minguado em gastos sociais e intervenções econômicas, mas robusto e vigoroso suficientemente capaz de cessar a força dos sindicatos e de manter o controle do dinheiro.

A manutenção do equilíbrio econômico segue como meta principal de governo para a agenda neoliberal e para alcançá-la, o Estado deve refrear gastos sociais e manter uma massa de reserva de mão-de-obra desempregada, desmontando, dessa forma, o movimento sindical.

A implementação de uma agenda neoliberal, demanda a realização de uma reforma fiscal capaz de reduzir os impostos sobre os rendimentos mais altos e sobre as rendas, a fim de liberá-los para a aplicação na produção. Com essas reformas, o país supostamente voltaria a crescer devido à estabilidade monetária e aos incentivos.

Contudo, conforme demonstrado por Luigi Ferrajoli (2014), o neoliberalismo não trouxe o crescimento produtivo esperado, uma vez que aplicações nos mercados financeiros internacionais acabaram por desestimular o comércio mundial de mercadorias reais, a política está cada vez mais subalterna à economia. No mundo globalizado, o Estado se afasta das necessidades das populações e se aproxima do mundo dos negócios, principalmente no intuito de proteger o capital.

O poder da ideologia neoliberal é tal que o mercado sem regras, depois de ter sido a causa da crise na ausência de políticas capazes de discipliná-lo e governá-lo, se propõe mais uma vez como terapia: cortes nos gastos públicos em saúde e educação, privatizações e desregulamentações, garantias de benefícios como variáveis independentes, liberalizações, impostos sobre pensões e salários em vez de grandes ativos, fim do contrato de trabalho, crescimento das desigualdades e quebra da coesão social. (FERRAJOLI, 2014, p. 146)

Conforme Manuel Castells, o atual Estado desenvolvimentista intervém na economia, visando alavancar “o desenvolvimento tecnológico das indústrias do país e de sua infraestrutura de produção como forma de promover a produtividade e ajudar ‘suas’ empresas a competir no mercado mundial”. (CASTELLS, 2000)

O autor refere ainda, que a desregulamentação dos mercados e a privatização de empresas estatais, seriam requisitos para o crescimento econômico, com o objetivo de impulsionar o crescimento da riqueza e o desenvolvimento. (CASTELLS, 2000)

Assim, é dever dos Estados direcionar “políticas para o aumento da competitividade coletiva das empresas sob sua jurisdição” e da “qualidade dos fatores de produção em seus territórios”. Entretanto, o reflexo no crescimento econômico derivará do “conteúdo real dessas medidas e de sua conexão com estratégias de intervenção positiva, tais como políticas tecnológicas e educacionais que aumentem os recursos e talentos do país no âmbito da produção informacional” (CASTELLS, 2000).

A convergência do neoliberalismo com a globalização da economia, nos anos de 1980, foi fundamental para o seu crescimento ou mesmo, imposição aos países mais pobres.

A globalização permitiu que as convicções, as políticas e as reformas neoliberais assumissem dimensões globais, o endividamento externo da América Latina e a crise econômica internacional, levaram à imposição da agenda neoliberal, era formada por três pontos básicos:

- 1) a descentralização do poder do Governo Federal para as instâncias locais e para a iniciativa privada
- 2) as políticas focalizadas de assistência aos setores da sociedade mais atingidos pelo desemprego e pela pobreza, agravados pela estratégia neoliberal
- 3) a privatização de empresas estatais, transferindo a produção de bens e serviços para o setor privado.

Ao promover a implementação dessa agenda, os países periféricos retiram-se do cenário da regulação econômica, permitindo que a condução das relações trabalhistas, da economia e da dinâmica social sejam efetuadas pelo mercado.

Sob o argumento de que o setor privado é o modelo de eficiência e eficácia que deve ser seguido, são implementadas medidas de descentralização de poderes e encargos que se inserem no princípio de Estado mínimo, sustentando que assim, os problemas podem ser melhor geridos em nível local.

Gerando uma postura de isolamento dos países menores frente às grandes potências, no cenário político atual é possível observar uma ampliação e intensificação no processo de privatizações e concessões, isso ocorre em uma variedade de setores e a situação é complementada por uma enérgica subtração de direitos políticos e sociais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Precarizar o trabalho é uma forma de institucionalizar a instabilidade, esse processo multidimensional, se caracteriza pelo avanço de formas diferentes de excluir e explorar, apoiando-se na diminuição dos custos de produção a partir da flexibilização do trabalho, transformando o direito do trabalho, limitando as políticas de proteção social e de cidadania dos trabalhadores e trabalhadoras que já são excluídos pelo discurso político

Uma vez que o trabalho é colocado como "condição natural" da humanidade, o não trabalho é interpretado como anomalia; e o afastamento de tal "condição natural" representaria a causa da pobreza e da miséria, da privação e da depravação; o capitalismo rapidamente tratou de classificar homens e mulheres de acordo com o suposto valor da contribuição de seu trabalho ao empreendimento da espécie como um todo; e atribuir ao trabalho o primeiro lugar entre as atividades humanas, por levar ao aperfeiçoamento moral e à elevação geral dos padrões éticos da sociedade.

Ainda que se identifique que os processos precarizantes são inerentes ao avanço das novas tecnologias, bem como, que esses processos são irretratáveis, há meios legais e morais de manutenção de melhores condições ao trabalhador, cabendo aos espaços de poder, discussões efetivas e ajustes na legislação, visando à melhoria de condições desses trabalhadores.

Um processo de conscientização e humanização das empresas também seria efetivo nesse escopo, a Reforma Trabalhista acabou promovendo um avanço de práticas precarizantes de terceirização de mão de obra, porém, atualmente é possível identificar um retorno as origens, em algumas políticas de proteção ao trabalhador o judiciário vem sistematicamente revendo posicionamentos no intuito de conter a onda de terceirização ilegal.

É essencial compreender os efeitos globais da precarização do trabalho, uma vez que essa agenda neoliberal é mundial e interligada diretamente às questões econômicas, pois o trabalho e a sua precarização estão diretamente conectados a impactos nos processos fiscais e de industrialização mundiais.

O que joga um país para a periferia é seu poder econômico, bélico e seu processo de industrialização, por isso trouxe o texto também trouxe um pouco sobre a questão fiscal, foi traçado um panorama histórico do processo que conduz à precarização do trabalho, com o objetivo de demonstrar como se inicia o processo de implantação dessa precarização na sociedade, tendo em vista que para combater um fenômeno é preciso compreender os mecanismos que o levam a existir.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRAMIDES, M. B., & CABRAL, M. S. (2003). Regime de acumulação flexível e saúde do trabalhador. . Revista São Paulo em Perspectiva, v. 17, n. 1, p. 3-10.
- ANTUNES, R. (2015). Adeus ao Trabalho? ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez.
- ARNAUD, A.-J. (2005). Globalização e Direito I: impactos nacionais, regionais e transnacionais. Rio de Janeiro: Lumen Juris.
- BAUMAN, Z. (2016). Modernidade Líquida. Rio de Janeiro: Zahar.
- CASTEL, R. (1998). As metamorfoses da questão social: Uma crônica do salário. Rio de Janeiro: Vozes.
- CASTELLS, M. (1999). A Era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura Vol. 1 - O Poder da Identidade. . São Paulo: Paz e Terra.
- CASTELLS, M. (2000). A Sociedade em Rede. São Paulo: Paz e Terra.
- CHESNAIS, F. (1996). A mundialização do capital. São Paulo: Xamã.
- DUARTE, J. BARROS, A. Métodos e Técnicas de Pesquisa em Comunicação. 2.ed. – 2.reimp. São Paulo, SP: Atlas, 2008.
- FERRAJOLI, L. (2014). La Democracia a traves de los derechos - El constitucionalismo garantista como modelo teórico y como proyecto político. Espanha: Trotta.
- FERREIRA, A. C. (2013). Para uma concepção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos: (Re) pensar o direito das relações laborais. Porto, Portugal: Afrontamento.
- FRIEDMAN, M. Capitalismo e Liberdade. São Paulo: Nova Cultural, 1985.
- IANNI, O. (2002). A era do globalismo. p.123. Rio de Janeiro: Record.
- ILO. (2010). PNDT. Plano Nacional do Trabalho Decente – Gerar Trabalho Decente para Combater a Pobreza e as Desigualdades Sociais. Ministério do Trabalho e Emprego. . Brasília: Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---i>.
- ILO, I. L. (2017).
- MARX, K. (1998). O Capital. . São Paulo: Nova Cultural.
- MARX, K. (2017). Miséria da Filosofia, trad. José Paulo Neto. São Paulo: Boitempo.
- MÉSZÁROS, I. (2018). A Crise Estrutural do Capital. São Paulo: Boitempo.
- OIT, O. I. (2010). Comissão Mundial sobre a dimensão social da globalização - Criar oportunidades para todos. ILO.
- PNDT., M. -M. (2010). PNDT. Plano Nacional do Trabalho Decente – Gerar Trabalho Decente para Combater a Pobreza e as Desigualdades Sociais. . Brasília: Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-br.>]
- SANTOS, B. d. (2011). A crítica da razão indolente - Contra o desperdício da experiência. São Paulo: Cortez.
- SANTOS, B. d. (2011). A Globalização e as ciências sociais. São Paulo: Cortez.
- SANTOS, B. d. (2017). A difícil democracia - reinventar as esquerdas. São Paulo: Boitempo.

**INICIANDO A CONQUISTA DA INDEPENDÊNCIA FINANCEIRA COM RENDA
FIXA: UM GUIA ESTRATÉGICO**
**STARTING THE JOURNEY TO FINANCIAL INDEPENDENCE WITH FIXED
INCOME: A STRATEGIC GUIDE**
**INICIANDO LA CONQUISTA DE LA INDEPENDENCIA FINANCIERA CON
RENDA FIJA: UNA GUÍA ESTRATÉGICA**

Wandson Vicente da Silva
wandsonvicente@gmail.com

SILVA, Wandson Vicente. **Iniciando a conquista da independência financeira com renda fixa: um guia estratégico.** Revista International Integralize Scientific, Ed. n.40, p. 64 – 79 ,outubro/2024. ISSN/2675 – 5203.

Orientador: Prof. Dr. Ederson Renan Pacheco Farias

RESUMO

Este estudo mergulha profundamente na temática da independência financeira das famílias brasileiras, evidenciando a pertinência da educação financeira em um cenário onde 67% da população não investe e 78,5% das famílias estão endividadadas. O mesmo foca nos investimentos em renda fixa, especialmente no Tesouro Direto, o artigo destaca suas características, vantagens e riscos, posicionando-os como opções seguras para iniciar a construção de um patrimônio sólido. Além de discutir estratégias práticas como eliminar dívidas, assim como a criação de reservas de emergência. A pesquisa enfatiza a importância da diversificação de portfólio, análise de risco e planejamento estratégico. E ainda integra ideias de autores renomados, o estudo ressalta que a independência financeira transcende a acumulação de recursos, sendo uma jornada que exige conhecimento, disciplina e alinhamento com valores pessoais. Conclui-se que, com orientação adequada e decisões conscientes, a autonomia financeira está ao alcance de todos.

Palavras-chave: Educação Financeira. Independência financeira. Investimentos em renda fixa.

SUMMARY

This study delves deeply into the topic of financial independence among Brazilian families, highlighting the relevance of financial education in a scenario where 67% of the population does not invest, and 78.5% of families are in debt. The focus is on fixed income investments, especially Treasury Direct. The article emphasizes their characteristics, advantages, and risks, positioning them as safe options to start building a solid asset base. It also discusses practical strategies such as debt elimination and the creation of emergency reserves. The research emphasizes the importance of portfolio diversification, risk analysis, and strategic planning. By integrating ideas from renowned authors, the study underscores that financial independence transcends the mere accumulation of resources, being a journey that requires knowledge, discipline, and alignment with personal values. It concludes that, with proper guidance and conscious decisions, financial autonomy is within everyone's reach.

Keywords: Financial Education. Financial Independence. Fixed Income Investments.

RESUMEN

Este estudio profundiza en la temática de la independencia financiera de las familias brasileñas, evidenciando la relevancia de la educación financiera en un escenario donde el 67% de la población no invierte y el 78,5% de las familias están endeudadas. El enfoque está en las inversiones en renta fija, especialmente en el Tesoro Directo. El artículo destaca sus características, ventajas y riesgos, posicionándolos como opciones seguras para iniciar la construcción de un patrimonio sólido. Además, se discuten estrategias prácticas como la eliminación de deudas y la creación de reservas de emergencia. La investigación enfatiza la importancia de la diversificación de carteras, el análisis de riesgos y la planificación estratégica. Al integrar ideas de autores reconocidos, el estudio resalta que la independencia financiera trasciende la mera acumulación de recursos, siendo un viaje que requiere conocimiento, disciplina y alineación con valores personales. Se concluye que, con una orientación adecuada y decisiones conscientes, la autonomía financiera está al alcance de todos.

Palabras clave: Educación Financiera. Independencia Financiera. Inversiones en Renta Fija.

INTRODUÇÃO

Este artigo explora a importância da educação financeira no contexto econômico das famílias brasileiras, onde 67% não investem e 78,5% estão endividadas, segundo o Relatório "Raio X do Investidor Brasileiro" e a Pesquisa Nacional de Endividamento e Inadimplência do Consumidor (2024). A análise destaca como a falta de planejamento financeiro contribui para o ciclo vicioso de endividamento e inadimplência, evidenciando a necessidade de uma reeducação financeira para alcançar a independência financeira.

O estudo propõe uma abordagem focada em investimentos em renda fixa, como o Tesouro Direto, discutindo suas características, vantagens e riscos. A pesquisa adota uma metodologia bibliográfica e análise de dados de mercado, proporcionando uma visão abrangente sobre as opções de investimento disponíveis e suas implicações para a autonomia financeira.

Justifica-se pela urgência de promover uma maior compreensão sobre independência financeira, dada a vulnerabilidade econômica de grande parte das famílias brasileiras. O artigo busca não apenas educar, mas também inspirar mudanças práticas que levem à estabilidade financeira.

A INDEPENDÊNCIA FINANCEIRA

DEFINIÇÃO DE INDEPENDÊNCIA FINANCEIRA

A independência financeira é um estado de autonomia e liberdade em relação às obrigações financeiras, alcançado quando os rendimentos passivos de um indivíduo superam suas despesas. Em outras palavras, é a condição em que o dinheiro que você ganha sem ter que trabalhar ativamente (por exemplo, através de investimentos ou negócios passivos, como aluguel de imóveis) é suficiente para cobrir seu custo de vida. Por exemplo, suponha-se que as despesas mensais de um indivíduo sejam de R\$5.000,00. Se ele possui investimentos ou negócios que geram R\$5.000,00 ou mais por mês sem que precise trabalhar ativamente, o mesmo alcançará a autonomia financeira.

Esse estágio financeiro é frequentemente associado à aposentadoria, mas, na verdade, ele pode ser alcançado em qualquer fase da vida. Não significa necessariamente que se deve parar de trabalhar. Em vez disso, significa que você tem a liberdade de escolher se quer trabalhar e em que quer trabalhar, sem a pressão de ganhar dinheiro para cobrir as despesas.

Atingir essa autonomia requer planejamento, disciplina e, muitas vezes, uma mudança de mentalidade sobre o dinheiro. Isso envolve economizar e investir uma grande parte da renda, minimizar dívidas e despesas, e maximizar as fontes de renda passiva. Dave Ramsey enfatiza a importância do comportamento e da disciplina financeira, afirmando que "as finanças pessoais são 80% comportamento e apenas 20% conhecimentos teórico" (Ramsey, 2007, p. 9). Corroborando com esta linha de pensamento, Ben Zruel (2016, p. 52), ressalta que "As pessoas que têm controle, um dia construirão a própria liberdade financeira, enquanto os gastadores viverão a vida toda como escravos do dinheiro".

A independência financeira pode ser dividida em vários estágios, cada um representando um grau crescente de autonomia financeira. Compreender as crenças financeiras individuais é primordial para o planejamento financeiro bem elaborado. Como Quinn observa, "Todas as nossas crenças mais profundas sobre dinheiro são formadas nos anos em que crescemos. Aprendemos as grandes lições da nossa era e nos propomos a colocá-las em prática" (QUINN, 2009, p. 23). Este entendimento pode ajudar a identificar e corrigir comportamentos financeiros prejudiciais adquiridos ao longo da vida.

ESTÁGIOS DA INDEPENDÊNCIA FINANCEIRA

SEGURANÇA FINANCEIRA

O primeiro estágio da independência financeira é a segurança financeira. Nesta etapa, o indivíduo tem uma reserva de emergência suficiente para cobrir despesas essenciais por um período determinado. Dave Ramsey destaca a importância de um fundo de emergência completo, afirmando que "um fundo de emergência totalmente financiado cobre de três a seis meses de despesas" (Ramsey, 2007, p. 193). Esta reserva oferece uma camada de proteção contra imprevistos, como perda de emprego ou emergências médicas, garantindo que a pessoa não precise recorrer a dívidas em momentos de crise.

A preparação para eventos inesperados é um aspecto crucial do planejamento financeiro. Como Quinn aponta, "A vida te dá um acidente. Uma doença incapacitante. Viuvez precoce. Um filho com problemas médicos angustiantes. Uma família que sempre economizou pode superar essas tragédias. Uma família endividada até o pescoço não pode" (QUINN, 2009, p. 26). Isso reforça a importância de criar uma reserva de emergência robusta.

ESTABILIDADE FINANCEIRA

A estabilidade financeira é o segundo estágio e é caracterizada pela eliminação de dívidas de consumo, como cartões de crédito e empréstimos pessoais. Neste ponto, o indivíduo não apenas possui uma reserva de emergência, mas também começa a acumular ativos que geram renda passiva, como investimentos em renda fixa, ações ou imóveis. Na sociedade atual, a dívida é frequentemente vista como uma ferramenta necessária para alcançar objetivos financeiros. No entanto, Dave Ramsey argumenta que "a dívida nos foi vendida de forma tão agressiva, tão alta e tão frequente que imaginar viver sem dívidas exige quebrar mitos." (Ramsey, 2007, p. 46). Essa visão desafia a normatização do endividamento, promovendo a ideia de que é possível e desejável viver sem dívidas.

Os impactos da grande recessão de 2008 foram significativos para a geração atual. Quinn (2009, p. 24) afirma que:

A nova virada da roda — o colapso financeiro de 2008 — está trazendo as crianças da luta. Elas enfrentaram a Grande Recessão, com empregos difíceis de conseguir, demissões e cortes salariais comuns, execuções hipotecárias e falências destruindo famílias, investimentos pouco confiáveis, cuidados de saúde caros e interconexões globais que nenhuma geração experimentou antes" (QUINN, 2009, p. 24).

Esse contexto é essencial para entender os desafios financeiros contemporâneos e a necessidade de estabilidade financeira em tempos de incerteza econômica.

LIBERDADE FINANCEIRA

A liberdade financeira é o terceiro estágio e representa um avanço significativo em direção à independência financeira. Nesta fase, a pessoa possui investimentos e rendas passivas suficientes para cobrir suas despesas fixas. No entanto, ainda pode precisar trabalhar para manter seu estilo de vida desejado ou para cobrir despesas adicionais. Dave Ramsey sugere que a verdadeira liberdade financeira implica que "o trabalho é uma opção" (Ramsey, 2007, p. 219). E ainda enfatiza a urgência de começar a investir para o futuro imediatamente. Ele afirma que "investir com o objetivo de longo prazo de segurança não é uma teoria para ponderar a cada poucos anos; é uma necessidade que você deve agir agora" (Ramsey, 2007, p. 223). Essa perspectiva é fundamental para garantir que a autonomia financeira seja alcançada e mantida.

Compreender o ciclo de gastos e poupança ao longo da vida é essencial para a independência financeira. Quinn observa que "O dinheiro vai e vem em sua vida em momentos diferentes. Principalmente quando você é jovem. Esses são os anos de gastos. Talvez os anos mal gastos. Mas não importa. À medida que você envelhece, o desejo de economizar surge em você. Aqui está o ciclo típico de riqueza" (QUINN, 2009, p. 24). Este ciclo ajuda a planejar adequadamente as fases de acumulação e utilização de recursos financeiros. A liberdade financeira oferece flexibilidade e a opção de reduzir horas de trabalho ou mudar de carreira sem comprometer a segurança financeira.

INDEPENDÊNCIA FINANCEIRA

O estágio final é a independência financeira plena. Neste ponto, o indivíduo possui ativos e rendimentos passivos que não apenas cobrem suas despesas básicas, mas também mantêm seu estilo de vida desejado sem a necessidade de trabalho ativo. Esta etapa financeira permite uma completa autonomia sobre o uso do tempo, possibilitando a realização de projetos pessoais, viagens e outras atividades de interesse sem preocupações financeiras. Para manter a saúde financeira, Ramsey enfatiza que "intensidade e foco são necessários para alcançar os passos rumo à riqueza, mas uma manutenção simples ajudará a manter suas habilidades financeiras em forma" (Ramsey, 2007, p. 218). Isso sugere que, após eliminar dívidas e criar um fundo de emergência, a continuidade nos investimentos é essencial para preservar a estabilidade financeira.

A independência financeira é um objetivo que requer planejamento, disciplina e paciência. Compreender os estágios dela e seguir estratégias eficazes pode ajudar a qualquer pessoa a alcançar uma vida financeira autônoma e plena. Dave Ramsey grifa a importância de passos pequenos e consistentes na jornada financeira ao afirmar que "você pode chegar a qualquer lugar se der um passo de cada vez" (Ramsey, 2007, p. 137). Este conceito é fundamental para construir uma base financeira sólida, um princípio essencial para se manter no caminho certo durante essa jornada, que pode ser longa, mas cujos benefícios fazem o esforço valer a pena. Ramsey motiva seus leitores afirmando que "nunca é tarde para começar" (Ramsey, 2007, p. 233). Isso é especialmente relevante para aqueles que sentem que estão

atrasados em seu planejamento de aposentadoria, enfatizando que qualquer momento é oportuno para iniciar um plano financeiro sólido.

Investir em educação continuada e atualização de habilidades é fundamental para aumentar o potencial de ganho ao longo da vida. Quinn aconselha, "Nada é mais importante do que a educação continuada e a atualização de habilidades" (QUINN, 2009, p. 27). Isso pode levar a melhores oportunidades de emprego e maior estabilidade financeira, mesmo após alcançar a independência financeira.

BENEFÍCIOS DA INDEPENDÊNCIA FINANCEIRA

A independência financeira traz uma série de benefícios que vão além da simples liberdade financeira. Entre os principais estão a segurança de poder lidar com emergências sem recorrer a dívidas, e a liberdade de escolha sobre como e onde investir o tempo e os recursos. A paz de espírito, decorrente da segurança financeira, permite que o indivíduo tenha mais controle sobre sua vida, focando em paixões e interesses pessoais, sem as amarras da pressão financeira. Como afirma Housel, "o maior dividendo que o dinheiro pode pagar é a capacidade de fazer o que se quer, quando se quer, com quem se quer, pelo tempo que se quer." Esse benefício centraliza todos os aspectos da independência financeira, tornando-a um objetivo desejado por muitos.

ENTENDENDO OS DIFERENTES TIPOS DE INVESTIMENTOS

Investir de maneira eficaz é um passo essencial na jornada rumo à independência financeira. Para que essa jornada seja bem-sucedida, é imperativo compreender os diferentes tipos de investimentos disponíveis, bem como os conceitos fundamentais que os sustentam, e como eles se alinham ao perfil de cada investidor. Esse alinhamento é crucial, pois cada perfil de investidor apresenta uma tolerância distinta ao risco, o que, por sua vez, influencia diretamente as escolhas de investimento.

Em primeiro lugar, é necessário considerar os perfis de investidor, que podem ser divididos em três categorias principais. O investidor conservador, por exemplo, valoriza a segurança e busca minimizar riscos, optando por investimentos de baixo risco, como Certificados de Depósito Bancário (CDBs) e títulos do Tesouro Direto. Jane Bryant Quinn destaca que "todos precisam de uma política de investimento" que considere a segurança como prioridade em momentos de incerteza econômica (QUINN, 2009, p. 834). Por outro lado, o investidor moderado procura equilibrar segurança e rentabilidade, estando disposto a aceitar riscos moderados em troca de retornos superiores. Este perfil costuma diversificar suas aplicações entre renda fixa e variável, como sugere Quinn ao afirmar que "a diversificação é essencial para mitigar riscos" (QUINN, 2009, p. 860). Finalmente, o investidor agressivo está focado na maximização dos retornos, mesmo que isso implique em assumir riscos elevados, inclinando-se para ativos de maior volatilidade, como ações e debêntures.

Além da identificação do perfil de investidor, é crucial que o indivíduo familiarize-se com as nomenclaturas básicas do universo dos investimentos, as quais desempenham um papel fundamental na tomada de decisões informadas. O conceito de perfil de risco, por exemplo, refere-se à disposição de cada investidor em assumir riscos, levando em conta objetivos

financeiros e tolerância a perdas. Assim, enquanto um investidor conservador tende a minimizar riscos, optando por alternativas mais seguras, um investidor agressivo busca altos retornos, mesmo que isso implique uma maior exposição ao risco.

Outra distinção importante que o investidor deve entender é entre investimentos pré-fixados e pós-fixados. Nos investimentos pré-fixados, a rentabilidade é conhecida no momento da aplicação, proporcionando uma maior previsibilidade. Em contraste, os investimentos pós-fixados têm sua remuneração atrelada a índices econômicos, como a taxa Selic ou o CDI, e a rentabilidade final só é conhecida no momento do resgate. Nessa linha, o indexador desempenha um papel essencial, pois é o índice utilizado como referência para determinar a rentabilidade de um investimento pós-fixado. Exemplos comuns incluem o CDI (Certificado de Depósito Interbancário) e o IPCA (Índice de Preços ao Consumidor Amplo). O IPCA, por sua vez, é frequentemente utilizado para calcular o ganho real dos investimentos, uma vez que mede a inflação.

No contexto brasileiro, a taxa Selic é particularmente relevante, sendo a taxa básica de juros da economia, definida pelo Banco Central, e que influencia diretamente os rendimentos de diversos tipos de investimentos, especialmente os de renda fixa. Além disso, é importante mencionar o papel do FGC (Fundo Garantidor de Créditos), que oferece garantia aos investidores em caso de falência da instituição financeira, cobrindo valores até R\$ 250.000,00 por CPF e por instituição. Essa segurança adicional torna certos investimentos de renda fixa mais atraentes, especialmente para investidores conservadores.

Outro aspecto relevante para o investidor é a questão do Imposto de Renda Regressivo, que é aplicado aos investimentos de renda fixa. A alíquota do imposto de renda diminui conforme o tempo de aplicação aumenta, variando de 22,5% para resgates em até 180 dias a 15% para resgates após 720 dias. Esse sistema de tributação incentiva investimentos de longo prazo, ao mesmo tempo em que penaliza retiradas precoces.

Com essas bases estabelecidas, é possível explorar os diferentes tipos de investimentos em renda fixa, que são conhecidos por sua segurança e previsibilidade. O Certificado de Depósito Bancário (CDB), por exemplo, é amplamente reconhecido por sua popularidade e permite ao investidor emprestar dinheiro a uma instituição financeira em troca de juros. Esses juros podem ser pré-fixados, oferecendo uma taxa de retorno definida, ou pós-fixados, atrelados a indicadores como o CDI. Dave Ramsey enfatiza que "compreender o tipo de investimento e suas implicações é crucial para qualquer planejamento financeiro de longo prazo" (RAMSEY, 2007, p. 161).

Outro investimento relevante é o Tesouro Direto, oferecido pelo governo federal, que se apresenta como uma opção acessível e segura para todos os perfis de investidores. Entre os títulos disponíveis, o Tesouro Selic se destaca pela alta liquidez, sendo indicado para aqueles que desejam manter uma reserva de emergência. Por sua vez, o Tesouro IPCA+ é especialmente adequado para investidores que buscam proteger seu capital contra a inflação, sendo uma escolha frequente para objetivos de longo prazo. Quinn afirma que "os títulos do Tesouro, em particular, são uma proteção contra o risco de tempos seriamente desagradáveis" (QUINN, 2009, p. 1089).

Ademais, as LCI (Letras de Crédito Imobiliário) e LCA (Letras de Crédito do Agronegócio) são opções que merecem destaque, sobretudo por serem isentas de Imposto de Renda para pessoas físicas, o que aumenta sua atratividade. Esses títulos são lastreados em

créditos imobiliários e do agronegócio, respectivamente, e são frequentemente procurados por investidores que buscam retornos isentos de tributação. Quinn observa que "a isenção fiscal é um dos atrativos centrais desses produtos, que podem oferecer um retorno líquido superior em comparação com outras opções de renda fixa" (QUINN, 2009, p. 1092).

Por outro lado, os CRI (Certificados de Recebíveis Imobiliários) e CRA (Certificados de Recebíveis do Agronegócio), embora ofereçam diversificação ao portfólio, apresentam maior risco de crédito e menor liquidez, uma vez que não são cobertos pelo Fundo Garantidor de Créditos (FGC). Assim sendo, esses títulos são mais indicados para investidores com maior tolerância ao risco e que buscam diversificar suas carteiras de forma estratégica.

Por fim, as debêntures representam uma forma de investimento em títulos de dívida emitidos por empresas. Estas podem proporcionar retornos mais elevados, especialmente as debêntures incentivadas, que oferecem benefícios fiscais. No entanto, é crucial que o investidor esteja ciente dos riscos associados, como o risco de crédito e a menor liquidez em comparação a outros investimentos de renda fixa. Ramsey sugere que "a diversificação entre diferentes tipos de investimentos, incluindo debêntures, é essencial para a construção de um portfólio robusto" (RAMSEY, 2007, p. 219).

Portanto, ao selecionar os investimentos mais adequados, é imprescindível que o investidor alinhe suas escolhas ao seu perfil e aos seus objetivos financeiros, considerando os diferentes níveis de risco e as características de cada tipo de aplicação.

ANÁLISE COMPARATIVA DE INVESTIMENTOS EM RENDA FIXA

A análise comparativa de diferentes opções de investimentos em renda fixa é essencial para que o investidor possa tomar decisões informadas e estratégicas, especialmente no contexto da busca pela independência financeira. Neste sentido, é importante avaliar o desempenho de cada tipo de investimento ao longo de diferentes horizontes temporais, considerando fatores como rentabilidade, liquidez e segurança.

Inicialmente, ao comparar alternativas como LCI, LCA, Caderneta de Poupança, Tesouro Selic e CDB, percebe-se que as LCIs e LCAs, especialmente aquelas atreladas a 90% do CDI, tendem a oferecer os maiores retornos ao longo de prazos superiores a 12 meses. Entretanto, é importante notar que, embora essas opções se mostrem vantajosas em termos de rentabilidade, elas apresentam menor liquidez em comparação com o Tesouro Selic e CDBs, que oferecem maior flexibilidade para resgates em prazos mais curtos. Dessa forma, para investidores que priorizam a liquidez imediata, o Tesouro Selic e CDBs são mais adequados, superando a caderneta de poupança em todos os prazos analisados.

Tabela 1- Rendimento de R\$ 200.000,00 em LCI, LCA, Caderneta de Poupança, Tesouro Selic 2029 e CDB 100% CDI

Investimento	9 meses	12 meses	2 anos	3 anos	4 anos	5 anos
LCI 90% CDI	- *	R\$ 215.750,00	R\$ 232.255,13	R\$ 249.892,21	R\$ 268.587,71	R\$ 289.134,67
LCA 90% CDI	R\$ 212.030,95	R\$ 215.750,00	R\$ 232.255,13	R\$ 249.892,21	R\$ 268.587,71	R\$ 289.134,67

Caderneta de Poupança	R\$ 210.182,42	R\$ 213.690,48	R\$ 228.318,11	R\$ 243.947,04	R\$ 260.645,80	R\$ 278.487,63
Tesouro Selic 2029	R\$ 210.912,91	R\$ 214.726,93	R\$ 231.039,78	R\$ 247.953,34	R\$ 265.841,41	R\$ 285.443,91
CDB 100% CDI	R\$ 210.705,60	R\$ 214.437,50	R\$ 230.399,94	R\$ 246.924,12	R\$ 264.371,24	R\$ 283.472,07

Fonte: Castro, Carlos. Planejador financeiro CFP e sócio fundador da SuperRico, para a Inteligência Financeira. Disponível em: <https://inteligenciafinanceira.com.br/onde-investir/renda-fixa/quanto-rendem-r-200-mil-em-lci-e-lca/>

Além disso, o Tesouro Selic se destaca por sua alta liquidez, permitindo resgates a qualquer momento, embora com algumas restrições quanto ao horário da solicitação. Por outro lado, o CDB 100% CDI também oferece liquidez diária, dependendo das condições do emissor, com os créditos dos valores sendo realizados no mesmo dia ou no próximo dia útil, dependendo do horário da solicitação.

Portanto, a escolha do investimento ideal deve ser guiada por uma análise minuciosa do perfil do investidor, seus objetivos financeiros e sua tolerância à liquidez. Embora a LCI e LCA com 90% do CDI apresentem os maiores rendimentos, fatores como a necessidade de liquidez e a segurança do investimento devem ser cuidadosamente considerados. Assim, investidores mais conservadores ou com necessidades de liquidez mais imediatas podem se beneficiar ao optar por alternativas como o Tesouro Selic ou CDBs, que proporcionam maior flexibilidade sem sacrificar totalmente a rentabilidade.

Portanto, para facilitar essa análise, o investidor pode utilizar ferramentas como a plataforma online do Tesouro Direto e a Calculadora do Cidadão, oferecida pelo Banco Central do Brasil. Essas ferramentas permitem simular diferentes cenários de investimento, auxiliando na tomada de decisões mais conscientes e alinhadas aos objetivos financeiros de curto, médio e longo prazo.

ESTRATÉGIAS PARA ALCANÇAR A INDEPENDÊNCIA FINANCEIRA

A busca pela independência financeira é um objetivo almejado por muitos, mas que demanda um conjunto de etapas rigorosas e disciplinadas. Uma dessas etapas é evitar o que Robert Kiyosaki denomina de “corrida dos ratos”. Esse conceito é descrito como um ciclo vicioso onde indivíduos se encontram presos em uma rotina repetitiva de trabalhar para pagar contas, sem nunca alcançar a verdadeira liberdade financeira. Segundo Kiyosaki (2018, p. 51), afirma que:

Acordar, ir para o trabalho, pagar contas, acordar, ir para o trabalho, pagar contas. A vida das pessoas é eternamente controlada por duas emoções: medo e ambição. Ofereça-lhes mais dinheiro e elas continuarão o ciclo, aumentando também as despesas. É a isso que chamo de Corrida dos Ratos (KIYOSAKI, 2018, p. 51).

Kiyosaki argumenta que, mesmo ao receber mais dinheiro, muitas pessoas acabam aumentando suas despesas, perpetuando assim o ciclo da "corrida dos ratos". Essa metáfora destaca como a falta de planejamento financeiro e a ausência de conhecimento adequado podem

aprisionar indivíduos em um ciclo de trabalho constante sem progresso real em direção à autonomia financeira.

Além de reconhecer esse ciclo, é fundamental entender que muitas vezes o maior obstáculo à independência financeira pode ser o próprio indivíduo. A gestão inadequada dos recursos, influenciada por emoções como medo e desejo, pode resultar em decisões financeiras prejudiciais.

Kiyosaki (2018, p. 56) adverte sobre a necessidade de controlar essas emoções:

Eu só quero que vocês tenham a chance de escapar da armadilha. A armadilha criada por essas duas emoções, o medo e o desejo. Usem-nas a seu favor, não contra. Isso é o que quero ensinar. Não estou interessado em ensinar apenas a ganhar rios de dinheiro. Isso não vai cuidar do medo e do desejo. Se, primeiramente, vocês não dominarem essas emoções e ficarem ricos, serão apenas escravos bem pagos (KIYOSAKI, 2018, p. 56).

A expressão "escravo bem pago" utilizada por Kiyosaki se refere a indivíduos que, apesar de possuírem estabilidade financeira, permanecem presos a uma rotina que limita sua liberdade e realização pessoal. A mensagem é clara: o sucesso financeiro deve ser acompanhado de liberdade e satisfação pessoal, caso contrário, os ganhos materiais podem apenas perpetuar um novo tipo de escravidão, que não trazem felicidade, e sim, momentos de alegria que ao raiar do dia, vão embora.

Outro aspecto a ser observado na busca pela autonomia financeira é a cautela em relação ao consumismo exacerbado, especialmente aquele motivado pela pressão social e pelas redes sociais. A exibição de consumo nas redes, muitas vezes impõe padrões irrealistas de sucesso e prosperidade, levando indivíduos a comprometerem sua estabilidade financeira em busca de uma imagem idealizada, ou para se sentir pertencente ou aceito a um determinado grupo ou a um segmento da sociedade.

Ben Zruel (2016, p. 13) alerta sobre essa ilusão:

Milhões de brasileiros estão endividados e desesperados. Iludem-se com o consumismo típico de sociedades capitalistas, estimulados diariamente por campanhas publicitárias, ofertas de oportunidades, novos produtos e promoções. Tudo voltado para fazer com que algo pareça irresistível [...]. Acreditam que o cartão de crédito é uma ótima opção para antecipar uma compra que, na verdade, não têm dinheiro para custear no momento e jamais deveria ter sido feita. Entretanto, compram além do que podem. Então, endividados, pensam que o banco será seu aliado. Por considerá-lo "ótimo cliente", a instituição oferece cheque especial, cartões de crédito, limites, financiamentos, empréstimos, e todos os recursos são utilizados sem pensar nas consequências (ZRUEL, 2016, p. 13).

Zruel enfatiza a necessidade de consciência e responsabilidade nas decisões financeiras, destacando o perigo de sucumbir ao consumismo e às dívidas. A pressão para manter uma imagem de sucesso pode levar a escolhas financeiras imprudentes, comprometendo a busca pela autonomia financeira.

No entanto, o reconhecimento desses desafios é apenas o início. Para aqueles que já estão emaranhados nas armadilhas do consumismo e do endividamento, a ação imediata é essencial. Ben Zruel (2016, p. 59-60) destaca a importância de uma atitude proativa:

Ou você toma atitude e muda ou a vida vai mudar por você. Nada é em vão. Por exemplo: se você possui um carro financiado, mas não tem mais condições mantê-lo e deixa de pagar as parcelas, há duas opções: ou você toma atitude e vende o carro ou o banco irá tomá-lo de você. Repito: ou você toma atitude e corrige as coisas sozinho ou a vida vai mudar por você. Nada é em vão. Isso serve para todas as outras coisas. Então, meu querido leitor, não cometa o erro da protelação, corrija o que precisa ser corrigido *agora*. É só uma questão de tempo até que comece a ver os frutos de suas decisões [...]. Esse passo é extremamente importante. Sem ele, você não terá chance de conseguir a tão sonhada liberdade financeira (ZRUEL, 2016, p. 59-60).

Zruel enfatiza que adiar decisões financeiras pode resultar em consequências significativas. A mudança proativa é essencial para construir um futuro financeiramente estável, evitando perdas substanciais ao longo do tempo.

Após superar os desafios iniciais do consumismo e da pressão social, o próximo passo para alcançar a independência financeira é explorar estratégias de investimento. Ao discutir a importância da maturidade na gestão financeira, é relevante considerar a observação de Dave Ramsey: "É da natureza humana querer algo e querer agora; também é um sinal de imaturidade. Estar disposto a adiar o prazer por um resultado maior é um sinal de maturidade." (Ramsey, 2007, p. 44). Essa perspectiva sublinha a importância de desenvolver a capacidade de adiar gratificações imediatas em prol de objetivos financeiros de longo prazo.

Ao iniciar a jornada de investimentos, muitos se perguntam como reunir recursos suficientes para quitar dívidas e estabelecer uma reserva de emergência, especialmente quando os rendimentos são limitados. Esse processo demanda disciplina e planejamento, pois hábitos de consumo inadequados podem dificultar a acumulação de capital.

Para otimizar a geração de recursos destinados aos investimentos, algumas estratégias podem ser relevantes, incluem:

- Explorar alternativas para aumentar a renda mensal, como buscar um trabalho extra ou desenvolver um negócio próprio;
- Reduzir despesas fixas e variáveis, elaborando um orçamento detalhado e buscando formas de economizar;
- Priorizar a quitação de dívidas com juros altos, a fim de liberar recursos para investimentos.

A definição da quantia a ser investida mensalmente deve ser individualizada. No entanto, uma diretriz prática recomendada por Ramsey é investir "15% da renda bruta anual antes dos impostos na aposentadoria" (Ramsey, 2007, p. 224), uma diretriz essencial para acumular um fundo que garanta uma aposentadoria confortável.

Além disso, Ben Zruel (2016, p. 107) aconselha que o valor a ser poupado e investido seja retirado no mesmo dia em que o salário ou lucro é recebido, antes mesmo de pagar as contas mensais: "Se investir primeiro, você garantirá o êxito da construção do seu patrimônio líquido; caso deixe para investir no final do mês, muitas vezes encontrará a conta zerada" (Zruel, 2016, p. 107). Essa prática fortalece a regularidade e priorização do ato de investir, contribuindo para a construção de um futuro financeiro seguro.

Após definir o montante a ser investido mensalmente e o momento ideal para realizar os aportes, é fundamental escolher os investimentos de forma criteriosa. A seleção deve estar

alinhada aos objetivos financeiros específicos e ao prazo esperado para o retorno, garantindo que os investimentos apoie efetivamente a busca pela independência financeira.

TÍTULOS E RENDA FIXA: ESTRATÉGIAS DE INVESTIMENTO

Os títulos de renda fixa desempenham um papel fundamental na composição de um portfólio de investimentos, oferecendo não apenas uma fonte previsível de renda, mas também uma maior estabilidade em períodos de volatilidade de mercado. No entanto, para que essa estabilidade seja efetiva, deve-se compreender como utilizar esses instrumentos de maneira correta, conforme enfatiza Jane Bryant Quinn: "Os títulos são essenciais para o seu plano de investimento, mas você precisa saber como usá-los corretamente" (QUINN, 2009, p. 1080). No Brasil, o Tesouro Direto se destaca como uma das opções mais acessíveis e seguras para investidores, ao permitir a compra direta de títulos públicos federais. Contudo, para aproveitar ao máximo as oportunidades oferecidas por esse mercado, é essencial entender as características, vantagens e riscos associados a cada tipo de título.

COMPREENDENDO A NATUREZA DOS TÍTULOS

Jane Bryant Quinn define que "um título é um empréstimo. Você empresta dinheiro para um governo ou corporação e ganha juros sobre os fundos. Após um certo período de tempo, o mutuário devolve o dinheiro" (QUINN, 2009, p. 1080). Essa definição reflete a essência dos títulos como instrumentos de dívida, proporcionando ao investidor uma renda fixa baseada nos juros acordados.

DIVERSIFICAÇÃO E GERENCIAMENTO DE RISCOS

A diversificação é um princípio que deve ser levado à sério na gestão de investimentos, especialmente em títulos de renda fixa. Quinn argumenta que "os fundos mútuos de títulos distribuem seu dinheiro entre muitos emissores diferentes. Isso é crucial para os investidores atraídos pelos rendimentos mais altos dos títulos de grau médio a baixo" (QUINN, 2009, p. 1087). Contudo, ele ainda ressalta que "um fundo mútuo de títulos não é como um título" (QUINN, 2009, p. 1081), o que significa que, ao investir em fundos mútuos de títulos, o investidor deve estar ciente de que está comprando uma participação em um portfólio diversificado, e não em um título específico. Isso pode ter implicações tanto na gestão de riscos quanto nas expectativas de retorno.

Além disso, Quinn destaca que "a maneira mais fácil de capturar ganhos potenciais de mercado em títulos é possuindo fundos mútuos" (QUINN, 2009, p. 1089), o que pode ser uma estratégia eficiente para investidores que buscam se beneficiar de movimentos positivos no mercado sem a necessidade de selecionar títulos individualmente. No contexto brasileiro, essa abordagem é igualmente importante, pois a diversificação entre diferentes tipos de títulos e emissores pode mitigar riscos específicos, como o risco de crédito e a volatilidade dos mercados.

PRINCIPAIS TIPOS DE TÍTULOS DISPONÍVEIS NO TESOURO DIRETO E COMO INVESTIR

O Tesouro Direto oferece diversas opções de títulos, cada uma com suas próprias características e vantagens. Entre os mais comuns estão: Tesouro Selic, Tesouro IPCA+, Tesouro Prefixado

Investir nesse tipo de ativo envolve várias etapas que exigem planejamento e conhecimento, como será evidenciado a seguir:

- **Abertura de Conta em Corretora:** O primeiro passo é abrir uma conta em uma corretora ou banco autorizado pelo Tesouro Nacional. A escolha da instituição deve considerar as taxas cobradas, especialmente de custódia e administração, que podem impactar a rentabilidade final.
- **Escolha do Título:** A seleção do título deve alinhar-se aos objetivos financeiros e ao perfil de risco do investidor. Por exemplo, o Tesouro IPCA+ é adequado para quem busca proteção contra a inflação, enquanto o Tesouro Selic é mais indicado para objetivos de curto prazo ou emergências financeiras.
- **Cadastro na Plataforma:** Com a corretora escolhida, o investidor deve completar o cadastro na plataforma do Tesouro Direto, onde todas as operações de compra e venda dos títulos serão realizadas.
- **Realização da Compra:** Após o cadastro, o investidor define o valor a ser aplicado e realiza a compra do título escolhido. É recomendável utilizar o simulador disponível na plataforma para prever a rentabilidade esperada com base em diferentes cenários econômicos.

PROTEÇÃO CONTRA A INFLAÇÃO

A proteção contra a inflação é uma preocupação central para investidores de renda fixa. Quinn ressalta a importância de minimizar o risco de inflação, comprando Títulos do Tesouro Protegidos contra a Inflação, como os TIPS (Títulos do Tesouro Protegidos contra a Inflação), cujo rendimento aumenta de acordo com as mudanças na taxa de inflação, proporcionando uma proteção de parte do seu capital contra a inflação (QUINN, 2009, p. 1101). No Brasil, o Tesouro IPCA + desempenha essa função, garantindo que o poder de compra do investidor seja preservado ao longo do tempo. Este tipo de título é ideal para quem busca investir para a aposentadoria.

CONSIDERAÇÕES SOBRE RISCOS E ESTRATÉGIAS AVANÇADAS

Embora os títulos de renda fixa sejam geralmente considerados seguros, eles não estão isentos de riscos. Quinn alerta que "quando utilizados corretamente, os títulos são investimentos seguros e sólidos. Eles proporcionam renda regular e protegem a riqueza. Mas não estão isentos de riscos" (QUINN, 2009, p. 1080). Isso significa que, apesar de sua estabilidade relativa, os investidores precisam estar cientes dos potenciais desafios, especialmente em situações de necessidade de liquidez.

Um dos principais riscos a considerar é a volatilidade do mercado, que pode impactar significativamente o valor dos títulos. Quinn observa que "se você quiser vender um título antes do vencimento, o preço dependerá das condições de mercado" (QUINN, 2009, p. 1092). Esse aspecto é primordial, pois investidores que necessitam liquidar suas posições antes do prazo podem enfrentar perdas caso as condições de mercado sejam desfavoráveis.

Outro ponto importante que Quinn destaca, é a importância dos títulos do Tesouro como uma proteção eficaz contra riscos econômicos adversos, observando que "os títulos do Tesouro, em particular, são uma proteção contra o risco de tempos seriamente desagradáveis" (QUINN, 2009, p. 1089). Essa característica os torna uma escolha preferida em períodos de incerteza econômica. No entanto, Quinn também alerta para o risco de liquidez, afirmando que "quanto mais tempo leva para o seu título atingir o vencimento, maior a chance de que você tenha que vender antes do tempo" (QUINN, 2009, p. 1101), o que pode comprometer o retorno esperado.

Além dos riscos de mercado e liquidez, os títulos resgatáveis representam outro desafio. Tais títulos podem ser resgatados pelo emissor antes do vencimento, o que significa que o investidor pode perder parte da renda de juros esperada. Esse risco é particularmente relevante para títulos emitidos por empresas privadas, que podem optar por resgatar os títulos antecipadamente, afetando a previsibilidade dos rendimentos.

Por fim, títulos como as debêntures conversíveis, apesar de oferecerem potencial de retorno adicional ao permitir a conversão em ações da empresa emissora, introduzem maior complexidade e risco ao portfólio. "Quanto mais longo o prazo do título, maior o lucro quando as taxas de juros caem" (QUINN, 2009, p. 1111), mas essa dinâmica pode também amplificar os riscos, especialmente em um ambiente de alta volatilidade dos juros.

PLANEJAMENTO E ACOMPANHAMENTO DE INVESTIMENTOS

Investir em títulos públicos de renda fixa exige não apenas uma compreensão profunda dos produtos disponíveis, mas também um planejamento estratégico cuidadoso e um acompanhamento regular dos investimentos. Quinn destaca a importância de uma estratégia de longo prazo ao afirmar que "se você compra títulos individuais e os mantém até o vencimento, as mudanças nos preços de mercado não importam" (QUINN, 2009, p. 1091). Isso reforça a ideia de que, para muitos investidores, a segurança reside na manutenção dos títulos até seu vencimento, garantindo assim o retorno do capital investido, conforme indicado por Quinn: "Quando o título vencer, você receberá seu dinheiro de volta" (QUINN, 2009, p. 1091).

No entanto, Quinn também adverte que, "quando usados corretamente, os títulos são investimentos seguros e sólidos" (QUINN, 2009, p. 1080). Essa observação ressalta a necessidade de uma gestão ativa e consciente, que considere os riscos inerentes, como a inflação e a volatilidade dos mercados, que podem corroer o poder de compra e o valor dos retornos ao longo do tempo.

Portanto, é primordial que os investidores brasileiros adotem uma abordagem diversificada para seus portfólios, mantendo uma visão de longo prazo e ajustando suas estratégias conforme necessário para enfrentar os desafios econômicos que possam surgir. O investimento em títulos de renda fixa, como os oferecidos pelo Tesouro Direto, constitui uma parte vital de uma estratégia de investimento equilibrada. Ao entender plenamente as características, benefícios e riscos associados a esses produtos, os investidores podem tomar

decisões mais conscientes e alinhar seus investimentos com seus objetivos financeiros de longo prazo. A utilização estratégica de títulos, combinada com uma abordagem diversificada e ajustada ao perfil de risco do investidor, não só proporciona estabilidade, mas também pode ser um passo fundamental para alcançar a tão almejada autonomia financeira.

DIVERSIFICAÇÃO E SEU PAPEL NA MINIMIZAÇÃO DE RISCOS

A diversificação é uma estratégia fundamental no mundo dos investimentos, sendo aplicada tanto na renda fixa quanto na variável, com o objetivo de minimizar os riscos associados a um único ativo ou classe de ativos. Gustavo Cerbasi (2015, p. 148) enfatiza a importância dessa abordagem, aconselhando: “Diversifique sua carteira. É a velha regra de não colocar todos os ovos em uma cesta só. [...] Se uma infeliz coincidência casar um mau momento dos investimentos com um mau momento em sua renda, provavelmente o pânico se instalará em seu lar” (CERBASI, 2015, p. 148).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo buscou elucidar o conceito de independência financeira e a importância dos investimentos em renda fixa como uma estratégia inicial para alcançá-la. Através de uma abordagem bibliográfica e análise de dados de mercado, foi possível traçar um panorama sobre a situação financeira das famílias brasileiras e a relevância da educação financeira para a melhoria dessa realidade.

A independência financeira, conforme discutido, não se limita à posse de recursos monetários, mas sim à capacidade de exercer liberdade na tomada de decisões em conformidade com valores e interesses pessoais. Nesse sentido, a renda fixa surge como uma alternativa viável e segura para aqueles que buscam construir um patrimônio sólido e duradouro.

Dave Ramsey, em "The Total Money Makeover" (2007, p. 30), afirma: "A verdadeira liberdade financeira é alcançada quando você não está preso a dívidas e tem um plano para o seu dinheiro." (Ramsey, 2007, p. 30).

Os investimentos em renda fixa, caracterizados pela previsibilidade de retorno, podem servir como um alicerce para a construção de uma carteira de investimentos diversificada. Para o investidor iniciante, a renda fixa oferece a oportunidade de se familiarizar com o mercado financeiro sem se expor a riscos excessivos. Para o investidor mais experiente, ela funciona como uma espécie de “porto seguro”, minimizando as perdas em momentos de volatilidade do mercado, e servindo como caixa para novos aportes em momentos de crise global ou local.

No entanto, é importante ressaltar que a renda fixa não é uma solução mágica para todos os problemas financeiros. Assim como qualquer outro tipo de investimento, ela possui suas vantagens e desvantagens, e é essencial que o investidor esteja ciente delas antes de tomar qualquer decisão. Além disso, a diversificação da carteira e a avaliação constante do risco são estratégias fundamentais para a maximização dos retornos e a mitigação dos riscos.

A situação financeira das famílias brasileiras, marcada pelo alto endividamento e inadimplência, evidencia a necessidade de políticas públicas que vão além de medidas

paliativas. É preciso investir na educação financeira da população, fornecendo as ferramentas necessárias para que cada indivíduo possa gerir suas finanças de forma eficiente e consciente.

Por fim, este estudo reforça a ideia de que a independência financeira é um objetivo alcançável para todos, independentemente de sua situação econômica atual. Com conhecimento, planejamento e disciplina, é possível transformar esse objetivo em realidade.

Espera-se que este artigo sirva como um guia para aqueles que buscam a autonomia financeira e inspirem a ação em direção a esse objetivo. No entanto, é importante lembrar que cada situação é única e, portanto, é essencial realizar uma análise cuidadosa e consultar um profissional qualificado antes de tomar qualquer decisão de investimento. A jornada para a independência financeira é como travar uma guerra, composta por inúmeras batalhas contra o consumismo, dívidas e impulsos financeiros. Algumas batalhas serão vencidas, outras perdidas, mas o importante é manter o foco na estratégia de longo prazo. Assim como em uma guerra, cada vitória, por menor que seja, contribui para o avanço em direção ao objetivo final.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGÊNCIA BRASIL. Endividamento aumenta entre as famílias em março Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2024-04/endividamento-aumenta-entre-familias-em-marco>. Acesso em: 19 abr. 2024.
- ANBIMA. *Raio X do Investidor Brasileiro - 7ª edição*. 2024. Disponível em: https://www.anbima.com.br/pt_br/especial/raio-x-do-investidor-brasileiro.htm. Acesso em: 13 agos. 2024.
- BANCO CENTRAL DO BRASIL. Calculadora do cidadão. Disponível em: <https://www3.bcb.gov.br/CALCIDADAOPublico/exibirFormCalculoValorFuturoCapital.do?method=exibirFormCalculoValorFuturoCapital>. Acesso em: 09 mar. 2024.
- BANCO CENTRAL DO BRASIL. Calculadora do cidadão. Disponível em: <https://www3.bcb.gov.br/CALCIDADAOPublico/exibirFormAplicacaoDepositosRegulares.do?method=exibirFormAplicacaoDepositosRegulares>. Acesso em: 09 mar. 2024.
- BRASIL. Ministério da Fazenda. Aplicações no Tesouro Direto somam R\$ 3,65 bilhões em janeiro. Brasília, DF: Ministério da Fazenda, publicado dia 23 fev. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/fazenda/pt-br/assuntos/noticias/2024/fevereiro/aplicacoes-no-tesouro-direto-somam-r-3-65-bilhoes-em-janeiro#:~:text=Em%20janeiro%20de%202024%2C%20o,de%2045.499%20investidores%20no%20m%C3%AAs..> Acesso em: 09 mar. 2024.
- BRAGANÇA, Gabriel G. Fiuza de; PESSOA, Marcelo de Sales; SOUZA, Gustavo Moreira de. *Evolução recente do mercado de debêntures no Brasil: as debêntures incentivadas*. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 2015. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/6506/1/td_2158.pdf. Acesso em: 22 ago. 2024.
- COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. Direito do mercado de valores mobiliários. 2. ed. Rio de Janeiro: Comissão de Valores Mobiliários, 2022. 1348 p.: il.
- CNC. *Pesquisa Nacional de Endividamento e Inadimplência do Consumidor (Peic)*. Julho 2024. Disponível em: <https://myaidrive.com/gGoFsP8V2dB4ArSF/analise-peic-julho-2024.pdf>. Acesso em: 13 ago. 2024.
- CERBASI, Gustavo. Como organizar sua vida financeira. 1. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2015. P.204. Recurso digital. Formato: ePUB. ISBN 978-85-431-0259-7.
- HOUSEL, Morgan. A psicologia financeira: lições atemporais sobre fortuna, ganância e felicidade / Morgan Housel; tradução Roberta Clapp, Bruno Fiuza. – 1. ed. – Rio de Janeiro, RJ: Harper Collins Brasil, 2021.
- INTELIGÊNCIA FINANCEIRA. Quanto rendem R\$200 mil em LCI e LCA? Descubra! Disponível em: <https://inteligenciafinanceira.com.br/onde-investir/renda-fixa/quanto-rendem-r-200-mil-em-lci-e-lca/>. Acesso em: 07 mar. 2024.
- KIYOSAKI, Robert T.; LECHTER, Sharon L. Pai rico, pai pobre 20 anos. Tradução de Maria Monteiro. Rio de Janeiro: Alta Books, 2018. p. 308. Recurso digital (edição comemorativa). Formato: E-book - PDF. ISBN 978-85-508-0385-2.
- NUBANK. Indicação para criar uma conta e começar a investir em tesouro direto. Disponível em: https://nubank.com.br/indicacao/nu/?id=TBWUWrz9cGIAAAGPC__7eg. Acesso em: 21 mar. 2024.

QUINN, Jane Bryant. Making the Most of Your Money Now: The Classic Bestseller. Completely Revised for the New Economy. New York: Simon & Schuster, 2009.

RAMSEY, Dave. The total money makeover: a proven plan for financial fitness. Nashville: Thomas Nelson, 2007. ISBN 978-0-7852-8908-1.

TESOURO DIRETO. Preços e taxas dos títulos IPCA, Pré e Pós-fixados. Disponível em: <https://www.tesourodireto.com.br/titulos/precos-e-taxas.htm#0>. Acesso em: 26 fev. 2024.

ZRUEL, Ben. Eu vou te ensinar a ser rico: três passos simples para quitar as dívidas em doze meses e construir sua liberdade financeira. São Paulo: Editora Gente, 2016.



**INTERNATIONAL
INTEGRALIZE
SCIENTIFIC**

Publicação Mensal da INTEGRALIZE

Aceitam-se permutas com outros periódicos.

Para obter exemplares da Revista impressa, entre em contato com a Editora Integralize pelo (48) 99175-3510

INTERNATIONAL INTEGRALIZE SCIENTIFIC

Florianópolis-SC

Rodovia SC 401, Bairro Saco Grande,
CEP 88032-005.

Telefone: (48) 99175-3510

<https://www.integralize.onlin>