

BRASIL PARA TODOS

Revista Internacional ENIAC sobre Questões Étnico-Raciais

Uma reflexão sobre a diversidade, inclusão e equidade na educação
“O mundo que temos e o mundo que queremos”

2015

Anais do

||| Seminário Internacional da
Integração Étnico-Racial e as
Metas do Milênio



ENIAC

Educação Básica e Superior

**Anais do
II Seminário Internacional de Integração Étnico-Racial e as Metas do Milênio**

**A UTILIZAÇÃO DAS TECNOLOGIAS DE
INFORMAÇÃO E DE COMUNICAÇÃO EM
AMBIENTES DE APRENDIZAGEM NUMA
PERSPECTIVA INCLUSIVA**

The Use Of Information And Communication Technologies In Learning Environments In An Inclusive Perspective

Me. Fábio Rocha Santos¹

Dr. João Carlos Lopes Fernandes²

1.Fábio Rocha Santos é Fábio Rocha Santos é doutorado pela Faculdade de Educação da USP-SP. Mestre em Ciência da Computação pela Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP. Especialista em Formação de Professores em Educação a Distância pela Universidade Federal do Paraná - UFPR e em Gerenciamento de Redes de Computadores pela Universidade de Uberaba - UNIUBE. Graduado em Tecnologia em Processamento de Dados pela UNIUBE. Atua como professor pesquisador da Faculdade de tecnologia ENIAC, em Guarulhos, professor de Tecnologia da Faculdade Sumaré e no Centro Universitário Belas Artes de São Paulo. É Coordenador de Educação a Distância.

2.João Carlos Lopes Fernandes é Doutor em Engenharia Biomédica na área de Tecnologias Computacionais pela Universidade de Mogi das Cruzes (2012). Mestre em Engenharia de Computação pelo Instituto de Pesquisas Tecnológicas do Estado de São Paulo (2006). Bacharel em Ciências da Computação pela Universidade Municipal de São Caetano do Sul (1990). Atualmente é Coordenador do curso Análise e Desenvolvimento de Sistemas da Faculdade de Tecnologia de São Caetano do Sul e professor do curso de Tecnologia em Segurança, professor associado do Instituto Mauá de Tecnologia, professor e autor da pós-graduação da Unyleya, pesquisador da Faculdade Eniac, Membro da Comissão Editorial e do comitê de pareceristas Ad Hoc da Revista Augusto Guzzo e diretor técnico da JRN Consult.

RESUMO

Espera-se que as reflexões sobre a utilização das Tecnologias de Informação e de Comunicação (TICs) em ambientes de aprendizagem numa perspectiva inclusiva promovam a compreensão da importância desses ambientes, da participação das comunidades virtuais com o objetivo da formação docente, utilizando as TICs como instrumento didático-pedagógico aplicado a alunos com ou sem necessidades educacionais gerais e especiais. O preparo profissional para atuação em propostas educacionais objetiva a educação para todos para assegurar a educação de qualidade a todas as crianças até 2015 e expandir oportunidades de aprendizado para jovens e adultos. Essa concepção também pode ser comumente encontrada na literatura como educação inclusiva.

Palavras-chave: Tecnologias de Informação e de Comunicação (TICs), ambientes de aprendizagem inclusivos, educação inclusiva.

ABSTRACT

It is expected that the reflections on the use of Information and Communication Technologies (ICTs) in learning environments in an inclusive perspective promote the understanding of the importance of these environments, the participation of virtual communities with the goal of teacher education, using ICTs as an instrument teaching applied to students with or without educational needs special and general and special. The professional preparation for working on educational proposals aims at education for all to ensure quality

education for all children by 2015 and expand learning opportunities for young people and adults. This design can also be commonly found in the literature such as inclusive education.

Keywords Information and Communication Technologies (ICTs), learning environments inclusive, inclusive education.

INTRODUÇÃO

Espera-se que as reflexões sobre a utilização das Tecnologias de Informação e de Comunicação (TICs), em ambientes de aprendizagem numa perspectiva inclusiva promovam a compreensão da importância desses ambientes, da participação das comunidades virtuais com o objetivo da formação docente, utilizando as TICs como instrumento didático-pedagógico aplicado a alunos com ou sem necessidades educacionais gerais e especiais. O preparo profissional para atuação em propostas educacionais objetiva a educação para todos para assegurar a educação de qualidade a todas as crianças até 2015 e expandir oportunidades de aprendizado para jovens e adultos. Essa concepção também pode ser comumente encontrada na literatura como educação inclusiva.

1 - UMA PRIMEIRA ABORDAGEM

Ao término das discussões propostos da investigação, espera-se que reflexões sejam construídas, de maneira que se possa: (a) compreender a importância de promover ambientes inclusivos de aprendizagem; (b) participar de comunidades virtuais que tenham como objetivo a formação docente; (c) utilizar as Tecnologias de Informação e Comunicação

(TICs) como instrumento didático-pedagógico aplicado a alunos com ou sem necessidades educacionais especiais; (d) compreender a importância de preparar-se profissionalmente para atuar em propostas educacionais que objetivam a educação para todos que, segundo SECAD/MEC(2006), é um compromisso assumido na Conferência de Dacar, em 2000, para assegurar educação de qualidade a todas as crianças até 2015 e expandir oportunidades de aprendizado para jovens e adultos. Essa concepção também pode ser comumente encontrada na literatura como educação inclusiva. “*Acolher o outro em sua diferença e legitimidade é um ato cósmico que ressoa em toda a humanidade*”. Nize Pellanda, Elisa Schlünzen e Klaus Schlünzen Jr.

2 - OLHAR E CRITICIDADE: EXPANDINDO A VISÃO EM PROL DO “ESPECIAL”

Apesar de reconhecer que mal inicia estudos acerca de temas como a inclusão, as tecnologias digitais, entre outros, se propõe um início de conversa que envolva a didática no ensino de pessoas com necessidades especiais, de maneira que fiquem evidenciadas questões sobre do planejamento dos ambientes de aprendizagem, considerando não só a possibilidade da existência de alunos com necessidades especiais nas práticas pedagógicas, mas também sobre o que as TICs têm viabilizado ao ensino e à aprendizagem, a partir dos recursos que vêm sendo desenvolvidos e aprimorados tanto no âmbito educacional geral como em situações específicas, que envolvem pessoas com necessidades especiais.

É preciso, antes de tudo, que se saiba que a pessoa com necessidades especiais tem direito à educação, preferencialmente, na rede regular de ensino

e, se for o caso, a uma formação adaptada às suas necessidades em escolas especiais, assim como qualquer outro cidadão brasileiro. Esse é um direito assegurado por lei e que, em caso de descumprimento, o Ministério Público Estadual ou Ministério Público Federal deve ser acionado.

Figura 1: imagem da REDE SACI.



Fonte: REDE SACI, 2005, p.70.

Promover ambientes inclusivos de aprendizagem torna-se uma competência necessária a ser desenvolvida e aprimorada nos educadores não só em respeito à diversidade humana, mas também em respeito às determinações, estabelecidas nas leis, acerca dos direitos reservados aos portadores de necessidades especiais.

Em relação a esses direitos, a LDB 9394/96 definiu a Educação Especial como uma modalidade de educação escolar que permeia todas as etapas e níveis de ensino. A Resolução do Conselho Nacional de Educação 02/2001, em seus artigos 58, 59 e 60, assegura aos alunos com necessidades educacionais especiais o direito de acesso e permanência no sistema regular de ensino.

Em meio a tantas preocupações sociais, pode-se começar perguntando:

- os ambientes de aprendizagem estão adequados?
- os professores estão preparados?
- os recursos materiais e áudios-visuais são suficientes?
- as estruturas físicas e pedagógicas atendem?

cooperação, a valorização do outro, a confiança mútua e auto-estima, constituem fatores essenciais à aprendizagem efetiva.

Daí a importância da garantia de um processo de formação docente que envolva a inclusão, a fim de que eles possam sensibilizar-se quanto à diversidade no processo educacional que permeia a sua prática de ensino. Nessa mesma perspectiva, Duk (2005, p.29) afirma que é, também essencial, "organizar o espaço físico de modo a criar um ambiente agradável que favoreça a interação, participação e a colaboração entre os pares".

Sobre a adequação dos ambientes de aprendizagem, Aranha (2003, p.24) registra que a colocação imediata de todos na escola é um procedimento que não requer preparação apenas por parte da escola, por entender que o processo de inclusão é gradual, interativo e culturalmente determinado, requerendo a participação do próprio aluno na construção do ambiente escolar que lhe seja favorável.

Mesmo assim, tendo em vista a diversidade humana, principalmente no que se refere a necessidades particulares de aprendizagem de cada um, é preciso haver um prévio planejamento e também estar atento não só às capacidades intelectuais e aos conhecimentos dos alunos, mas, também, aos seus interesses e motivações, de maneira que possam assegurar o direito de acesso à escola e também à melhoria da qualidade de ensino e aprendizagem para todos, irrestritamente (ARANHA, 2003).

Nesse cenário em que é discutida a utilização das TICs como meio que viabilize uma educação que cuide da diversidade, a adequação dos ambientes de aprendizagem passa a merecer uma atenção especial. Mas o que pode ser considerado como ambiente favorável à aprendizagem nesse cenário?

Ao aproximar a cultura escolar das diversidades humanas e, por extensão, da sociedade, pode-se proporcionar a criação de ambientes em que os alunos possam dialogar, questionar, interagir e adquirir, por consequência, como por exemplo: a confiança em suas habilidades para lidar com as diferenças; o desenvolvimento da autonomia e, também, a consciência crítica cidadã, que ao seu modo, busca desenvolver capacidade de fazer leituras da realidade e desenvolver alternativas visando a alteração da situação em que vive.

Para Duk (2005, p.28) é preciso considerar um aspecto fundamental para a aprendizagem, que seria:

a existência de um clima acolhedor e prazeroso na sala de aula, tendo em vista as pesquisas que têm demonstrado que os alunos e alunas aprendem melhor em um ambiente positivo, no qual as relações de apoio e

Figura 2: imagem da REDE SACI.



Fonte: REDE SACI, 2005, p.104

Analizando a figura, verifica-se um método que não proporciona condições de aprendizagem para todos. Neste sentido, o alerta é para a necessidade de ajudar e formar o profissional que irá lidar com tantos sujeitos distintos em vários âmbitos.

4 - SOBRE A FORMAÇÃO DOCENTE

Um dos grandes desafios encontrados pelos educadores é atuar adequadamente como professor-mediador¹, utilizando as TICs em processos de ensino-aprendizagem como estratégia potencializadora das habilidades, sobretudo nos alunos que possuem necessidades especiais.

Essa utilização pode proporcionar benefícios ao desenvolvimento intelectual, afetivo e social do educando com necessidade especial e, também, pode ser uma alternativa que minimize as dificuldades encontradas no cotidiano de sua prática docente.

Para que o professor consiga aproveitar de forma adequada e eficiente os recursos das TICs, é necessário o contato com as tecnologias em sua formação, adquirindo com isso meios de lidar com as novas mídias. A propósito dessa discussão, Moran (2003, p.63) registra que:

“... ensinar com as novas mídias será uma revolução se mudarmos simultaneamente os paradigmas convencionais do ensino, que mantêm distantes professores e alunos. Caso contrário, consegue-se dar um verniz de modernidade, sem mexer no essencial. A Internet é um novo meio de comunicação, ainda incipiente, mas que pode nos ajudar a rever, a ampliar e a modificar muitas formas atuais de ensinar e de aprender”.

Esse desafio, conforme Schlinzen et al (2006), implica em mudanças internas do educador, pois requer uma revisão das suas práticas, das suas crenças e, muitas vezes, o abandono de alguns fundamentos que aprendeu desde a sua formação inicial, reforçando a busca por uma identidade pessoal que necessitará ser revista constantemente, depurando o seu trabalho, tornando-se, assim, um educador cada vez mais reflexivo.

Essa reflexão nos remete ao desenvolvimento de profissionais capazes de interpretar a realidade e apropriar-se dos saberes produzidos criando maiores possibilidades de construção de estratégias para alterar a situação em que se encontram.

A formação de um professor-educador “antenado”, articulador de saberes, consciente da necessidade de extrapolar os muros da escola, preocupado com a sua formação é imprescindível no mundo contemporâneo. Nesse sentido, o professor

¹ Professor-mediador: papel de mediação da aprendizagem , que não transmite o conhecimento e sim que cria oportunidade para que ele seja construído.

deve buscar uma formação inicial ou continuada que favoreça o uso adequado das novas tecnologias como ferramentas pedagógicas voltadas para o ensino e para a sua própria aprendizagem.

Esse processo de formação inicial ou de "reeducação" que vem ocorrendo entre os educadores também pode ser chamado de alfabetização digital², ou seja, uma alfabetização que está estreitamente relacionada à aquisição de habilidades básicas para o uso de computadores e da Internet, de maneira que possam se tornar aptos ao uso adequado das TICs. Vale ressaltar que utiliza-se o termo rede, apoiando-se nas suas duas dimensões:

a tecnológica - que se refere à estrutura física;

a social - que se refere às relações entre os sujeitos que constituem o ambiente, e que estão ligadas, por um sentimento de "pertença" a essa rede e interesses comuns.

Esses fatores, associados ao poder de sedução da Internet, podem alterar a educação formal, uma vez que as formas efetivamente inovadoras de educação, utilizando recursos, podem ser repensadas e postas em prática, mudando concepções pedagógicas. A criação de situações de aprendizagem possibilitada pela Internet permite que o professor redesenhe e articule sua própria ação frente aos desafios encontrados.

A Internet, em particular, tem despertado um grande interesse devido à sua capacidade de circulação e articulação de informações nas mais diferentes mídias, além da interatividade. Considerando esses aspectos, a Internet é uma ferramenta que pode criar e

apoiar um ambiente propício para a construção de aprendizagem.

Um simples exemplo pode evidenciar situações, a saber: o professor, ao propor uma pesquisa sobre determinado assunto na Internet, não tem como prever as múltiplas opções de respostas que serão encontradas pelos alunos. Frente à diversidade de fontes e informações ele pode se deparar com elementos até então desconhecidos. Neste sentido, tanto professor como aluno terão o contato inicial com a informação ao mesmo tempo, isso não acontecia na pedagogia tradicional e exige uma postura muito ativa do docente com capacidade de articulação de conteúdos imediata. Pode-se dizer, ainda, a habilidade de aprender junto.

5 - PARTICIPAÇÃO EM COMUNIDADES VIRTUAIS

As comunidades virtuais³ podem possibilitar a interação entre as pessoas, proporcionando, através das trocas de informações, a construção de conhecimentos em meio virtual. Existem várias iniciativas de criação de espaços para esse fim. Todas com o objetivo de incentivar a utilização de novas tecnologias da comunicação para a construção de aprendizagens. Os professores têm a possibilidade de desenvolver o intercâmbio com seus pares, se capacitarem e difundirem experiências profissionais.

Em relação à Internet, inclusive às mídias mais atuais, são infinitas as possibilidades de conexões e interconexões de informações presentes nas páginas. O acesso pode ser feito, de forma rápida, através de

² Apropriação das tecnologias digitais, como computadores, tv, filmadoras, gravadoras etc, em prol do desenvolvimento pleno do cidadão enquanto sujeito inserido em uma sociedade e que deve interagir nela e com ela.

³ Comunidades formadas por membros que utilizam um mesmo espaço, socialmente construído dentro da rede.

sites de busca⁴, tecnicamente chamados de metabuscadores⁵.

A participação nas comunidades virtuais pode ser em curso on-line, gratuitos ou não, ou em sites que disponibilizam ambientes para essa finalidade. Por exemplo: o Portal EducaRede que oferece várias opções de interação e comunicação e que pode ser acessado através do endereço:
<http://www.educarede.org.br>

O programa Braille Virtual é um curso on-line gratuito, para ensinar o sistema Braille a pessoas que vêem. Destina-se a crianças, pais, professores e funcionários de Escolas Inclusivas - <http://www.braillevirtual.fe.usp.br/>.

Outra possibilidade de formação docente continuada é por meio da utilização de softwares educacionais ou pedagógicos. Na Internet encontram-se vários que são gratuitos e que podem ser utilizados.

Destaca-se a importância de conhecê-los, para isso se sugere que se navegue pela Internet e que se confira algumas possibilidades nos endereços a seguir:

- ✓ EducaRede –
<http://www.educarede.org.br>;
- ✓ Núcleo de Informática Aplicada à Educação da Universidade Estadual de Campinas –
http://www.nied.unicamp.br/publicacoes/ub.php?classe=software&cod_publicacao=0

⁴ Páginas especializadas em realização de pesquisa na Internet de acordo com uma especificação.

⁵ Metabuscadores:

⁶ Recurso ou serviço utilizado para minimizar ou eliminar dificuldades apresentadas pelos alunos com necessidades educacionais especiais ao utilizar outros recursos didáticos.

6 - CONEXÃO EM REDE

Os profissionais não podem se situar à margem do avanço tecnológico. Para isso deve tirar proveito dos espaços criados na Internet para formar e nos formarmos, discutindo sobre o processo de transição que se vivencia na educação, refletindo e dialogando sobre como podem ter e serem aprendizes cada vez mais conscientes e educadores cada vez mais participantes e capazes de aproveitarem ao máximo as novas tecnologias.

Sendo assim, pode-se perguntar: que espaços são esses formados pelos coletivos que se conectam na rede? Considerando a ínfima gama de possibilidades que o universo digital disponibiliza no dia a dia, essa discussão demonstra quão incomensuráveis seriam criadas em cenários.

7 - TECNOLOGIAS ASSISTIVAS OU ADAPTATIVAS

Em relação aos recursos didáticos dos quais se dispõe para viabilidade da prática docente num ambiente de aprendizagem, passa-se a contar com as chamadas tecnologias assistivas ou adaptativas⁶. Essas tecnologias surgem como alternativas para viabilizar o acesso as TICs pelos alunos com necessidades educacionais especiais que possam apresentar dificuldades para uso das tecnologias por meios convencionais. Muitas das limitações que as pessoas com necessidades especiais tinham já fazem parte do

Uma lupa, por exemplo, pode ser considerada uma tecnologia assistiva por viabilizar a ampliação das letras no decorrer de uma leitura por parte de um aluno com dificuldades visuais.

passado, em virtude de vários estudos que vêm sendo realizados nesse sentido, em especial, envolvendo as tecnologias assistivas ou adaptativas.

Hoje, por exemplo, é possível que um aluno cego consiga acessar um site de notícias pelo computador e ficar a par das notícias, acompanhar as atividades propostas pela sua professora, ler livros, trabalhar, enfim, tornar-se independente e autônomo. O único inconveniente, nesse contexto, é que os softwares para deficientes, em boa parte, ainda são muito caros. Um leitor de telas completo, por exemplo, custa cerca de mil dólares e sabe-se que são poucas pessoas físicas e até mesmo jurídicas que têm condições de arcar com esse custo. Nesse sentido, torna-se essencial a intervenção e também das autoridades, de maneira que possa ser viabilizada a aquisição de recursos como esse leitor de telas, para que se possa equipar não só os computadores pessoais das pessoas com deficiências, mas também os laboratórios com recursos potencializadores das habilidades dos alunos, indistintamente.

É preciso saber que as tecnologias assistivas não se restringem apenas ao desenvolvimento de soluções para quem perdeu a visão. Há também softwares que permitem a quem possui outras deficiências utilizar os recursos do seu computador. Alguns desses recursos viabilizam o acesso às funcionalidades do computador por meio de voz, movimentos da cabeça e até pelo piscar dos olhos. Por voz, por exemplo, você pode passar as instruções com que o respectivo aplicativo é iniciado. Existe também a possibilidade de ditarmos um texto no microfone, enquanto ele é transcrito automaticamente na tela do computador. Embora sejam ainda tímidas as iniciativas de produções de tecnologias assistivas, ainda se encontram alguns recursos que são construídos com o propósito de minimizar as dificuldades do dia-a-dia das pessoas com necessidades especiais. Um dos

caminhos que vem sendo seguido nesse sentido, tanto no meio escolar quanto nos mais diversificados seguimentos da sociedade, é o de tornar serviços e produtos mais acessíveis, mesmo porque, preocupar-se com acessibilidade ao desenvolver esses serviços e produtos, é pensar com inteligência e, ao mesmo tempo, demonstrar uma visão de mercado mais humana e expressiva, pois cuidando da acessibilidade, expandem-se as possibilidades de uso e de consumo dos produtos e serviços para um público que, até certo momento da história, ficou à margem em virtude de suas limitações auditivas, de locomoção ou visual.

Segundo a ação brasileira para a acessibilidade, hoje, apenas quatro países possuem normas técnicas de acessibilidade específicas para Internet, são eles: Austrália, Canadá, Estados Unidos e Portugal. Em 1999, Portugal regulamentou a adoção de regras de acessibilidade à informação disponibilizada na Internet pela Administração Pública para cidadãos com necessidades especiais. Foram 9000 os portugueses que reclamaram pela acessibilidade à Web, apresentando a primeira petição inteiramente eletrônica a um parlamento.

A Assembleia da República confrontou-se com um esquema processual ainda não previsto na lei, aceitou o desafio e recomendou ao Governo que se adotasse. O Governo agiu rapidamente e transformou Portugal no primeiro país da Europa, e quarto no mundo, a legislar sobre acessibilidade à Internet.

No Brasil, algumas iniciativas nesse sentido vêm sendo tomadas. Uma delas refere-se ao Proinesp, o Projeto de Informática na Educação Especial que, segundo informações no seu site, foi idealizado pela Secretaria de Educação Especial do Estado de São Paulo (SEESP) e que vem sendo desenvolvido numa gestão consorciada com a Fundação Nacional das APAEs (FENAPAES) com o objetivo de contemplar escolas parceiras de instituições não-governamentais

que atendem pessoas portadoras de necessidades especiais com laboratórios de informática. Segundo Rocha; Valente et al. (2001), o PROINESP considera imprescindível o preparo dos professores das respectivas instituições para que façam o uso correto desses equipamentos com objetivos educacionais. Nesse sentido, a SEESP, em convênio com o Núcleo de Informática Aplicada à Educação (Nied-UNICAMP), realizou cursos de formação de professores usando tecnologias de educação a distância para capacitar os professores, tornando-os hábeis a transmitir o que aprenderam sobre o uso da informática na educação e também para que consigam unir atividades não-informatizadas com informatizadas voltadas ao processo de aprendizagem, criando condições para que o aluno construa seu conhecimento.

Uma outra iniciativa nacional refere-se a uma certificação emitida pela organização não-governamental Acesso Brasil (<http://www.acessobrasil.org.br/>). A partir de testes de acessibilidade aos quais os sites são submetidos, analisam-se os critérios mínimos de acessibilidade para que então os sites possam receber o Selo Acessibilidade Brasil. Ainda são poucos os sites que possuem essa certificação; um deles é o Site do Ministério da Educação e Cultura - www.mec.gov.br. Acrescenta-se nesta lista serviços como: <http://www.acessibilidade.net/at/kit/computador.htm> e <http://www.saci.org.br>.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com relação às reflexões sobre a utilização das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) em ambientes de aprendizagem numa perspectiva inclusiva, observa-se que elas promovem a

participação das comunidades virtuais com o objetivo da formação docente, utilizando essas tecnologias como instrumento didático pedagógico, aplicadas a alunos que apresentam ou não necessidades educacionais gerais e especiais.

A contínua e progressiva utilização das TICs pelos alunos é de relevância indiscutível. Por méis desta interação eles se tornam sujeitos sociais. A prática os torna cada vez mais atentos às possibilidades de articulação de saberes, viabilizando variados recursos para solução de problemas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AÇÃO BRASILEIRA PARA A ACESSIBILIDADE - ABRA. **Normas de Acessibilidade à Internet**. Disponível em: <<http://www.acessibilidade.org.br/normas.htm>>. Acesso 07/11/2006.
- ARANHA, Maria Salete Fábio. **Estratégias para a educação de alunos com necessidades educacionais especiais**. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial, 2003. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/me000428.pdf>>. Acesso em 08 out. 2006.
- DUK, Cynthia. **Educar na diversidade** : material de formação docente. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial, 2005. 266 p. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/educar%20na%20diversidade.pdf>>. Acesso em 22 nov. 2006.
- MORAN, J. M. Ensino e aprendizagem inovadores com as tecnologias audiovisuais e telemáticas. In: MORAN, J. M., MASETTO, M. T., BEHRENS, M. A. **Novas tecnologias e mediação pedagógica**. Campinas – SP: Papirus, 2003 – (Coleção Papirus Educação).

REDE SACI. Educação inclusiva: o que o professor tem a ver com isso? Disponível em:

<http://www.saci.org.br/pub/livro_educ_incl/redesaci_educ_incl.pdf>. Acesso em: 09 out. 2006.

ROCHA, Heloísa Vieira da; VALENTE, José Armando et al. PROINESP: Projeto de Informática na Educação Especial. Disponível em: <http://www.nied.unicamp.br/projetos/projeto.php?linha=7&cod_projeto=10>. Acesso em 07 dez. 2006.

SANTOS, Gilberto Lacerda. Ciência, tecnologia e formação de professores para o ensino fundamental. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2005.

SCHLÜNZEN, Elisa Tomoe Moriya; et al. O desenvolvimento de projetos e o uso do computador no ambiente de aprendizagem para crianças com necessidades especiais físicas. Disponível em: <<http://scholar.google.com/scholar?hl=pt-BR&lr=&q=cache:qGxoM8b6ugUJ:lsm.dei.uc.pt/ribie/docfiles/txt20037291261O%2520desenvolvimento%2520de%2520projeto.pdf+%22o+d+esenvolvimento+de+projetos+eo+uso+do+computador+no%22+autor:e-schl%C3%BCnzen>>. Acesso em: 09 out. 2006.

SECAD/MEC - SECRETARIA DE EDUCAÇÃO CONTINUADA, ALFABETIZAÇÃO E DIVERSIDADE/MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA. Educação para todos referenda cooperação multilateral. nov. 2006. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/secad/index.php?option=content&task=view&id=6062&FlagNoticias=1&Itemid=6209>>. Em 08/2006.

SILVA, Rejane Maria Ghisolfi da. Formação docente: outra lógica frente aos desafios da informatização. In: **FONSECA, Selva Guimaraes.**

BARAÚNA, Silvana Malusá; MIRANDA, Arlete Bertoldo (org). **O uno e o diverso em educação**

escolar. Uberlândia: EDUFU: FAPEMIG, 2005. p.29-42.

**Anais do
II Seminário Internacional de Integração Étnico-Racial e as Metas do Milênio**

O ENSINO A DISTÂNCIA COMO FERRAMENTA DE INCLUSÃO SOCIAL: DESAFIOS SOCIAIS E TECNOLÓGICOS.

***THE DISTANCE LEARNING AS A TOOL FOR SOCIAL INCLUSION:
SOCIAL AND TECHNOLOGICAL CHALLENGES.***

Dra. Ana Cristina Vigliar Bondioli¹
Me. Renata Carvalho²

1. Ana Cristina Vigliar Bondioli é doutora Professora da Faculdade Tecnologia Eniac FAPI - Pesquisadoras do Núcleo de Pesquisa Eniac - NUPE.

2. Renata Carvalho é Mestre Professora da Faculdade Tecnologia Eniac FAPI - Pesquisadoras do Núcleo de Pesquisa Eniac - NUPE.

RESUMO

A educação a distância é uma ferramenta popularizada em nosso país no ano de 1995. Esta modalidade educacional permitiu o livre acesso (a formação básica e contínua) a jovens e adultos que anteriormente se encontravam impedidos de dar continuidade a sua educação e especialização devido a vários fatores como: ser portadores de quaisquer deficiências, a distância das instituições de ensino e a impossibilidade econômica. O presente artigo teve por objetivo, através da consulta da bibliografia sobre o tema, descrever a situação atual da EaD em

nosso país e discutir quais os principais desafios, tanto sociais quanto tecnológicos, para seu pleno desenvolvimento e, portanto, para uma futura universalização do ensino; momento utópico onde o único impedimento para o livre acesso ao ensino seja apenas a vontade de cada cidadão tem de se aperfeiçoar. Para caminharmos nessa direção, o envolvimento das Instituições de Ensino, bem como dos órgãos governamentais responsáveis pela educação são de vital importância, promovendo a contínua melhoria do sistema de ensino, primando sempre por sua alta qualidade.

Palavras-chave: educação a distância, inclusão, metodologia de ensino.

ABSTRACT

Distance education is a tool popularized in our country since 1995. This educational modality allowed free access to basic and formal education for young people and adults, who were previously prevented from continuing their education and expertise due to various factors such as presentes any deficiencies, educational institutions distances and economic impossibility. This article aimed, by the literature review, describe the current situation of distance education in our country and discuss what the main challenges, both social and technological, for their full development and thus, to a future universal education, utopic moment that only impediment to free access to education will be the citizen need to improve. To move in this direction, the involvement of educational institutions and government agencies responsible for education are essential, promoting continuous improvement of the education system, always striving for high quality.

Keywords: distance learning, social inclusion, learning methodology.

INTRODUÇÃO

Educação a distância (EaD) é definida pelo Ministério da Educação como a modalidade educacional na qual alunos e professores estão separados, física ou temporalmente e, por isso, faz-se necessária a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação (MEC, 2015). A EaD é regida por legislação específica e pode ser implantada em distintos níveis educacionais como a educação de jovens e adultos, educação profissional técnica de nível médio e, por fim, na educação superior e de pós-graduação (MEC, 2015).

Atualmente, o papel transformador da EaD diante do cenário anterior da educação presencial

tradicional está bastante evidenciado, indicando que, ao aliar a tecnologia a uma política pública inclusiva, essa ferramenta educacional pode permitir o acesso daqueles que anteriormente não dispunham de ferramentas adequadas, ao seu contínuo aperfeiçoamento profissional. Vive-se atualmente o que Nogueira (1996) descreveu como “a revolução da inteligência”, cujas bases estão alicerçadas em uma nova moeda globalizante: a informação. Faz parte de uma sociedade virtual, onde imagem e som tem papel central na vida cotidiana do cidadão civilizado e a utilização da mídia como instrumento formador vem de encontro à realidade atual.

Numa sociedade pós-moderna em crescente transformação, há a necessidade de profissionais atualizados e capacitados para um mercado de trabalho cada vez mais competitivo em busca incessante pela inovação e lucro. Neste ponto, a EaD supre uma necessidade e cumpre um papel: o acesso democrático à formação acadêmica e capacitação profissional. Observa-se um grande investimento no Ensino a Distância, tanto pela iniciativa privada, que reconheceu nele um novo nicho de mercado; quanto pelas Instituições Públicas, que se utilizam desse método para a formação de professores em todo país (LAPA & BELLONI, 2012) e que buscam atender grandes grupos de alunos. Para que isso seja possível são necessárias infra-estrutura adequada de suporte, além de uma equipe de professores-tutores que garanta a qualidade da formação desses alunos (MELLO, 2003).

A educação a distância não é uma modalidade de ensino recente e, no Brasil, os projetos pioneiros na EaD foram o Instituto Rádio-Monitor, fundado em 1939, e depois do Instituto Universal Brasileiro, criado em 1941. Com a popularização do acesso a internet, que no Brasil ocorreu a partir de 1995 (BOGO, 2000), a comunicação se tornou mais rápida, as distâncias

foram encurtadas e a busca pelo conhecimento tornou-se não só um meio de ascensão social, mas a conquista de uma autonomia, como parte da construção da sua cidadania.

Através do acesso à educação a distância, o país proporcionou oportunidades de crescimento e livre concorrência (SOUZA, 2015). A consequência da melhora na economia refletiu nos demais segmentos, desenvolveu o industrial, o comércio, e viabilizou os acessos às zonas rurais. Foi um grande momento para a educação brasileira, pois foram rompidas barreiras ideológicas e novas oportunidades para as classes menos favorecidas foram geradas, por meio dessa formação.

Com a evolução de novas tecnologias, os deficientes físicos, auditivos e visuais, têm seus direitos de acessibilidade assegurados, uma vez que ferramentas adequadas atuam como imprescindíveis coadjuvantes no processo de ensino aprendizagem destes estudantes.

Sendo assim, diversos aspectos que tornam o ensino a distância uma modalidade eficiente e eficaz, de acordo com as atuais necessidades da sociedade é a acessibilidade assegurada às minorias, incluído os deficientes, desfavorecidos e aqueles que residem fora dos grandes centros urbanos; a autonomia garantida ao aluno, como o fato de se tornar autodidata e responsável por seu desempenho na trajetória de seu aprendizado.

O objetivo da pesquisa é realizar um levantamento bibliográfico sobre a condição atual da EaD no país, bem como discutir sobre os desafios sociais e tecnológicos impostos ao seu pleno desenvolvimento. Pretende-se assim, trazer a tona o assunto de modo a gerar uma discussão entre os diversos atores sociais envolvidos no processo educacional como professores tutores, alunos e gestores dos órgãos governamentais voltados a educação.

Resultados e Discussão: Através da consulta a literatura sobre a educação a distância, tanto no Brasil, como no exterior, pode-se verificar que a EaD é uma ferramenta educacional inclusiva desde sua criação, pois permite o acesso a formação e especialização a cidadãos impossibilitados de dar continuidade a sua educação por outros métodos.

A percepção de uma mudança no papel do professor na modalidade EaD, o tutor desempenha uma função de mediador e orientador do estudante durante o curso, na sua trajetória durante o aprendizado. Da mesma forma, o aluno tem seu papel transformado, visto que é o único responsável por seu desempenho e continuação educacionais. Segundo Piaget e Kamii, o desenvolvimento da autonomia é peça-chave para que se dê o processo de aprendizagem (KAMII, 1992).

Por outro lado, a ausência desta maturidade, quanto a autonomia no processo formador e educativo, pode tornar esse aluno dependente de uma informação, classificada por Moran como “fast food”, ou seja, um conhecimento de rápido e de fácil acesso, completamente pronto e disponível, análogo a comida apresentada pelas grandes cadeias de fast food (MORAN, 1997). Por este motivo é essencial que exista um equilíbrio entre as necessidades e habilidades, tanto individuais, quanto de grupos de alunos no ambiente virtual e que professores e alunos estejam capacitados a utilizar esse ambiente para que se dê o processo de aprendizagem com êxito.

O aprendizado acessível é um dos propósitos da educação a distância. Uma metodologia de ensino onde, por meio de recursos tecnológicos, o aluno e o professor estão separados fisicamente, no entanto, estão conectados através da internet. Esta modalidade de ensino pode contribuir para a redução das desigualdades sociais, além de garantir o acesso às pessoas portadoras de deficiência. Há métodos de ensino e softwares

adequados para atender cada tipo de deficiência. Assim, os deficientes visuais podem utilizar programas de áudio, como o *scan voice*, e material impresso em *braille*, e o deficiente auditivo pode acompanhar as aulas com legenda ou linguagem de sinais (libras). Atualmente encontram-se inúmeros sites e blogs onde ferramentas digitais que facilitam a transmissão do conhecimento a distância estão disponíveis. Pode-se citar o site *Distance Education Tools*, onde existe uma longa lista de programas especializados em educação inclusiva são disponibilizados gratuitamente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através do desenvolvimento de novas tecnologias, o advento da EaD promoveu o acesso a informação a população de maneira igualitária ultrapassando barreiras geográficas e econômicas. Os cidadãos que residem fora dos grandes centros urbanos e aqueles portadores de quaisquer deficiências possuem assim, livre acesso ao conhecimento e podem dar prosseguimento a sua formação universitária. Nessa universalidade da EaD inclui-se também cidadãos pertencentes as classes sociais mais baixas, uma vez que os custos deste tipo de formação são bastante inferiores quando comparados ao ensino tradicional.

Atualmente os principais obstáculos a sua expansão no país são as restrições governamentais quanto a liberdade de ensinar através do emprego de novas tecnologias. As Universidades e demais Centros de Pesquisa tem papel fundamental no desenvolvimento e na disseminação da modalidade de EAD e o Ministério da Educação é responsável por incentivar a EAD primando sempre por sua qualidade.

Quanto as perspectivas atuais, o desenvolvimento de novas tecnologias que facilitem ainda mais o processo de EaD faz com que essa

ferramenta passe por constante processo de renovação e melhoramento. Por fim, existe ainda inúmeras possibilidades de intercâmbios culturais e de interdisciplinariedade pouco exploradas que podem gerar uma vasta gama de novas áreas dentro da EaD.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOGO, K. C. A História da Internet: como tudo começou Disponível em <http://kplus.cosmo.com.br/materia.asp>. 2000.

BRUNO, M. M. G. Educação infantil: saberes e práticas da inclusão: introdução. Brasília: MEC, Secretaria de Educação Especial, 45. 2006.

BUSCAGLIA, L. F. Os deficientes e seus pais. Rio de Janeiro: Record. 1993.

KAMII, Constance. A criança e o número: implicações educacionais da teoria de Piaget para a atuação junto a escolares de 4 a 6 anos. Papirus Editora, 1992.

LAPA, A., & Pretto, N. D. L. Educação a distância e precarização do trabalho docente. aberto, Brasília, 23(84), 79-97. 2010.

MEC. Lei de Diretrizes e Bases da Educação. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br>. Acesso em 15 de fevereiro de 2015.

MELO, L. F. & Wanderley, V. C. Educação a distância. Universidade Federal do PERNAMBUCO, 2003.

MORAN J. Manuel. Como utilizar a Internet na educação. Ciência da informação. 26.2. 1997.

Nogueira, L. L. Educação a distância. Comunicação & Educação, (5), 34-39. 1996.

PEIXOTO, L. F. M. D. S., & MORGENSTERN, J. M. Representações Culturais da surdes na política nacional de educação especial na perspectiva da educação inclusiva. 2001.

RODRIGUES, D. Educação e diferença: valores e práticas para a educação inclusiva. 2001.

SANCHES, I. & Teodoro, A. Da integração à inclusão escolar: cruzando perspectivas e conceitos. Revista Lusófona de Educação, 8(8), 63-83. 2006.

SOUZA, M. M M. In: ORTIZ, F. C, e SANTOS F. A. Org. Gestão da Educação a Distância. Ed. Atlas 1^a edição. 304 p. 2015.

**Anais do
II Seminário Internacional de Integração Étnico-Racial e as Metas do Milênio**

A INCLUSÃO DOS PACIENTES EM ESTADO TERMINAL PELO VIÉS DA ATUAÇÃO DA PSICOLOGIA HOSPITALAR

The Inclusion Of Patients In Terminal By The Bias Of The Hospital Psychology

Eliane Souza Rodrigues¹
Mônica Maria Martins de Souza²

1.Eliane Souza Rodrigues é Técnica de Enfermagem, trabalha em um grande Hospital mineiro e estuda psicologia na Faculdade UNA - de Belo Horizonte – União de Negócios administrativos.

2.Mônica Maria Martins de Souza é Psicóloga e jornalista. Doutora em Comunicação e Semiótica, Mestre em Administração, Especialista em RH, Docência e Tecnologia educacional. Professora de Pós-graduação do Mackenzie, UNIP, ENIAC. Coordenadora de pesquisa, organizadora dos Seminários Eniac e Editora das Revistas Acadêmicas Caleidoscópio e Brasil para todos das Faculdades ENIAC e Revista Augusto Guzzo das Faculdades integradas Campos Salles. Email: prmonica@gmail.com.

RESUMO

Pensar a inclusão dos pacientes em estado terminal pelo viés da atuação da psicologia hospitalar implica em refletir sobre uma questão: Qual a adequada atuação do psicólogo hospitalar, no tratamento de pacientes em estado terminal? Para responder é necessário viajar pelos hospitais e visitar a alma das pessoas, tanto dos pacientes quanto dos familiares e seus afetos. A inclusão de um paciente consciente da proximidade da sua morte passa pelo apoio

acolhedor e a compreensão do seu sofrimento e da sua dor. O acolhimento humaniza, pela escuta e conduz pelo método da palavra bem/dita. A intervenção psicoterápica, neste caso, é a ferramenta pela qual aqueles que sofrem encontram a sua identificação neste momento específico da vida. Não importa que seja apenas uma pequena parte dela, o que conta é o que desta parte, vai ficar marcada na vida de todos os viventes envolvidos.

Palavras-chave: inclusão de pacientes em estado terminal, o papel da escuta acolhedora, atuação da psicologia hospitalar.

ABSTRACT

Think the inclusion of patients in terminal by the bias of the hospital psychology implies ponder a question: what is the appropriate role of the hospital psychologist, in treating terminally ill patients? To answer it is necessary to travel by hospitals and visit people's souls, both the patients and the family members and their affections. The inclusion of a patient aware of the proximity of his death through the warm support and the understanding of their suffering and their pain. The host by listening and humanizes conducts by method of the word well/said. The psychotherapeutic intervention in this case is the tool by which those suffering are to be identified at this time of life. No matter if it is only a small part of it, what counts is that this part will be marked in the life of all creatures involved.

Keywords: inclusion of terminally ill patients, the role of listening, the hospital psychology.

INTRODUÇÃO

O objetivo desta pesquisa é compreender o papel da psicologia hospitalar na inclusão dos pacientes em estado terminal pelo viés da palavra e da atitude acolhedora dos profissionais da psicologia.

A metodologia, utilizada é pesquisa bibliográfica e eletrônica, observação *in loco* em hospitais públicos e particulares de São Paulo e Belo Horizonte, por meio de entrevistas aos pacientes, médicos, enfermeiros e familiares.

A justificativa se pauta na necessidade de se compreender a importância da adequada intervenção do psicólogo hospitalar diante do sofrimento tanto do paciente terminal quanto da família que o ama e/ou acompanha.

A hipótese é que se o psicólogo exercer o seu papel profissional, pode minimizar o sofrimento, ao acolher, ouvir e levá-los à reflexão.

Pensar a inclusão dos pacientes em estado terminal pelo viés da atuação da psicologia hospitalar implica em refletir sobre uma questão: Qual a adequada atuação do psicólogo hospitalar, no tratamento de pacientes em estado terminal? Para responder é necessário viajar pelos hospitais e visitar a alma das pessoas, tanto dos pacientes quanto dos familiares e seus afetos. O apoio acolhedor e a compreensão do sofrimento e dor do outro, humaniza, acolhe pela escuta e conduz pelo método da palavra bem/dita – a intervenção psicoterápica, por meio da qual aqueles que sofrem encontram a sua identificação.

Para responder a questão: Qual a adequada atuação do psicólogo hospitalar, tratando pacientes em estado terminal? É necessário mergulhar em reflexões científicas e existenciais. Aproximar-se da dor das pessoas que vivem este drama e esta fatalidade.

O PAPEL PROFISSIONAL DA ESCUTA ACOLHEDORA

Ao longo dos últimos anos a humanidade se acostumou com algo que nunca deveria ser normal ao olhar humano. As pessoas passaram a ver a tragédia como banalidade tamanha é a sua frequência no cotidiano.

Os psicólogos hospitalares diante dos pacientes terminais observam que as reações se repetem como se eles tivessem um *script* a representar após o diagnóstico de que a doença é irreversível. Alguns adquirem força e fé e lutam pela cura e pela vida, incrédulos da doença. Outros reagem de forma totalmente diversa entram em depressão e se entregam a doença esperando a morte chegar.

Manifestam comportamentos que expressam sentimentos angústia ou euforia. A angústia destrói o animo e a esperança de viver, e a

euforia cria uma realidade paralela à doença, à qual reagem com coragem e determinação a caminho de um milagre até o último suspiro. A euforia das pessoas com a personalidade fantasiosa ou sugestionável alimenta de segurança e convicção positiva e sugestionada. O doente terminal

Esta discussão é sustentada por diversos autores que compõem o referencial teórico. É pautada pelo processo de iniciação científica utilizando as normas da Associação brasileira de Normas técnicas – ABNT indicando objetivo, metodologia, justificativa e hipótese. Organizado com título, resumo, abstract, introdução, desenvolvimento, considerações finais e referências bibliográficas.

Conforme Carvalho (1999:232) no livro “Dor: um estudo multidisciplinar”. O que ocorre com o paciente que recebe a informação de proximidade da morte e os seus familiares é uma reorganização da sua rede de signos ao longo da evolução da doença. Pross (1980, 27) no livro Estructura Simbólica Del Poder, faz entender que, “... o homem é dono do seu espaço e o submete a sua corporeidade através de uma rede de significados que ele simbolicamente coloca ali, onde não está a realidade”. A realidade da dor, da desesperança e da morte que passa a existir desde a notificação do fato.

(GARCIA/ROZA, 1987:204) em “Freud e o Inconsciente”. Traz no artigo Luto e melancolia, tratado por Freud (1915), que explica como o indivíduo reage diante da perda do objeto – saúde/vida, e trata da diferença entre luto e melancolia. Esses sentimentos o psicólogo em sua escuta profissional acompanha atento o processo do paciente terminal e sua relação com a morte. E em sua escuta dos familiares com a perda

Diante desses pacientes, o papel dos psicólogos, enfermeiros e cuidadores representa acolhimento e escuta generosa e solidária. A proximidade do psicólogo hospitalar conforta e

ampara afetivamente, minimizando o sofrimento e promovendo novas percepções. Nessa interação ele auxilia na educação de expectativas. Erickson & Rossi (1992) que trabalharam com hipnoterapia afirmam que os pacientes com essa personalidade ativa auxiliam no processo de vida mobilizando energias internas (CARVALHO, 1999:228).

De acordo os autores do Artigo: “A atuação do psicólogo no tratamento de pacientes terminais e seus familiares”, da Revista de Psicologia Hospitalar trata da questão declarando que o psicólogo é o profissional mais indicado para captar desejos, inibições, ouvir a voz da alma, mesmo quando a pessoa está em silêncio. Muitas vezes é preciso decifrar perguntas e respostas do paciente à família ou a qualquer outra pessoa, inclusive a membros da equipe hospitalar conforme segue:

Orientar a família a respeito dos altos e baixos que serão vividos pelo paciente, bem como oferecer a ela um suporte necessário para que se fortaleça e possa manter-se ao lado do seu ente querido facilitará na conciliação de sentimentos intensos e comuns nesse tipo de situação. A certeza de estar amparado, durante suas crises de angústias, bem como o fato de contar com alguém que, estando ao seu lado, o escuta e comprehende, não emitindo nenhum juízo de valor, mas que, ao contrário disso, considera importante todas as suas queixas e dores, e ainda consegue fazer com que a pessoa dê a tudo aquilo que expressa um significado para a sua existência, certamente contribui para que, uma vez tratadas suas demandas, ela consiga, com mais tranquilidade, aceitar a morte. Podendo, a partir disso, debater e discutir sobre o que gostaria que fosse feito após a sua partida, em relação à sua família e também sobre o que gostaria de decidir sobre suas preferências sobre tipo e local para sua morte e sepultamento. Discutir sobre a morte nos conduz ao valor da vida, ainda que seja, apenas, a um pedacinho dela (Domingues, 2013:01).

O psicólogo hospitalar é um mediador, um aliado. Ele se torna uma presença positiva com a sua escuta de decifração e pontuação assertiva levando à reflexões, o paciente e os familiares. O apoio acolhedor e a compreensão diante do sofrimento e dor do outro humaniza, acolhe pela escuta e conduz pelo método da palavra bem/dita – a intervenção psicoterápica, por meio da qual encontram

identificação conforme Souza (1991:124) em “Nós da clinica: de um curso a um discurso”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A iminência de luto desestabiliza as emoções tanto do paciente quanto dos familiares sensibilizando ainda mais as condições psicológicas do doente e dos parentes. A intervenção do profissional de psicologia atua como um limitador do desgoverno das emoções dos envolvidos. Representa uma base sólida com a qual podem contar para lidar com a realidade dolorosa.

De acordo com os pacientes entrevistados, o fato de serem ouvidos, questionados, provocados a refletir, fez com que se descobrissem como seres humanos pensantes e autônomos, não importa quanto tempo vivam. Mesmo com tempo de vida estipulado como “marcados para morrer” mudaram de posição, tornando-se sobreviventes com um novo olhar sobre a vida.

“Descobrir-me aos 82 (oitenta e dois) anos como ser humano inteligente, vencedor e dono do meu destino, me fez olhar para a vida que tive e da que ainda poderei ter com a sensação de liberdade. É uma espécie de resgate das minhas amarras, sinto-me liberta das mágoas que me acompanharam por longos anos como assombração” (Zita Letícia Soares, paciente terminal da Dra. Renate Jost Moraes, 14 dias antes da sua morte por cancer de mama em 2010). Diagnosticada com cancer de mama aos 42 anos viveu 40 anos livre da doença que voltou como metástase no fígado aos 80 (oitenta) anos, dia 23 (vinte e três) de dezembro de 2008 (dois mil e oito). O marido João Batista Soares faleceu em abril de 2009 (dois mil e nove) aos 82 (oitenta e dois) anos, durante o seu tratamento, deixando-a aos cuidados dos 8 (oito) filhos, que sobreviveram aos 13 (treze) que ela deu a luz, e que a acompanharam em cada um dos dias em que ela esperava ter alta para voltar para casa.

Anais do

II Seminário Internacional de Integração Étnico-Racial, 2015, Vol. 1, N° 2

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARVALHO, Ma. M. de no livro “Dor: um estudo multidisciplinar”. Ed. Sumos, São Paulo: 1999.

DOMINGUES, Gláucia Regina; ALVES, Karina de Oliveira; CARMO, Paulo Henrique Silva; GALVÃO, Simone da Silva; TEIXEIRA, Solmar dos Santos; BALDOINO, Eduardo Ferreira. Artigo: A atuação do psicólogo no tratamento de pacientes terminais e seus familiares. Revista de Psicologia Hospitalar. São Paulo. vol.11 no. 1. São Paulo jan. 2013 *versão impressa ISSN 1677-7409*.

GARCIA/ROZA, Luiz Alfredo. Freud e o Inconsciente. Zahar ed. Rio de Janeiro: 1987. Revista de Psicologia Hospitalar. São Paulo. vol.11 no. 1 São Paulo jan. 2013.

MORAES, Renate Jost. As chaves do inconsciente. 24^a. Ed. Petrópolis. RJ. Ed. Vozes. 2008.

PROSS, H. Sociedade do protesto, São Paulo: Annablume, 1997.

SOUZA, Monica Maria Martins de Souza (1991:124) in “De um curso a um discurso: Nós da clinica” da “V Jornada de trabalhos dos alunos do Instituto Cultural Newton Paiva Ferreira”. Belo Horizonte MG. Ed. Instituto Cultural Newton Paiva Ferreira, 1991.

BIBLIOGRAFIA ELETRÔNICA

Revista: Psicologia Hospitalar /
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1677-74092013000100002&script=sci_arttext.
Psicologia Hospitalar / *versão impressa* ISSN 1677-7409. DOMINGUES, Glauzia Regina; ALVES, Karina de Oliveira; CARMO, Paulo Henrique Silva; GALVÃO, Simone da Silva; TEIXEIRA, Solmar dos Santos; BALDOINO, Eduardo Ferreira. Artigo: A atuação do psicólogo no tratamento de pacientes terminais e seus familiares. *Revista de Psicologia Hospitalar*. São Paulo. vol.11 no. 1. São Paulo jan. 2013 *versão impressa* ISSN 1677-7409.

**Anais do
II Seminário Internacional de Integração Étnico-Racial e as Metas do Milênio**

O CONSUMO COMO INCLUSÃO / EXCLUSÃO SOCIAL: A DIMENSÃO POLÍTICA DA CIRCULAÇÃO DE BENS NO BRASIL

Consumption As A Social Inclusion/Exclusion: The Political Dimension Of Movement Of Goods In Brazil

Dra. Valeria Brandini

Valeria Brandini é doutora em comunicação é professora na Universidade de São Paulo - USP- na Faculdade Belas artes e nas Faculdades Eniac em Guarulhos.

RESUMO

Este artigo apresenta uma reflexão teórica sobre as práticas de consumo enquanto ‘cerca’ que delimitam grupos expondo relações de poder entre pessoas e grupos sociais no Brasil. A ascensão da classe c e a busca pela manutenção dos traços de distinção entre as classes superiores frente a este fenômeno, são abordados neste artigo como forma de representação da dimensão política do consumo como instrumento de tensões e disputas entre classes sociais no Brasil.

Palavras-chave: Consumo, Exclusão Social, Relações de Poder entre Classes Sociais

Anais do

II Seminário Internacional de Integração Étnico-Racial, 2015, Vol. 1, N° 2

ABSTRACT

This article presents a theoretical reflection on the practices of consumption while 'fences' that delimit groups exposing power relations between individuals and social groups in Brazil. The rise of class c and search for maintenance of the strokes of distinction between the upper classes against this phenomenon, it has covered in this article as a way of representing the political dimension of consumption as an instrument of tension and disputes between social classes in Brazil.

Keywords: Consumption, Social exclusion, Power relations between Social Classes

INTRODUÇÃO

Os objetos tem uma função determinante na vida social de qualquer comunidade desde os processos de socialização primária das crianças, seja em sociedades primitivas que ornamentam seus pequenos com pinturas de urucum, fibras vegetais e partes extraídas de animais como dentes, penas e pele, que marcam o pertencimento a grupos, ou fases da infância e da adolescência, seja na sociedade contemporânea em que se fura a orelha de bebês do sexo feminino para o uso de brincos que marcam socialmente o gênero do bebê.

I. DA DIMENSÃO POLÍTICA DAS PRATICAS DE CONSUMO

O consumo está muito além do que se considera, entre o senso comum, como a compra de produtos, ou seja, a troca de moeda ganha por trabalho, por objetos. O consumo funciona, conforme a antropóloga Mary Douglas, como um marcador social que define hierarquias entre pessoas e grupos no mosaico social, os bens tangíveis e intangíveis posicionam pessoas em relação a uma determinante fundamental de poder em torno da qual gravitam diferentes posições sociais. A moda representa uma metáfora social deste fenômeno, pois a partir de uma tendência lançada por certa grife tida como ícone em termos de capital de significado e capital financeiro, se posicionam outras grifes cujo uso marca a categoria social de seu possuidor numa cadeia hierárquica do topo `a base.

A marcação social, presente em todas as culturas, obedece `a função social de tangibilizar estruturas políticas, relações de poder entre pessoas e grupos que obedecem ao código de poder do grupo, entre os aborígenes australianos que praticavam o Kula, os braceletes e colares trocados pelos membros do grupo codificavam o poder e marcavam a

hierarquia social de quem presenteava. Na moderna sociedade capitalista, o dinheiro, código de poder econômico e social, permite comprar objetos que categorizam socialmente seu possuidor. Sobre a dimensão política dos bens nas relações sociais, Mary Douglas defende a idéia de que “as coisas cuja posse significa riqueza não são necessárias por elas mesmas, mas pelas relações sociais que elas sustentam. A pobreza é culturalmente definida, não por um inventário de objetos, mas por um padrão de exclusões, geralmente bastante sistemáticas” (2007: 19).

Os bens tem cada vez mais a função, na sociedade contemporânea, de funcionar como um instrumento de exclusão, pois é a partir da relação de poder do possuidor do bem de alto capital de valor reconhecido, com o possuidor do bem excluído que o detentor do bem possuído exalta seu poder. Segundo Jean Baudrillard, “o objeto de consumo só ganha sentido na diferença com os outros objetos, segundo um código de significações hierarquizadas” (1995) e sobre este prisma, novamente, a moda nos fornece um exemplo do processo mencionado – o produto que contem o verdadeiro código de moda adquire seu sentido, seu poder social, a partir da diferenciação com outros objetos que não são consensualmente percebidos como ultima tendência, isto é, a moda funciona a partir de um processo de exclusão de outros objetos, baseado em muito na temporalidade que configura o capital de valor percebido consensualmente e por conseguinte, preço, pois a última tendência lançada na Premier Vision de Paris é sempre mais cara do que a coleção anterior, de um semestre atrás.

A exclusão engendra o processo de consumo, pois os produtos comercializados na sociedade contemporânea são produzidos segundo um sistema de obsolescência programada. Como observa Baudrillard, no estágio de produção artesanal, os objetos refletem as necessidades na sua

contingência, na sua singularidade, então o sistema de produção se adapta ao sistema das necessidades. Na era industrial, os objetos fabricados adquirem uma coerência que vem da ordem técnica e das estruturas econômicas. O sistema das necessidades torna-se menos coerente que o sistema dos objetos e este impõe coerência e adquire poder de modelar uma civilização (BAUDRILLARD, 1997: 197). O sistema dos objetos, mencionado por Baudrillard, categoriza a ordenação industrial/capitalista de produtos, não mais orientada pelos sistema das necessidades humanas, mas pelas necessidades do grande mercado de comercializar os bens produzidos em escala industrial, ou seja, pela necessidade por parte da indústria de bens de consumo, de gerar necessidades no consumidor para o escoamento das mercadorias de forma a manter o funcionamento do sistema produtivo e estabilizar a estrutura de produção, com orientação a aumentá-la sempre.

Esta ordenação por parte do sistema industrial, que necessita da compra de suas mercadorias em sazonalidades cada vez mais aceleradas para manter a funcionalidade do sistema produtivo, tem a obsolescência programada, um pilar do processo, movimentada a partir dos movimentos da moda – quando nos remetemos ao termo moda, não estamos falando necessariamente de roupas e da indústria têxtil, mas da conceituação de moda como um sistema de produção e reprodução serial de tendências que funciona como um instrumento da indústria para o escoamento de bens de consumo – portanto, a tão demonizada moda não é por si só um fenômeno social espontâneo, ou organicamente estruturado a partir das demandas sociais, mas um processo que nasce na indústria e é configurado a partir de uma complexa cadeia de segmentos do sistema produtivo, desde a indústria de base, de matérias-primas como pigmentos, filamentos que constituirão tecidos, polímeros, materiais orgânicos como couros e minerais como

pedras e metais, até outros setores do mercado como as indústrias de tecnologia, de confecção, as agências de publicidade, os veículos de mídia e também o comércio e mercado de eventos.

As tendências de lançamentos sazonais de produtos são instrumentos do sistema de obsolescência programada orientado pela grande indústria e a necessidade de escoamento de produção. Certamente não existe uma entidade manipuladora que busca escravizar indivíduos ao sistema de consumo, a demonização do consumismo se atendo apenas à determinante da relação desejo/hedonismo por parte do consumidor e da frivolidade envolta num processo que acaba por exaurir reservas naturais e produzir desequilíbrio ecológico mundial dificilmente atenta para o fato de que a cadeia do sistema produtivo industrial possui uma complexidade que engendra outras estruturas sociais como o mercado de trabalho – a mesma indústria que gera a aceleração cada vez maior do processo de consumo, também contrata mão de obra e gera empregos (embora muitas vezes de forma anti-ética e mesmo desumana, como o trabalho escravo em países de terceiro mundo e condições pífias de trabalho em termos de remuneração e horários extenuantes, mas este não é o foco de nossa discussão) e com uma população de cerca de sete bilhões de habitantes, o desenvolvimento industrial e de outros segmentos que produzem bens de consumo, desde a indústria extrativista, de metalurgia, de alimentos e dos setores de varejo e turismo, entre outros, também possui o atributo de geração de empregos, necessária à toda a população mundial.

Todo o sistema industrial/comercial abordado, a despeito da legitimidade ou não de engendramento de processos de consumo que extrapolam necessidades básicas e níveis de consumo de produtos saudáveis ou não, fato é que as estruturas que regem o consumo contemporâneo,

que se orientam pelo processo de sucessão sazonal de tendências e obsolescência programada, tem na exclusão um instrumento de orientação ao consumo e este processo, no quadro social, complexifica relações de poder existentes entre indivíduos e grupos levando a situações de preconceito e discriminação.

II. SHOPPING CENTERS, ROLEZINHOS E MARCAÇÃO SOCIAL

Tema de estudos antropológicos e debates entre intelectuais, um novo fenômeno emerge das tensões entre classes sociais engendradas pelo consumo como mediador cultural, os ‘Rolezinhos’, assim denominados os encontros entre jovens da periferia que se reúnem para passear em centros urbanos de consumo - Shopping Centers – constituem uma metáfora social do processo de exclusão aqui abordado. Chamados pela mídia de “rebelião dos excluídos”, os rolezinhos não seriam nada mais do que os chamados ‘rolês’, passeios de adolescentes em shopping centers para paquerar, namorar, divertir-se, não fosse o fato de que a classe social destes jovens destoa do padrão definido pelos proprietários e comerciantes destes estabelecimentos, que enxergam o Outro, o jovem da periferia, em grande maioria pardo, afro-descendente, como `a margem da sociedade que buscam construir numa redoma de consumo.

Em dezembro de 2014, cerca de 6000 jovens da periferia de São Paulo marcaram encontro por meio de redes sociais digitais e se reuniram no Shopping Metro Itaquera, região pobre e periférica da capital. Trajados com bonés e bermudas e cortes de cabelo estilo funk, foram coibidos por repressão policial sob a alegação de gerarem tumulto e medo entre clientes do shopping. Em janeiro de 2014, seis shopping de São Paulo obtiveram liminares na

justiça proibindo os ‘rolezinhos’ sob pena de R\$10.000,00 a quem desobedecesse a lei, permitindo que estes estabelecimentos realizassem uma triagem junto aos clientes para decidir quem estaria apto a entrar, ou não. No Shopping Iguatemi JK, seguranças chegaram a barrar a entrada de funcionários que possuíam pele parda ou negra e possuíam características de quem mora na periferia, por acreditarem que se tratasse de comunutas dos rolezinhos.

O também chamado ‘apartheid’ no shopping revela o quanto o preconceito no Brasil se reveste de signos do consumo e o toma como instrumento de exclusão, segregando aqueles cuja classe social menos privilegiada não permite que obtenham os signos distintivos que funcionam como ‘passaportes’ para entrada nos bunkers urbanos onde membros de classes sociais privilegiadas se sentem ‘seguros’ e protegidos, não da violência e da criminalidade, mas do contato com aqueles a quem se quer excluir em função de não possuírem a cor da pele, ou a conta bancária tomada como aceitável.

Segundo a Pinheiro-Machado (2014), o fenômeno dos rolezinhos “traz à tona, de forma áspera e evidente, as estruturas da desigualdade profundamente enraizadas na sociedade brasileira, as quais foram sendo sedimentadas ao longo da história de um país colonizado e segregado cuja mitologia e ideologia versam sobre a democracia racial, mas seus ritos cotidianos e mundanos apontam para a sua negação.” No artigo, as autoras descrevem a etnografia realizada junto aos jovens praticantes de rolezinhos em Porto Alegre, onde constatam o ato como uma prática ritual de diversão entre jovens, que se reuniam, segundo elas, para passear, namorar, como quaisquer outros jovens da mesma idade, em qualquer classe social, expondo o quanto o rolezinho enquanto ritual nada tinha de conflito de classes, mas de hedonismo e diversão, mas que assumiu ares de ativismo e disputa de poder

em território do consumo a partir do momento em que estes jovens foram tomados como inadequados a este território por parte daqueles que o tomam como seu, como pertencente `a sua classe social diferenciada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Contrariamente ao contexto mencionado, o Brasil vem engendrando políticas de extensão dos veios do consumo `as classes menos favorecidas em vista da ascensão da classe C ao universo do consumo, desde o zoneamento de áreas periféricas destinadas a centros comerciais em larga escala, até a tomada de consciência, por parte do grande mercado, do público comprador representativo em que consiste tal classe. Investimentos industriais, comerciais e de propaganda em direção `as classes menos favorecidas tem sido um grande filão do mercado brasileiro, sedento de carteiras abertas que permitam a maior quantidade de mercadoria escoada, oriunda da produção industrial. Contudo, o que podemos constatar, é que embora a economia e o mercado vejam com bons olhos a inserção dos menos favorecidos no território do consumo, a sociedade brasileira, ainda pautada, como diz Pinheiro-Carvalho (2014), as estruturas da desigualdade enraizadas e sedimentadas ao longo da história deste país colonizado, ecoam na dinâmica social de relacionamento das diferentes classes no processo de consumo, mostrando o quanto aquilo que se quer vender para todo e qualquer cidadão, não o torna legítimo de consumi-lo nos territórios marcadamente dominados pelas classes mais favorecidas.

Enquanto a grande maioria de consumidores que movimentam a economia brasileira encontram-se na classe C, é na classe AB que a mitologia latente do consumo se estrutura a partir de marcas distintivas constituindo o chamado

‘aspiracional’ de bens de consumo que localizado no topo da pirâmide, seduz, convida, mas não deixa entrar aquele que não faz parte do grupo que cria a aspiração, tornando o consumo um território de tensões simbólicas e pragmáticas das lutas de classe, onde os excluídos se tornam cada vez mais excluídos, embora constituam cada vez mais a base do poder de compra no Brasil.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BAUDRILLARD, J. Para uma economia política do signo. São Paulo, Martins Fontes, 1983.
- _____. O Sistema dos objetos. São Paulo, Perspectiva. 1997.
- BOORSTIN, Daniel J. *The image*. Boston, Pelican Books, 1963.
- BOURDIEU, Pierre. *La distinction: critique sociale du jugement*. Paris, Les Éditions de Minuit. 1979.
- CANCLINI, Néstor Garcia. *Culturas híbridas: estrategias para entrar y salir de la modernidad*. México, Grijalbo. 1989.
- DOUGLAS, Mary & ISHERWOOD, Baron. *O mundo dos bens: Para uma antropologia do consumo*. Rio de Janeiro. Editora UFRJ. 2004.
- DOUGLAS. Mary. ‘O mundo dos bens: 20 anos depois’. *Horizontes Antropológicos*, Porto Alegre, ano 13, n. 28, p. 17-32, jul./dez. 2007
- ELIAS, Norbert. *Os estabelecidos e os outsiders*. Rio de Janeiro. Jorge Zahar. 2000
- FEATHERSTONE, M. *Cultura consumo e pós-modernismo*. São Paulo, Studio Nobel, 1995.
- GEERTZ, Clifford. *A interpretação das culturas*. Rio de Janeiro, Zahar, 1978.
- MACCRACKEN, Grant. *Cultura e Consumo. Novas Abordagens Ao Caráter Simbólico Dos Bens E Das Atividades de Consumo*. Rio de Janeiro. Mauad. 2003
- PEREZ, C; BAIRON, S. *The meta-discourse of contemporary brands and the indexing of*

consumption: a way to build bonds of meaning.
Social Semiotics, v.4, p.1-17, 2013.

PEREZ, C. Semiótica Peirceana da Marca. In:
Lencastre, Paulo de. (Org.). O livro da marca.
Lisboa: Dom Quixote, 2007, v. 1.

PINHEIRO-MACHADO, Rosana e SCALCO,
Lucia. Rolezinhos: Marcas, Consumo e Segregação
no Brasil. In Revista de Estudos Culturais. EACH.
2014

**Anais do
II Seminário Internacional de Integração Étnico-Racial e as Metas do Milênio**

INCLUSÃO DO PRONTUÁRIO ELETRÔNICO NOS SISTEMAS HOSPITALARES E AMBULATORIAIS

Inclusion Of Electronic Medical Records Systems In Hospitals And Outpatient Clinics

Esp. Anderson Alves da Silva¹

Dr. João Carlos Lopes Fernandes²

1. Anderson Alves da Silva é pós-graduando em Gestão da Tecnologia da Informação na Faculdade ENIAC FAPI

2. João Carlos Lopes Fernandes é Doutor em Engenharia Biomédica na área de Tecnologias Computacionais pela Universidade de Mogi das Cruzes (2012). Mestre em Engenharia de Computação pelo Instituto de Pesquisas Tecnológicas do Estado de São Paulo (2006). Bacharel em Ciências da Computação pela Universidade Municipal de São Caetano do Sul (1990). Atualmente é Coordenador do curso Análise e Desenvolvimento de Sistemas da Faculdade de Tecnologia de São Caetano do Sul e professor do curso de Tecnologia em Segurança, professor associado do Instituto Mauá de Tecnologia, professor e autor da pós-graduação da Unyleya, pesquisador da Faculdade Eniac, Membro da Comissão Editorial e do comitê de pareceristas Ad Hoc da Revista Augusto Guzzo e diretor técnico da JRN Consult.

RESUMO

O Prontuário Eletrônico é composto de várias informações unificadas que seguem a estrutura dos bancos de dados. Este documento é composto de módulos que integram todas as áreas da saúde hospitalar e, para seu perfeito funcionamento, é exigida uma infraestrutura de alto desempenho e de links de comunicação de dados, que suportem o tráfego de dados e imagens. Atualmente existem vários estudos para a viabilização do uso do prontuário eletrônico, porém será necessária a importação dos dados dos prontuários antigos (feitos em papel), pois neles há informações que são históricas de cada paciente. Este trabalho tem como objetivo descrever um prontuário eletrônico e

fornecer parâmetros para uma possível implementação.

Palavras-chave: Prontuário eletrônico. Infraestrutura. Dados do paciente.

ABSTRACT

The Electronic Medical Record is composed of several unified information that follow the structure of the databases. This document is composed of modules that integrate all areas of health and hospital, to its perfect functioning, is required a high performance infrastructure and data communication links, that support the traffic of data and images. Currently, there are various studies for the viability of the use of electronic medical records, but will be required to import the data from old records (made

from paper), since there is information which are historical of each patient. This work aims to describe an electronic medical chart and provide parameters for a possible implementation

Keywords: Electronic Medical records. Infrastructure. Patient data.

INTRODUÇÃO

No Brasil, os sistemas hospitalares e ambulatoriais mais comuns têm um enfoque predominantemente administrativo, priorizando a contabilidade de procedimentos, a prestação de contas, o faturamento. Estas instituições não contemplam a informação clínica ou o fazem de maneira muito limitada. Somado a este fato, os sistemas hospitalares brasileiros ainda diferem entre os setores públicos e privados.

Pode-se incluir como consumidores de informática em saúde os pacientes, os profissionais de saúde, as instituições prestadoras de serviços assistenciais públicas ou privadas, os órgãos de saúde coletiva, as instâncias de governo e as organizações não governamentais. As tendências do setor são o resultado dinâmico da interação entre todos estes atores.

O prontuário eletrônico é uma ferramenta que auxiliará as populações das cidades brasileiras; no decorrer deste artigo será detalhado o estudo realizado na cidade de Guarulhos. Será abordada uma visão geral da população, o tempo de atendimento, a perda e o extravio de documentos.

O desenvolvimento de prontuários eletrônicos é baseado em sistemas de processamentos digitais, e o seu uso deve ser gerenciado, evitando que as informações sejam utilizadas por pessoas mal intencionadas. Os dados dos pacientes e colaboradores, organizados em um único local permitem a criação da base de dados que poderá ser acessada de vários locais, como o hospital, o consultório, o laboratório, o plano de

saúde e outros locais relacionados à saúde. O acesso a essa ferramenta permitirá a consulta e alteração (níveis de segurança) de dados administrativos e clínicos, de vários locais, sendo assim, o dado será compartilhado evitando duplicidade e aumentando a agilidade no atendimento.

Da mesma forma, a distinção de sistemas como, por exemplo: sistema para exames, sistema para saúde da mulher, sistema para especialidades, que dificultam o dia-a-dia dos atendentes e pacientes, podem ser solucionados com a utilização do prontuário eletrônico.

Nos dias atuais, boa parte dos atendimentos já são informatizados, dando um “ponta pé inicial” ao uso do prontuário eletrônico.

Ao executar esses estudos relembramos e aprendemos assuntos e matérias de sala de aula e conseguimos interliga-las com a prática do nosso trabalho.

1. DESENVOLVIMENTO

O Departamento de Informática da Secretaria de Saúde de Guarulhos estuda a melhor forma para a implantação do prontuário eletrônico na cidade. Durante o levantamento dos requisitos necessários à sua implantação, foram encontradas diversas situações a serem adequadas como infraestrutura, espaço e capacitação dos funcionários. Os subsídios que apontam para utilização desta solução são a necessidade de maior controle no histórico dos pacientes (informações diferentes para o mesmo paciente) e a agilidade no atendimento. A implantação desta solução possui pontos fortes e pontos fracos que serão levados em consideração. Durante a implantação e tempo de adequação do uso do sistema, não ocorrerá à eliminação dos prontuários físicos; os mesmos serão usados como contingência no caso de falhas de sistema. (DO, 2014)

Recentemente, o governo norte-americano

escolheu cinco padrões iniciais para uso na integração entre agências federais: HL7, NCDCP, IEEE 1073, DICOM e LOINC. Esses padrões são elaborados com o objetivo de promover a interoperabilidade dos sistemas médicos norte-americanos e poderão ser utilizados nos sistemas de prontuários brasileiros, o único detalhe que ainda deve ser verificado está relacionado a interoperabilidade de componentes de diferentes fornecedores.

No Brasil é muito comum a fragmentação dos sistemas de informação em saúde. Organizações complexas de saúde quase sempre utilizam vários sistemas de informação em paralelo: um ou mais sistemas centrais para dar conta do atendimento principal, sistemas administrativos e sistemas departamentais. Cada um possui uma parte da informação sobre os pacientes e sobre as atividades da instituição, gerando necessidade continuada de integração entre sistemas heterogêneos. A solução mais comum para este problema é a constituição de interfaces *ad hoc* entre os vários sistemas. É uma solução trabalhosa, mas deve continuar sendo muito popular a curto e médio prazo, principalmente considerando que muitos sistemas ligados continuarão em uso por vários anos ainda. A adoção progressiva de padrões de informação em saúde em nosso país, facilita e torna mais direto o desenvolvimento destas interfaces, reduzindo muito o seu custo.

2. PROBLEMAS ENCONTRADOS NO SISTEMA SEM A UTILIZAÇÃO DE PRONTUÁRIO ELETRÔNICO

Atualmente, nos estudos realizados nos atendimentos manuais que são realizados na UBS (unidade básica de saúde) do Jd. Vila Galvão da Prefeitura de Guarulhos foi verificado que são

manuseados 122 mil prontuários de pacientes no formato de papel, o que geram vários erros, dentre eles, a duplicidade de dados, como por exemplo, existem pessoas com dois ou mais cartões SUS (sistema único de saúde).

A integração dos sistemas de informação em saúde brasileiros com a Internet ainda é considerada muito “pobre”. Existem iniciativas de permitir acesso via Web a algumas funcionalidades, tais como resultados de exames, agendas e alguns cadastros, mas isso acontece ainda de maneira tímida.

Os sistemas brasileiros de gestão de clínicas de diagnóstico sempre priorizaram o controle da produção e o faturamento. Depois começaram a oferecer recursos para facilitar a emissão de laudos. Agora estão finalmente se voltando para o tratamento das imagens e alguns o estão fazendo seguindo padrões internacionais como PACS (Picture Archive and Communications System) e DICOM (Digital Imaging and Communications in Medicine).

2.1 Soluções com o prontuário eletrônico

Conforme exposto anteriormente, os prontuários em papel não serão substituídos mas a centralização das áreas da saúde sejam elas administrativas ou até mesmo clínicas, serão constituídas em um só sistema, eliminando assim a duplicidade de informações facilitando o dia-a-dia do atendente. (IMP, 2014)

A ênfase dos sistemas de informação em saúde clínica significa ênfase no prontuário eletrônico do paciente. No Brasil, o prontuário eletrônico ainda não pode substituir o papel. Além da questão legal, há muitas questões tecnológicas envolvidas no desenho do prontuário eletrônico: a representação dos conceitos clínicos por meio de

vocabulários controlados, a modelagem conceitual dos dados clínicos e a tecnologia de armazenamento a ser utilizada. (SBIS-CFM. 2014)

Uma vez que a modelagem conceitual dos dados clínicos é pouco estruturada, a tecnologia de bancos de dados relacional não é eficiente. A tecnologia XML (*eXtensible Markup Language*)⁷ está gradativamente assumindo um papel relevante e cumprindo a promessa de se tornar a principal ferramenta de suporte ao prontuário eletrônico e ao intercâmbio de informações entre sistemas. A versão 3.x do padrão HL7 (Health Level Seven) é baseada em XML, podendo então facilitar a integração.

Apesar de existirem dificuldades técnicas, o prontuário eletrônico está ganhando aceitação de maneira acelerada. As novas gerações de médicos não têm o mesmo preconceito e dificuldade que as gerações anteriores. O prontuário eletrônico começa a se tornar ubíquo e fala-se agora em prontuário longitudinal, para reforçar a importância de reunir informações de todo o processo de atendimento. (PRONT, 2014)

Porém, mesmo com o uso das tecnologias citadas acima, ainda persistem dois problemas em se tratando da identificação de pacientes: o estabelecimento correto da identidade da pessoa que se apresenta a um serviço de saúde, ou seja, um ‘problema de identificação’; e o problema de estabelecer referências cruzadas entre as informações relativas a uma mesma pessoa, porém armazenadas em diferentes sistemas ou bancos de dados; ou armazenadas em um mesmo sistema, porém vinculadas a eventos ou momentos diferentes, ou seja; um ‘problema de integração’.

O problema de identificação é muito importante sempre, mas é crucial para os prestadores privados de serviços de saúde e planos de saúde, que

precisam estabelecer com precisão e antecipadamente se um determinado paciente é ou não elegível para receber algum tratamento. A solução mais simples e comum para o problema de identificação, embora de eficácia limitada, é estabelecer documentos de identificação (cartões). Novas técnicas e abordagens incluem o uso de biometria e reconhecimento de digitais. A HIPAA - Health Insurance Portability and Accountability Act - norte-americana prevê o uso de biometria como alternativa para identificação de pessoas e esse tipo de recurso já começa a ser usado também no Brasil.

2.2 Infraestrutura do prontuário eletrônico

No Brasil, o Cartão Nacional de Saúde é a mais abrangente iniciativa de identificação de pacientes. Hoje, cerca de dois terços da população brasileira estão cadastrados. A integração do sistema do Cartão Nacional de Saúde com os demais sistemas públicos de saúde ainda não está concluída, mas o processo está avançando.

Podemos ainda considerar que o computador de mão pode contribuir para a informatização na área de saúde se convertendo então, em médio prazo, na tão esperada *clinical workstation*, ou seja, na interface mais comum entre os médicos e os sistemas computadorizados de informação em saúde.

Os sistemas de apoio à decisão clínica (SAD) tiveram um momento de auge nos anos 70 com os primeiros experimentos utilizando técnicas bayesianas e encadeamento de regras e seus resultados eram promissores. Mas os sistemas especialistas empacaram, continuaram apenas como objeto de estudo acadêmico, com alguns exemplos interessantes disponíveis publicamente na Internet,

⁷ É uma recomendação da W3C para gerar linguagens de marcação para necessidades especiais.

mas sem uso prático extensivo. Um dos motivos alegados para este fato foi o receio paralisante de que os produtores de software de apoio à decisão pudessem ser responsabilizados por ‘erros médicos’ provocados, mesmo que indiretamente, pelo uso, ou mau uso, dos sistemas. Com a tradição norte-americana de seguros e indenizações vultosas por erros médicos, os fornecedores de software julgaram arriscado assumir riscos nesse mercado. O assunto parecia esquecido, mas, nos últimos anos, o interesse pelos sistemas de apoio à decisão clínica está sendo retomado pelo caminho da integração com outras ferramentas de prontuário eletrônico e com maior abrangência.

Com base as exigências do prontuário eletrônico, chegamos á um conhecimento da Infraestrutura necessário para uso do mesmo, que seria:

- Computadores próprios da Prefeitura Municipal de Guarulhos, cuja configuração é:
4gb de memória RAM
Processador Intel core i3 2.8 GHz
HD de 500 GB.
- Computadores locados pela empresa A2works:
4gb de memória RAM

Processador Intel core i3 2.8 GHz
HD de 500 GB.

Existem dois Links de Internet utilizados atualmente, porém um próprio e o outro foram contratados por licitação. Atualmente, temos o link de Internet próprio de 100mbps usado para estações de apoio à saúde, por exemplo, controle de patrimônios da Saúde, escola SUS e outros.

O Link de Internet contratado é de 10mbps, que são usados nas Unidades básicas de Saúde e Policlínicas suportando um tráfego de informações.

A rede Wireless instalada no momento está sendo usada como ampliação da rede, pois aguardamos a reestruturação da rede e será feito pontos de redes para todas as estações de trabalho, e a rede Wireless será utilizada totalmente para Mobile.

Existem vários softwares de prontuário eletrônico disponíveis para download na Internet, a figura 1 apresenta a tela do sistema E-work_medical, que dentre os sistemas de prontuários parece ser um dos mais simples e fáceis de implementar, não forma levados em consideração na análise deste sistema sua completa integração com outros sistemas já existentes.

Figura 1- Sistema E_work_medical (Cadastro de pacientes)

Fonte: <http://e-worksolutions.com.br/index.html> 28/10/2014 às 16h33min.

Nas figuras 2 e 3 são ilustradas a forma básica de um cadastramento.

Figura 2- Sistema E_work_medical (Cadastro de médicos)

Fonte: <http://e-worksolutions.com.br/index.html> 28/10/2014 às 16h33min.

No quadro 1, são apresentados os sistemas de controle médico hospitalar levantados pelos autores que podem ser integrados a um projeto de um prontuário eletrônico.

Quadro 1- Sistemas e Aplicativos da Saúde

Fonte: (<http://www2.datasus.gov.br/DATASUS/index.php?area=0903> dia 23/10/2014 as 20:49).

Sigla do Sistema	Nome/Descrição
APAC MAGNÉTICO	APAC MAGNÉTICO
APF	APF - Análise de Ponto de Função
ASIHD	Descentralização do SIHSUS

BOLSA_ALIM	Bolsa Alimentação
BPA MAGNÉTICO	BPA MAGNÉTICO
BSF	Bolsa Família
Cadastro Nacional	Cadastro Nacional
CNES	Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde
DE-PARA-SAI	DE-PARA-SIA
GIL	Gerenciador de Informações Locais
HIPERDIA	HIPERDIA-Sistema de Cadastramento e Acompanhamento de Hipertensos e Diabéticos
HOSPUB	Sistema Integrado de Informatização de Ambiente Hospitalar
INTEGRADOR	INTEGRADOR
MS-BBS	MS-BBS
SGIF	Sistema de Gestão de Informações Financeiras
SIAB	Sistema de Informação da Atenção Básica
SIASUS	SIASIH
SIHSUS	Sistema de Informações Hospitalares do SUS
SIOPS	Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Saúde
SI-PNI	Sistema de Informações do Programa Nacional de Imunizações
SISCAM	SisCam - Sistema de Informação do Câncer da Mulher
SISPRENATAL	Sistema de Pré-Natal
TABLAD	Laboratório de TabWin
VERSIA	VERSIA

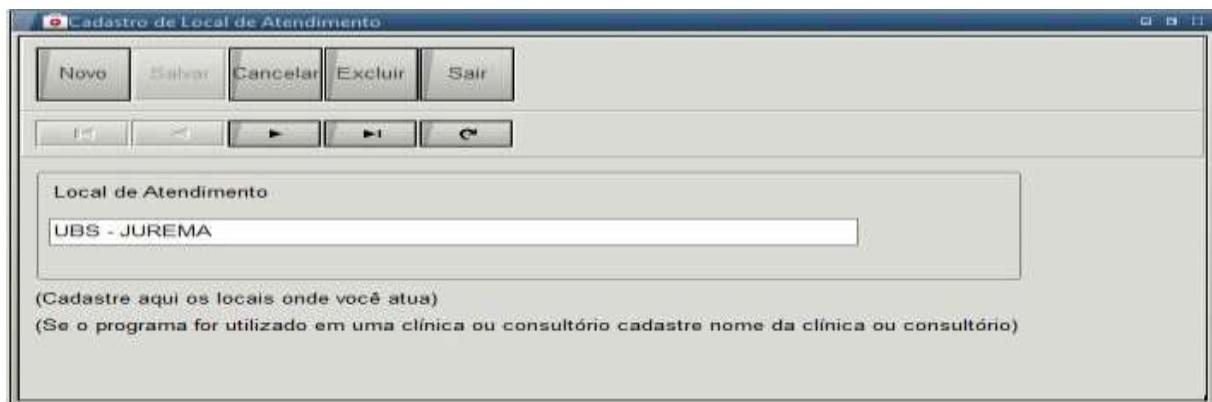


Figura 3- Sistema E_work_medical (Cadastro de médicos)

Fonte: <http://e-worksolutions.com.br/index.html> 28/10/2014 às 16h33min.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Prontuário Eletrônico do Paciente é um sistema de prontuário médico padronizado e digital. Ele deve oferecer acesso prático e rápido às inúmeras informações de banco de dados, recursos de apoio à decisão, alertas e diversos outros recursos. (FEA, 2014)

A importância do uso de imagens diagnósticas como fonte de informação complementar ao Prontuário Eletrônico é inegável, portanto ele deve, contemplar a esta função.

A implantação do PEP (2014) precisa estar inserida em uma política institucional porque envolve, além do cuidado ao paciente, a parte administrativa e a auditoria. À medida que os hospitais implantarem o prontuário eletrônico, todos ganham.

Considerando o retorno proporcionado pela informatização com o surgimento de tecnologias concebidas especialmente para a área da saúde, cabe as instituições brasileiras, investirem seu capital a fim de manterem-se sintonizadas com as novidades e partir para a adoção de tecnologias mais adequadas.

O SUS com todos os seus defeitos e qualidades tem um atendimento organizado, com o

prontuário eletrônico poderemos acreditar que se tornará um ótimo sistema de saúde.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

PEP. Prontuário eletrônico do paciente - PEP.

Disponível em:

<<http://www.infoescola.com/medicina/prontuario-eletronico-do-paciente-pep/>> Acesso em: 22 out. 2014.

DO. DIÁRIO OFICIAL DO MUNICÍPIO DE GUARULHOS. Sistema de marcação de consultas: A primeira informatização da prefeitura. Disponível em:

<<http://www.guarulhos.sp.gov.br/uploads/pdf/1794746680.pdf>> Acesso em 22 out. 2014.

IMP. Implantação do Prontuário eletrônico.

Implantação na cidade de Campo Limpo – São Paulo. Disponível em: <

<http://atencaoabasica.org.br/relato/6162> > Acesso em 23 out. 2014.

FEA. Vantagens e desvantagens do Prontuário eletrônico.

Disponível em:

<<http://www.ead.fea.usp.br/semead/11semead/resulado/trabalhosPDF/872.pdf>> Acesso em 23 out. 2014.

DATASUS – Informações e Sistemas utilizados na Saúde pública. Disponível em:

<<http://www2.datasus.gov.br/DATASUS/index.php?area=01>> Acesso em 24 out. 2014.

SBIS-CFM. Cartilha sobre prontuário eletrônico. Disponível em:
<http://portal.cfm.org.br/crmdigital/Cartilha_SBIS_CFM_Prontuario_Eletronico_fev_2012.pdf>. Acesso em: 22 out. 2014.

PRONT. Prontuário eletrônico do paciente.
Implantação do Prontuário eletrônico. Disponível em:
<<http://metaavaliacao.cesgranrio.org.br/index.php/metaavaliacao/article/viewFile/12/7>> Acesso em 24 out. 2014.

**Anais do
II Seminário Internacional de Integração Étnico-Racial e as Metas do Milênio**

EVOLUÇÃO DAS FORMAS DE TRABALHO

Evolution Of Work Forms

Mauricio Pedro da Silva¹

Ana Paula Pereira de Macedo Silva²

Cristina Santos Caires Lima³

1.Mauricio Pedro da Silva é mestrando em administração, Especialista por notoria especialidade em Recursos Humanos, Especialista em Docencia pela FAc Anchieta e em Matemática pelo Escola Estadual SP. Prof da Universidade Paulista UNIP e Faculdade de Tecnologia Eniac/FAPI. em Guarulhos. Leciona Recursos Humanos, Teorias da Administração no curso de Administração e Organização do Trabalho na Produção nos cursos de Engenharia, Produção e Qualidade.

2.Ana Paula Pereira de Macedo Silva é graduanda do Curso de Administração da Faculdade de Tecnologia Eniac FAPI.

3.Cristina Santos Caires Lima é graduanda do Curso de Administração de da Faculdade de Tecnologia Eniac FAPI. Empresas,da Faculdade Eniac.

RESUMO

O artigo aborda a evolução do trabalho, tratando das formas de produção após a libertação dos escravos. Constitui um levantamento que aborda o início do trabalho escravo e a sua evolução com passar dos séculos. A pesquisa relata as etapas pelas quais passaram as formas de trabalho visando elucidar, desde as formas cruéis do passado, até a moderna atuação no século XXI. A consciência organizacional que vem crescendo com o decorrer dos anos, começa atentar para a gestão de pessoas, apesar de não ser unanimidade. Pode-se perceber uma franca evolução na melhora do tratamento ao longo dos séculos. As empresas hoje contam com o conhecimento tecnológico e as ferramentas da tecnologia, facilitando o acesso à formação e a informação às pessoas nos mais diversos níveis culturais e sociais. Muitas empresas ainda não estão antenadas a esse novo modelo e é possível encontrarmos no artigo algumas discrepâncias. E

existem muitas situações em desacordo com a administração ideal. A escravidão branca contemporanea apresenta fatores que socialmente são considerados secundários. A sociedade não se preocupa e o assunto parece invisível, mesmo que em evidência porque só afeta os menos privilegiados.

Palavras-chave: Escravidão e Abolição, Constituição e CLT, Século 21 e Era da Informação.

ABSTRACT

Article Evolution Work Forms: This article approaches the evolution of work, approaching ways of production after the abolition of slavery. It is a survey, which addresses the beginning of slave labor and its evolution through centuries. This research reports all steps of work form to elucidate the cruel work forms from the past to modern patterns of 21st century. Organizational awareness that is growing with the years, starts to worry about managing people, although not unanimously. We

can see a clear evolution through centuries. Companies counts nowadays with technology knowledge and tools, facilitating access to information and study, in many cultural and social levels, Yet many companies are still not tuned to this new model, and we found some discrepancies in the article. Recalling further that there are many situations in disagreement, therefore, white slavery in the 21st century has factors that are considered as secondary. Society does not care and the subject seems invisible, even if in evidence because it only affects the less fortunate.

KeyWords: Slavery, Abolition, Constitution, CLT, Century 21, the Information Age.

INTRODUÇÃO

O objetivo da investigação é compreender a inclusão da dignidade no trabalho, a evolução das formas de trabalho e explicar as fases e o significado da evolução do trabalho, desde a sua origem, analisando e alinhando o seu percurso com os projetos acadêmicos do curso superior de recursos humanos.

A metodologia escolhida foi a pesquisa bibliográfica pela natureza da investigação.

A justificativa é compreender a evolução do percurso do trabalho humano, principalmente o desenvolvido no Brasil depois de 1500 quando o país habitado por indígenas foi invadido pelos portugueses.

A hipótese é que compreendendo que as mudanças ao longo de cinco séculos é possível perceber o que distânciaria o primeiro mundo do terceiro mundo. Observa-se que é forma como se deu o desenvolvimento da civilização, um colonizando e outro escravizando determinou o avanço, conscientização e educação enquanto outro permanece escravizado até hoje. Esse reflexo se manifesta na permanente luta de muitos contra a

injustiça e a corrupção e a ausência da verdade que iniciou na invasão em 1500.

O referencial teórico explora mais bibliografias virtuais que físicas. Dentre os autores que abordam a escravidão se destacam Cancian (2006), Braga, Fernandes e Souza (2014) e dentre as referências eletrônicas se destacaram Wikipedia, e webartigos com pesquisas atuais, além de dissertações e teses atuais sobre o tema.

1. EVOLUÇÃO DAS FORMAS DE SELEÇÃO DE PESSOAL

No decorrer da pesquisa discutiu-se sobre a forma contemporânea da seleção que atrai talentos para a organização. Primeiro, no recrutamento, buscando o maior número de pessoas qualificadas para o cargo. Em seguida, excluindo o maior número de pessoas não adequadas ao cargo e à cultura institucional. Para os aprovados a seleção insere o calouro após a contratação no plano de carreira. Treina, desenvolve, forma pessoalmente e profissionalmente beneficiando e proporcionando segurança.

O percurso desta investigação não se detém na contemporaneidade. Ele resvala no origem do trabalho e desloca no tempo do trabalho escravo, no decorrer dos séculos. Em 1500 ocorreu a primeira forma de exploração de mão de obra no Brasil – a escravidão. Diferente dos estados unidos que foi colonizado o Brasil foi escravizado. Ambos foram descobertos em épocas aproximadas, mas ambos os territórios não estavam desocupados. Os Estados Unidos tinham cerca de quinze milhões de índios que viviam em tribos isoladas e neutras entre si. Dentre os índios incluiam-se os astecas no sul dos Estados Unidos. Ao longo do século XVI chegaram os primeiros colonizadores europeus que se dedicavam a agricultura e agropecuária, e lutavam com os índios

que defendiam as suas terras da invasão dos estrangeiros.

Antes disso, no Brasil ancoraram navios negreiros e de deportados iniciando a saga do trabalho brasileiro. Escravidão, invasão e extermínio de aproximadamente cinco milhões de indios de acordo com Oliviero (2014) e Souza, (2014). Atualmente diversas situações descortinam no cenário do mercado do trabalho, por um lado alinharam-se empreendedores antenados com as inovação e começam novos negócios. Mas estes muitas vezes distanciam-se dos direitos e obrigações trabalhistas e exploram, no novo milênio, brasileiros e estrangeiros em indústrias têxteis e fazendas entre outros negócios.

O trabalho no Brasil como exploração de mão de obra teve a sua origem na época da escravidão. Antes os indígenas apenas buscavam a sobrevivência sem depreciar o meio ambiente. Tiravam da natureza apenas o suficiente para a sobrevivência e não viviam para o trabalho. Atualmente, personagens marcantes vêm desenhando uma nova história. Pelo desenvolvimento, os trabalhadores vêm lutando por novas situações condições de vida, buscam mais humanidade e dignidade e respeito no desempenho das tarefas.

O crescimento populacional e o avanço tecnológico possibilitou aos empresários a escolha da mão de obra no mercado de trabalho farto de profissionais disponíveis. Mesmo que ele busque colaboradores, pensando em capital intelectual encontra a oferta da mão de obra braçal. O que desperta ambição pelo lucro desmedido em muitos empresários.

2. INICIO DA ESCRAVIDÃO ATÉ A ABOLIÇÃO

A escravidão iniciou em 1500 após o desembarque de Pedro Álvares Cabral que viveu supostamente entre (1467 e 1520). O Brasil não era desabitado, viviam em suas terras aproximadamente cinco milhões de indígenas.

Cristóvão Colombo que viveu entre (1451 e 1506) desembarcou na América em 1492. Como no Brasil não houve descoberta e sim invasão da terra de aproximadamente vinte milhões de indígenas. No Brasil eles foram os primeiros a serem escravizados e representavam uma grande economia. Mas não se adaptavam a serviços pesados, fugiam sem deixar rastros por conhecêrem bem a sua própria terra e quando perseguidos, invisíveis na floresta, atacavam os perseguidores com flexas certeiras. Foram substituídos pelos negros após o tráfico negreiro ser legalizado por D. Sebastião no período de 1549 a 1559. Estes alimentaram o ciclo da economia por meio da cana-de-açúcar, devido à vitalidade e força da raça. Os negros eram capturados como animais na África, sua terra nativa. Eram e submetidos a trabalhos árduos sob o controle de senhores de engenho que delegavam aos seus feitores, ou seja, capitães do mato, que usava como intimidação à obediência os castigos físicos. A escravidão no Brasil se prolongou por 300 anos. Um recém-nascido negro já tinha a sinal de ser escravo. Desta forma surgiram os quilombos criados pelos escravos fugitivos que tiveram sucesso:

“Entre eles, o mais lembrado é o Quilombo dos Palmares, na Serra da Barriga, entre Alagoas e Pernambuco, que teria durado quase 100 anos, de 1602 a 1694, e reunido até 20.000 habitantes em diversas comunidades”

<http://noticias.universia.com.br/destaque/noticia/estude -historia-da-escravidao-e-da-lei-aurea.html> Acesso, 13/05/2011.

O povo negro apesar de ser submetido a torturas e todas atrocidades na época não deixou de praticar a sua cultura ou seja: música, arte, religião, folclore e culinária. Além de terem sido o alicerce do trabalho na lavoura da cana-de-açúcar, também foram utilizados no chamado ciclo do ouro, com a exploração do metal raro na região de Minas Gerais.

No século XIX, com os movimentos abolicionistas ganharam corpo no País, a mão de obra escrava foi substituída pelo trabalho livre, principalmente dos imigrantes europeus, que começaram a chegar ao Brasil nas últimas décadas daquele século e se dedicaram, principalmente, à lavoura do café, o quarto grande ciclo econômico da história brasileira: “O Brasil acabou sendo o último país das Américas a abolir a escravidão, somente em

1888, ou 84 anos depois da proclamação do Haiti como primeiro Estado negro do continente, em 1804”.

<http://noticias.universia.com.br/destaque/noticia/2011/05/13/823734/estude-historia-da-escravidao-e-da-lei-aurea.html>. (Acesso, 2013).

O trabalho escravo era sujeito a torturas e toda espécie de abuso. O negro era considerado “res” uma coisa, um pertence, um bem. Não possuía nenhum direito e não tinha nenhuma condição digna de higiene ou espaço, para dormir ou alimentar-se. Viviam amontoados na senzala segundo Souza (2014).

A figura 1 ilustra os maus tratos que os escravos sofriam.

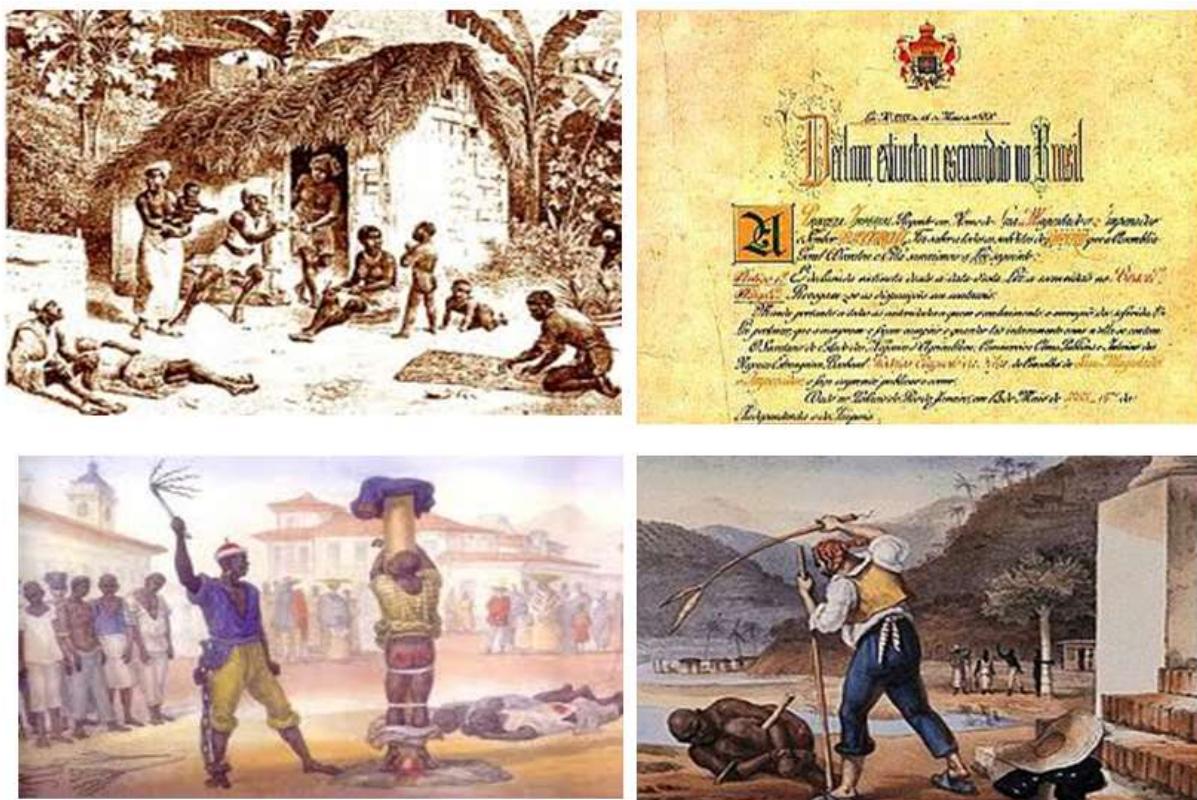


Figura 1: A escravidão – composta por 4 imagens - maus tratos, torturas e libertação.

Fonte:<http://noticias.universia.com.br/destaque/noticia/2011/05/13/823734/estude-historia-da-escravidao-e-da-lei-aurea.html> e [www.asminasgerais.com.br/Zona da Mata](http://www.asminasgerais.com.br/Zona%20da%20Mata) Acesso em 2013.

A abolição ocorreu quando a filha de D. Pedro, II Princesa Isabel, em 13 de maio de 1888 assinou a lei Áurea.

3. ABOLIÇÃO ATÉ A CONSTITUIÇÃO DE 1.988

Graças aos imigrantes anarquistas, pessoas que defendem o fim de qualquer forma de autoridade desumana, que lutam pela liberdade dos indivíduos, deram inicio às greves, causando um surto industrial entre 1800 a 1900. Eles buscavam direitos trabalhistas, regras mais claras e objetivas. O movimento gerou consequências. Em 1890 surgiram alguns decretos de leis, que somente em 1919 constitui-se na legislação acidentária em 1923. A Lei de Aposentadoria e Pensões estabeleceu-se em 1925. Em 1927, a Lei fez referências às férias.

Mas as leis sobre os menores, estabelecendo a idade mínima de se trabalhar aos 12 anos, que surgiu e tentou se firmar a partir de várias leis, só se consolidou em 1943. A consolidação das Leis do Trabalho - CLT - para unificar todas leis e decretos se constituiu em um único documento em 1945 sob a influência de Getúlio Vargas. Nessa época todos que estivessem em poder de uma carteira de trabalho assinada no bolso gozavam do respeito de ser trabalhador. Ela se transformou em passaporte do respeito e da dignidade, um documento nacional. Quem tinha carteira assinada era considerado diferenciado, trabalhador digno e de respeito pela polícia. O homem que fosse flagrado tarde da noite na rua sem carteira assinada era preso e acusado de vadiagem em 1945. Principalmente se estivesse bêbado, o que era muito comum, pois tinham poucos empregos e muitas famílias emigraram da zona rural para a proximidade das fábricas, na expectativa do emprego, e assim, viviam de forma sub humana.

Situação semelhante a que se pode observar no filme do gênero épico: Germinal, de ZOLA, Émile & Berri, Claude autor e diretor do filme produzido pela França, em 1993, com Renaud, Miou-Miou que retrata durante o Século XIII, como os trabalhadores franceses eram explorados pela aristocracia burguesa. Ele reproduz as formas de trabalho em 1700 na França e se refere às semelhanças destas, às formas de trabalho na Inglaterra, que já havia passado pela mesma situação recentemente. A origem do trabalho nas fábricas e minas de carvão. O filme expõe a miséria promovida pelo êxodo rural em busca das indústrias. Vielas com o esgoto exposto, degradação humana, principalmente da mulher, e o inicio do sindicalismo.

De acordo com a análise do filme Souza (2014), os trabalhadores eram explorados. Chegavam a ponto de trabalhar até 18 horas por dia, sujeitos a castigos físicos dos patrões, que além de explorá-los fisicamente, pagavam salários muito inferior ao valor suficiente para a alimentação, a base de pão. Nessa época, não se ouvia falar em férias, descanso semanal remunerado, direitos trabalhistas, salário familiar, plano de saúde ou quaisquer outros benefícios. Tanto as minas quanto as fábricas exploravam o trabalho infantil e de mulheres, que na época tinham menos direitos que os homens. Na maioria das vezes, dependendo da mulher - se negra -, por exemplo, não tinham direito algum.

A partir de 1964, o Estado promulgou leis de política salarial continuamente modificadas, visando o controle da inflação e a melhoria dos salários, objetivos não alcançáveis até 1993, quando começou a crescer as ideias da livre negociação através do contrato coletivo de trabalho” <http://www.webartigos.com/artigos/historia-do-direito-do-trabalho/749/>

Constituições sendo:
 Constituição de 1824: a primeira constituição aboliu as corporações de ofício;
 Constituição de 1891: proteção ao trabalho e ao trabalhador;
 Constituição de 1934: *enquadramento sindical*;
 Constituição de 1937: as diretrizes da legislação do trabalho, repouso semanal, a indenização por cessação das relações de trabalho sem que o empregado a ela tenha dado causa, as férias remuneradas, o salário mínimo, o trabalho máximo de oito horas, a proteção à mulher e ao menor, o seguro social, a assistência médica e higiênica.
 Constituição de 1946: caráter social-democrático, mantendo os mesmos princípios fascistas da Constituição de 1934. Constituição de 1967: legislação trabalhista. Constituição de 1988: evolução jurídica brasileira a um eventual modelo mais democrático de administração dos conflitos sociais.

Tabela 1: Itens da Constituições de 1824 a 1934.

Fonte: CLT webartigos. Historia-do-direito-do-trabalho <http://www.webartigos.com/artigos/historia-do-direito-do-trabalho/749/#ixzz2KnxpytER> em 2013.

Expressivas conquistas ficaram consagradas com a promulgação na nova Carta, tais como: relação de emprego protegida contra dispensa arbitrária ou sem justa causa; piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho prestado; irredutibilidade salarial; participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão da empresa limitação da jornada de trabalho para 8 horas diárias e 44 semanais.

4. CONSTITUIÇÃO DE 1.988 ATÉ OS ANOS 2000

A Constituição de 1.988 assegurou o acesso tanto individual e coletivo, mediante este tema e deu inicio da proteção dos direitos individuais trabalhista, ou seja, tutela coletiva. A sociedade vem evoluindo e se concentrando em centros urbanos e com isso começaram a surgir um interesse coletivo para determinados assuntos. Desta forma novos interesses e direitos a surgiram de forma mais efetiva devido ao interesse não ser individual e sim de um grupo.

A Lei da Ação Civil Pública e o Código de Defesa do Consumidor, demonstra as vantagens da ação coletiva é a socialização e a democratização

das leis. Uma ação coletiva contribui para acesso mais rápido a justiça. Ameniza as barreiras que talvez fossem intransponíveis numa ação solitária. Infelizmente apesar da tutela coletiva ser algo satisfatório, a mesma não tem sido usada para defera de interesses e direitos de um grupo, caracterizando ineeficácia como um instrumento de cidadania. “Como a tutela coletiva é um importante instrumento da cidadania, entendemos que a mesma deve ser estimulada e melhor estudada e compreendida”

<http://jus.com.br/revista/texto/7780/a-protecao-dos-direitos-metaindividuais-trabalhistas/2#ixzz2Ko7Omcok>.

As leis sempre acompanharam o trabalho, mesmo não sendo favorável ao trabalhador e nem sempre sendo justa. O tráfico negreiro foi legalizado por D. Sebastião período de 1549 a 1559 para regularizar a escravidão. No Brasil ocorreu na época em que os negros substituiram os índios no ciclo em que a economia cresceu muito com a participação da cana de açúcar, que envolve trabalho pesado e desgastante. Os índios eram indomáveis e segundo os portugueses, indolentes e preguiçosos. Além de fracos para o trabalho.

As leis no Brasil surgiram em 1890 como decretos leis, mas só em 1919 se consolidaram como tal. A legislação acidentária, só se estabeleceu em 1923. A Lei de aposentadoria, pensões foi promulgada em 1925. A Lei referente a férias, em 1927. Estabelecendo a idade mínima para se trabalhar aos 12 anos, só se consolidou em 1943. Em 1945 a consolidação das Leis do Trabalho - CLT unificou todas leis e decretos em um único documento. Atualmente utopicamente acredita-se

que a lei é para todos. Mas a própria justiça reconhece que ela não é justa.

Contudo, a lei é o instrumento que tenta humanizar as relações sociais entre os cidadãos, a família, os negócios e o trabalho. Neste quesito é onde ela mais falha. Até nos anúncios existem demonstrações de abusos e preconceitos.

A figura 2 apresenta um anúncio de emprego para a função de caçador de escravo fugitivos, no século XIX.

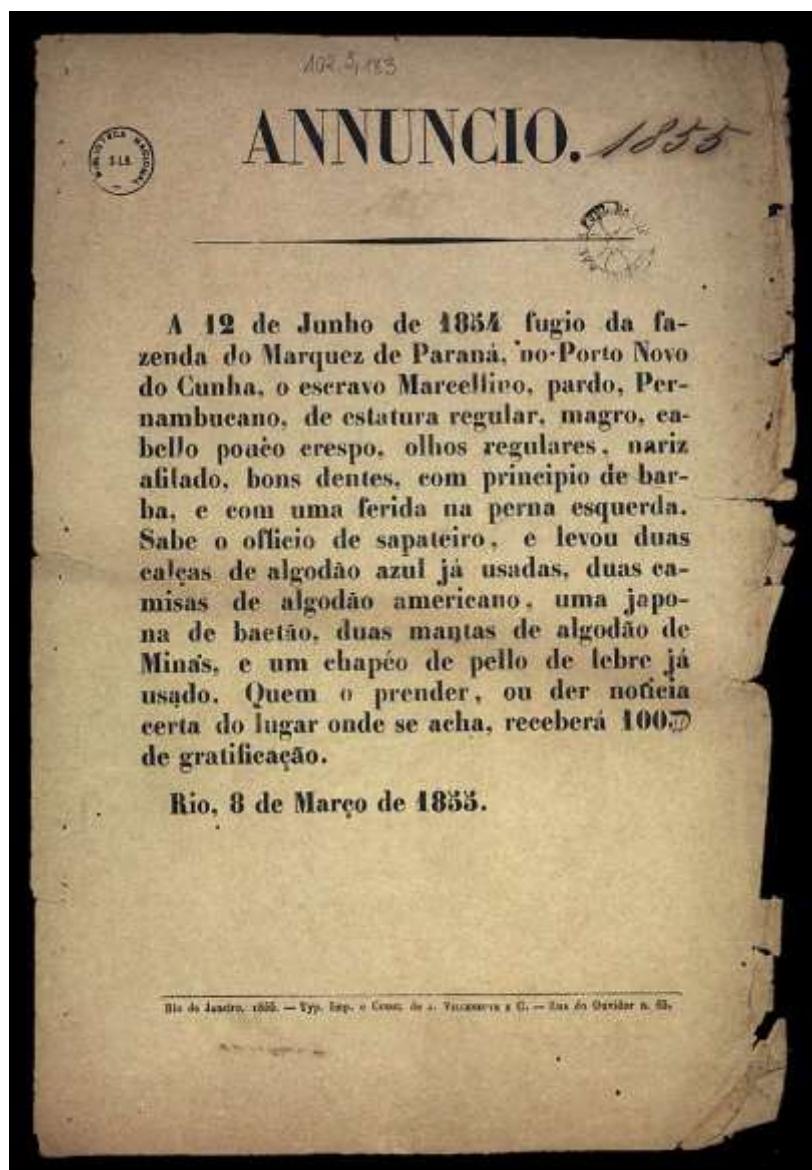


Figura 2: Anúncios de Emprego de caçador de escravo fugitivo, no século XIX.
Fonte: Anúncio em jornal dia 8 de março, Rio de Janeiro 1833.

A figura 3 apresenta um anuncio dos anos 90 e a figura 4 um anuncio atual.

SECRETÁRIA (f/m)

Muito jovem, pode ser 1.º emprego, ambiciosa, muito inteligente e boa comunicadora.

PREFERÊNCIA:

- Razoáveis conhecimentos de Informática,
- Muito bons conhecimentos de Inglês,
- Para viagens em feiras internacionais.

Pessoa solteira, sem compromissos afectivos, e que queira juntar o útil ao agradável após ponderação

O ÚTIL:

Um bom emprego e bom ordenado com automóvel.

O AGRADÁVEL:

Fazer parte da direcção da empresa, por laços afectivos.

Empresa situada próximo à Maia, totalmente organizada com cerca de 20 anos de existência, e lucros anuais de 1.700.000 € e dirigida por um único cavaleiro, bem formado, solteiro e sem família. Sigilo absoluto e respostas detalhadas ao n.º 3189 deste Jornal.

Fonte: a Figura 3 é o anuncio fechado No. 3189 do Jornal “O Globo” 1990.

Figura 4. Anuncio 2014.

EMPRESA EM REORGANIZAÇÃO

SELECCIONA

GERENTE REGIONAL RIO

REQUISITOS:

- ✓ Formação superior completa
- ✓ Experiência de mínimo 5 anos na condução de equipes de vendas
- ✓ Vivência em atendimento e fidelização de clientes
- ✓ Experiência na área administrativa de processos de tesouraria, contas a receber e a pagar e relacionamento com administração central

A Empresa oferece remuneração competitiva e pacote de benefícios.

Enviar currículo com pretensão salarial para Cx Postal nº

Fonte: A figura 4 é um anuncio do jornal “O Globo” de 2014, sem número de identificação.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observa-se que a legislação passou por um período de humanização após 1945. A inclusão de leis que protegiam o trabalhador deu mais dignidade aquele que dedica a sua vida à empresa. Analisando o período de escravidão e processo do trabalho assalariado pode-se perceber que a ligação entre as duas épocas demonstra uma evolução nas formas de produção, na manufatura, e formas de se executar o trabalho permeado pela tecnologia. A evolução se restringe ao espaço e formas de produção, porque nas relações do trabalho com os empregadores da escravidão para o sistema assalariado em muitos segmentos só mudaram os atores.

Antes os escravos eram negros e hoje a escravidão não tem cor. São brancos, negros de todas as raças e etnias. Sufocados pela produção enxuta, qualidade total, zero erro, zero desperdício. As pessoas cada vez produzem mais e melhor e ganham cada vez menos considerando que possuem mais especialização e qualificação. Enquanto as empresas ganham cada vez mais, aumentando os seus lucros, e dividindo os seus riscos com as equipes de produção.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CANCIAN, Elaine. A cidade e o rio: escravidão, arquitetura urbana e a invenção da beleza: o caso de Corumbá (MS). Passo Fundo: Universidade de Passo Fundo, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração nos novos tempos. 2^a ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

GAITHER, Norman; FRAZIER, Greg. Administração da produção e operações. 8^a ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2007.

NETTO, A. A. Wolmer R. Tavares INTRODUÇÃO

À ENGENHARIA DE PRODUÇÃO Florianópolis: Visual Books, 2006.

PINTO, G. A. a organização do trabalho no século XX. Editora: Expressão Popular, 2009.

SLACK, Nigel; CHAMBERS, Stuart; JOHNSTON, Robert. Administração da produção. 2^a ed. São Paulo: Atlas, 2008.

SOUZA, M. M. M., BRAGANÇA A. C. & FERNANDES, J. C. L . A evolução da integração étnico racial no ensino superior brasileiro. ENIAC, Guarulhos, 1º Congresso Internacional de inclusão, 2014. ojs.eniac.com.br. Revista Internacional - Brasil para todos, 2015.

SOUZA, M. M. M. Organização do trabalho na produção. 5^a. ed. Ed Eniac, Guarulhos, São paulo. 2014.

SZNELWAR, L. I. & MARCIA, F. L. **Trabalho, Tecnologia e Organização**, V. Books, São Paulo. 2008

ZAINAGHI, Domingos S. Curso de Legislação Social: Direito do Trabalho.11^a ed. São Paulo: Atlas, 2006.

ZOLA, Émile & BERRI, Claude. *Autor e diretor do filme* de gênero épico: Germinal - com Renaud, Miou-Miou. Retrata o Século XVIII, a exploração dos trabalhadores franceses pela aristocracia burguesa. Produzido pela França, 1993.

REFERÊNCIAS ELETRÔNICAS

OLIVIERI, Antonio Carlos. Índios: o Brasil antes do descobrimento. Pedagogia & Comunicação. Atualizado às 15h41 em 29/04/2014, pág.3. <http://educacao.uol.com.br/> disciplinas/ historia-brasil/indios-o-brasil-antes-do-descobrimento.htm.

O governo e as leis -
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/L11096.htm Acesso às 15h41 em 2/05/2014

[m_content&view=article](#)
[&id=318&catid=72&Itemid=114](#) Acesso às 15h41 em 29/04/2014

Lei e governo.com
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm Acesso às 11h10 em 22/03/2014

Pragmatismo político -
<http://www.pragmatismopolitico.com.br/2013/05/us-p-teve-apenas-1-calouro-negro-entre-os-cursos-mais-disputados.html> Acesso às 01h17 em 15/07/2014

História da escravidão -
<http://noticias.universia.com.br/destaque/noticia/2011/05/13/823734/estude-historia-da-escravidao-e-da-lei-aurea.html> Acesso às 5h21 em 19/06/2014

Processos da escravidão
<http://pt.wikipedia.org/wiki/Escravid%C3%A3o>
Acesso às 03h01 em 25/010/2014
<http://www.webartigos.com/artigos/historia-do-direito-do-trabalho/749/> Acesso às 09h04 em 09/011/2014

História do direito do trabalho -
<http://www.webartigos.com/artigos/historia-do-direito-do-trabalho/749/#ixzz2KnxpytER> Acesso às 15h18 em 02/03/2014

Direitos trabalhistas -
<http://jus.com.br/revista/texto/7780/a-protacao-dos-direitos-metaindividuais-trabalhistas/2#ixzz2Ko7Omcok> Acesso às 08h23 em 29/10/2014

Evolução do trabalho
<http://www.ppgsoc.ufma.br/index.php?option=co>
Anais do II Seminário Internacional de Integração Étnico-Racial, 2015, Vol. 1, N° 2

www.eniac.com.br
ojs.eniac.com.br

**Anais do
II Seminário Internacional de Integração Étnico-Racial e as Metas do Milênio**

CURSOS PRONATEC - A AVALIAÇÃO NO INGRESSO EM BUSCA DE UM APRENDIZADO HOMOGÊNEO

Pronatec Courses - The Assessment On Entry In Search Of A Homogeneous Learning

Wlamir Paschoal¹
Me. Mario Marcos Lopes²

1.Wlamir Paschoal é Especialista em Docência no Ensino Superior pelo Centro Universitário Barão de Mauá, Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil. Graduado em Logística. E-mail: wlamirpaschoal@yahoo.com.br Prof. Orientador: Me. Mario Marcos Lopes.

2.Me. Mario Marcos Lopes - Mestre em Desenvolvimento Regional e Meio Ambiente do Centro Universitário de Araraquara (2011). Possui graduação em Ciências Biológicas pelo Centro Universitário Barão de Mauá (2008), Especialização em Didática e Tendências Pedagógicas (2011) e em Gestão Escolar (2013) pela Faculdade de Educação São Luís (2011) e Curso de Aperfeiçoamento em Educação Ambiental pela Universidade Federal de São João Del Rei - MG (2010). Atuou como Apoio Técnico do Centro de Estudos Ambientais - CEAM do Programa de Mestrado em Desenvolvimento Regional e Meio Ambiente (Bolsista Funadesp) e como Tutor no Curso de Aperfeiçoamento em Educação Ambiental oferecido pela Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP). É professor-tutor e orientador de TCC do Curso de Especialização em Educação Ambiental e Desenvolvimento Sustentável na Modalidade a Distância da Faculdade de Educação São Luís de Jaboticabal, além de ministrar aulas nas disciplinas de Metodologia do Ensino Superior e Metodologia Científica e Iniciação a Pesquisa e Gestão Ambiental. Orienta trabalhos de conclusão de curso de Especialização na área da Educação pelo Centro Universitário Barão de Mauá e desenvolve tutoria junto a Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), no curso de Especialização em Educação Ambiental com ênfase em espaços educadores sustentáveis. Atua como docente na disciplina de Biologia (Secretaria de Estado da Educação).

RESUMO

O Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego - PRONATEC foi criado pelo Governo Federal, em 2011, pela Lei 11.513/2011, com a proposta de democratizar os cursos de educação profissional e tecnológica no país. Contribuir para a

melhoria da qualidade do ensino médio público e ampliar as oportunidades das classes menos privilegiadas principalmente os jovens. Por meio da educação formal de nível médio e da formação profissional qualificada os alunos das escolas públicas de manhã, poderiam ser preparados no período da tarde para o primeiro emprego. São disponibilizadas vagas em instituições da Rede

Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica das redes estaduais, distritais, municipais de educação profissional e tecnológica. Incluindo vagas nas instituições do Sistema S - SENAI, SENAT, SENAC e SENAR. A partir de 2013, entraram também as instituições privadas, devidamente habilitadas pelo Ministério da Educação. De 2011 a 2014, foram realizadas mais de 8 (oito) milhões de matrículas, entre cursos técnicos de formação inicial e continuada. Esta pesquisa analisa o aproveitamento dos alunos que ingressaram nesses cursos e a condição destes em assimilar a formação e profissionalização diante da defasagem no ensino de base.

Palavras-chave: PRONATEC, Avaliação, Processo introdutório, Preparação.

ABSTRACT

The National Program of Access to Technical Education and Employment - the Federal Government, created PRONATEC in 2011, by Law 11,513 /2011, with the proposal of democratizing the courses of vocational and technological education in the country. Contribute to the improvement of the quality of the high school audience and enhance the opportunities of underprivileged group's mainly young people. By means of the formal education of middle level and vocational training qualified students of public schools in the morning, could be prepared in the afternoon for the first job. Are available vacancies in institutions of Federal Network of Professional Education, Scientific and Technological networks of state, district, municipal vocational and technological education. Including posts within the institutions of the System S - SENAI, SENAT, SENAC and SENAR. From 2013, came also the private institutions, duly authorized by the Ministry of Education. From 2011 to 2014, there

were more than eight (8) million registrations, between technical courses of initial and continuing training. This research analyzes the use of students enrolled in these courses and the condition of these in assimilating the training and professionalization in front of the gap in basic education.

Keywords: PRONATEC, Evaluation, introductory Process, Preparation.

INTRODUÇÃO

A proposta desta pesquisa é analisar os ingressantes nos cursos do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego - PRONATEC, diante da hipótese de que muitos inscritos não possuem uma base sólida de conhecimentos básicos para acompanhar e apropriar plenamente o conteúdo oferecido. Um dos fatores que comprometem melhor aprendizagem é o fato de grande número de ingressantes estarem, há tempos, afastados do meio acadêmico. Isso exige que tudo que deveria ter sido aprendido no passado seja revisto, como forma de alicerçar o que será ensinado no decorrer do curso. Por diversos fatores, os ingressantes se deparam com essa dificuldade, mesmo aqueles que concluíram recentemente o ensino médio.

Tentando entender melhor a capacidade humana, há estudos que podem servir de análise para o comportamento desses candidatos, sendo que outros, por sua vez, podem contribuir na explicação da adoção de testes para a avaliação dessas situações. Outra colaboração importante é a que se baseia na escola como sendo o principal fator na busca de cultura e desenvolvimento de aptidões, onde é demonstrado que esses conflitos geralmente estão no próprio indivíduo e que o mesmo deve buscar sua identidade social. Para ajudar esses cidadãos nesse processo, evitando evasões por não conseguir

acompanhar suas turmas, haveria a necessidade de se criar um módulo preparatório para esse alicerce e aproximar a base de aprendizado entre todos os alunos.

O critério para a avaliação da necessidade ou não desse módulo poderia seguir duas linhas. Primeiro, fazendo uma avaliação, após a procura pela vaga pelo interessado, para fazer a segmentação, apresentando sua aptidão para ingressar diretamente no curso ou sua propensão à reciclagem proposta. A outra maneira seria permitir àqueles que, mesmo apresentando aptidão para ingressar diretamente no curso, passar por essa etapa preliminar, caso os mesmos julguem necessário.

1 OBSTÁCULOS INICIAIS

É notório, para aqueles que têm contato com alunos do programa PRONATEC, o alto índice de abandono no decorrer dos cursos devido a diversos fatores e o objetivo desse trabalho é demonstrar que há a possibilidade de redução na evasão nos cursos PRONATEC, utilizando procedimentos simples como forma de permitir um melhor aproveitamento dos alunos durante o curso, dando maior solidez na formação, alcançando assim os objetivos propostos pelo programa.

Vale lembrar que, como os cursos têm duração mínima de um ano, a introdução de um período anterior ao efetivo início do mesmo, seria perfeitamente cabível, mesmo por que isso seria uma forma de fazer valer a integração social, que talvez seja uma das principais premissas desses cursos, além do amparo legal, pressupondo que não há impedimentos para a inclusão de um pequeno período de adaptação, podendo esse ser aplicado num período entre um e três meses, parecendo ser suficiente para essa reintegração ao ambiente acadêmico e a melhoria das bases anteriores.

Em relação à integração social do programa, sendo essa voltada para a educação, conceitualmente Rodrigues (2006, p. 301) afirma que “o conceito de inclusão no âmbito específico da educação implica, antes de mais, rejeitar, por princípio, a exclusão (presencial ou acadêmica) de qualquer aluno da comunidade escolar”. Através do programa PRONATEC, criado pelo Governo Federal, vários cidadãos puderam ter a oportunidade de obter um diploma de técnico nas áreas profissionais de seu interesse, sendo que esse programa oferece uma bolsa de estudos integral e, para muitos, essa é uma oportunidade de retomar seus estudos e realizar um desejo antigo de formação acadêmica, sendo que para outros, até por uma questão econômica e devido ao fato de não haver a necessidade de pagamento direto por parte dele pelo curso, torna-se uma possibilidade de aprimorar seus conhecimentos ou ingressar no mercado profissional com uma melhor preparação e com condições, tanto de conseguir uma colocação no mercado de trabalho, quanto de melhorar sua posição na empresa onde já está efetivamente empregado, percebendo assim, ser essa uma forma de melhorar sua condição social e financeira.

Porém, em muitos dos casos, a distância temporal do meio acadêmico por parte de vários cidadãos quando começam a frequentar o curso, é considerada por estes um misto de incômodo e desconforto, e tudo isso por se sentir deslocado nesse meio, julgando-se diferente ou que destoa do perfil do restante dos componentes da turma da qual passou a fazer parte.

Ao que parece, analisando o perfil dos alunos que tomam a decisão de abandonar o curso, é que muitos deles se mantiveram afastados por muito tempo do ambiente escolar e o desconforto e incomodo ao iniciar o curso, é aparentemente devido ao impacto de passar a fazer parte de um grupo de pessoas pertencentes a outras faixas etárias, menores

que as suas, fazendo com que acabem se autojulgando incapazes de acompanhá-los no desenvolvimento do que será ministrado no decorrer do curso.

É possível observar que boa parte disso se deve à faixa etária dos outros alunos, sendo que a maioria deles pertence a uma faixa que se encontra entre os dezoito e os vinte e cinco anos de idade. Essa disparidade traz insegurança a esse grupo de pessoas que, muitas vezes, acabam se evadindo do curso sem concluir-lo, não se permitindo a possibilidade de interação como uma nova experiência na vida, o que tende a ser uma frustração e um ponto final em sua aspiração inicial, por não ter levado em consideração essa questão ou possibilidade quando fez sua inscrição para o curso.

Há também outro grupo que colabora para esse número de evasões, sendo esse formado por pessoas que, independentemente de sua faixa etária ou do tempo de afastamento do meio escolar, chegam para iniciar o curso sem uma base que lhe dê condições de acompanhar o restante da turma, muito disso devido ao mau aproveitamento em sua formação escolar, independentemente de o causador disso seja ele ou a instituição que lhe deu a base acadêmica.

Este outro grupo que, diferentemente do primeiro já citado, não estando afastado do meio acadêmico por tanto tempo e tendo até uma formação recente no ensino médio, acaba se sentindo em condições semelhantes, mas isso possivelmente devido ao fato de ser progresso de algumas escolas públicas de má qualidade, possuindo então uma má formação escolar na base, sendo então acometido também por esse desconforto, o que acaba se refletindo na evasão do curso.

Uma maneira possível de tentar solucionar esse problema seria a criação de um sistema de avaliação, inclusive seguindo a sistemática adotada nos vestibulares, porém sem o cunho de eliminação

nesse processo, mas que possibilite mostrar o grau de conhecimento em que se encontra o inscrito para que, respeitando sua condição e avaliando suas necessidades, antecipar sua entrada em relação aos alunos com avaliações melhores e os mais avançados, como forma de evitar o choque de gerações e de grau de conhecimento, possibilitando que esse grupo obtenha o primeiro contato com a instituição somente entre alunos que estejam na mesma condição que ele, reduzindo dessa forma esse impacto e, de alguma maneira, servindo como base ou alicerce para reduzir os possíveis desconfortos que o mesmo poderia sentir em sala de aula.

O que se pretende com isso, é a redução das diferenças sem fazer uma segmentação entre alunos avançados e atrasados, até por que o ideal seria o contato com alunos de diferentes níveis de aproveitamento escolar para haver a interação pela pluralidade natural de aproveitamento entre alunos, como em qualquer escola, curso ou fase escolar, sendo que a barreira aqui citada se trata da distância de conhecimento por parte de alguns e a diferença de faixa etária por parte de outros, sendo que esses últimos, muitas das vezes, não possuem insuficiência de aprendizado, mas apenas a perda do hábito de frequentar salas de aulas, ocasionando então a mencionada evasão.

2 O PRONATEC E O COMPORTAMENTO DO ALUNO

O PRONATEC, criado pelo Governo Federal no ano de 2011, tem por objetivo aumentar a oferta de cursos de educação profissional e tecnológica, promovendo assim a possibilidade da melhoria socioeconômica da população.

Os cursos oferecidos pelo programa são gratuitos e ministrados, tanto em escolas públicas federais, estaduais e municipais, como no SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial,

SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, SENAR - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, SENAT - Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte, além de instituições privadas, podendo ser de ensino superior ou de educação profissional técnica de nível médio.

É importante ressaltar que os cursos oferecidos têm, conforme disposto nos termos da lei, duração mínima de um ano, o que torna perfeitamente possível compreender que eles podem ter seu tempo de duração estendido por um período superior a esse prazo. Devido ao fato de ser possível que parte das desistências seja motivada pela sensação de inferioridade, um estudo sobre o comportamento humano pode apoiar a ideia de que o maior problema esteja na falsa percepção da própria capacidade do indivíduo em si mesmo, e não na abrangência do curso ou nas dependências físicas da instituição de ensino onde ele será ministrado.

Dadas a possibilidade de aumento de carga horária do curso e a necessidade de adaptação de parte dos ingressantes nele, caberia então avaliar os indivíduos e determinar esse acréscimo de carga horária àqueles que não possuem ou acreditam não possuir capacidade ou motivação suficiente para iniciar e efetivamente concluir o curso.

2.1 Desenvolvimento da capacidade humana

É notório que quase todo ser humano é capaz de melhorar suas habilidades e, para tanto, tem a necessidade de que seja auxiliado para esse fim. Sendo assim, quando alguém tenciona iniciar um curso, dá-se a entender que o mesmo já possui determinadas habilidades ou o desejo de aprender algo em certa área que chama sua atenção, e a maneira mais comum de se conseguir isso é procurando uma instituição de ensino, acreditando que essa possa lhe oferecer os meios e os professores

adequados como forma de auxílio para que ele possa atingir seus objetivos.

Vygotsky (1988 apud OLIVEIRA, 2010), psicólogo russo, estudou a maneira como o indivíduo é capaz de desenvolver determinadas habilidades, afirmando que isso pode ser alcançado, desde que ele obtenha o auxílio adequado para tanto. Conforme Vygotsky (1988 apud OLIVEIRA, 2010), uma característica da filogênese está ligada à flexibilidade do cérebro humano, permitindo que ele se adapte às mais diversas situações, sendo que isso não é predeterminado quando o indivíduo nasce, mas se desenvolvendo com a maturidade e o convívio social e, a partir desse convívio social, o indivíduo pode incorrer na ontogênese, sendo essa a capacidade de adaptação ao meio social em que ele está inserido.

Partindo desses estudos sobre o convívio social, essa adaptação ao meio, dentro do contexto dessa pesquisa, pode ser alcançada por meio dessa fase inicial anterior ao efetivo início do curso.

A necessidade de auxílio na aquisição de conhecimento é natural para qualquer ser humano normal, pois é necessário que ele seja ensinado, através de experiências de outras pessoas, como forma de adicionar novos conhecimentos ou aprimorar os que ele já possui. Baseado nisso, o professor deve fazer o papel, nos casos aqui citados, do catalisador desse conhecimento na busca da integração entre essas diferentes condições sociais. Ainda segundo Vygotsky (1988 apud OLIVEIRA, 2010), existem três níveis de desenvolvimento do aprendizado, sendo eles o nível de desenvolvimento real, o nível de desenvolvimento potencial e a zona de desenvolvimento proximal, sendo essa última, a distância entre o primeiro nível, onde os problemas são resolvidos de forma independente pelo próprio indivíduo, e o segundo, em que a solução é determinada pelo auxílio de alguém com mais capacidade orientando-o, considerando ainda que

essa zona de desenvolvimento tem a utilidade de ajudar as pessoas a resolverem certos problemas, no futuro, de maneira autônoma.

O despertar dessa zona de desenvolvimento é extremamente importante pois, a partir do momento em que o indivíduo começa a se sentir seguro para resolver os problemas propostos em sala de aula, aqueles que vierem posteriormente em outras fases serão encarados de forma mais suave, ou seja, de maneira menos desafiadora para o aluno.

Em relação ao desenvolvimento da aprendizagem, Vygotsky (1988 apud OLIVEIRA, 2010) possuía três ideias básicas, sendo a primeira delas a de que o aluno deve ser instigado ou afetado como forma de progredir no seu processo de desenvolvimento, pelo professor, e que esse deve acentuar seu interesse em entender as necessidades do aluno.

Sua segunda ideia era a de que o conhecimento acontece devido a fatores externos, ou seja, que vem das experiências já vividas pelo indivíduo. Portanto, a sociedade em que ele vive pode ser fator determinante para o desenvolvimento de suas habilidades. A terceira ideia salienta a importância da intermediação das outras pessoas que formam a rede social do indivíduo, no que está contido o professor, que intervém através de informações, como mediador, para que haja o aprendizado por parte do aluno. Todas essas análises são capazes de demonstrar a necessidade dos indivíduos constituintes de uma sociedade em serem auxiliados na busca dos conhecimentos que não têm e de aprimoramento para aqueles que já possuem. A forma de proceder então, dentro dessa pesquisa, seria instigar no aluno, a princípio de maneira mais simples durante o período de adaptação ao novo meio, a vontade de aprender, a percepção por parte dele de que não há essa distância de gerações e conhecimentos que possa interferir diretamente em seu aprendizado e que ele não está

sozinho, que a figura do professor é essencial para auxiliá-lo nessa jornada e não para simplesmente julgá-lo pela avaliação dos seus testes.

2.2 A análise do conhecimento

A aplicação de testes avaliativos já é prática antiga na busca de traçar o perfil das pessoas para as mais diversas finalidades, dado que houve, ao longo da história, muitos estudiosos sobre esse assunto. Dentre eles houve o suíço Piaget (1967 apud AZENHA, 2006) que, durante seus trabalhos na padronização de testes psicológicos, percebeu que se ao invés de classificar respostas, analisasse apenas os erros, ele poderia com isso compreender melhor o conhecimento humano. Desse modo explorou o raciocínio sobre os testes como forma de entender a lógica para as respostas dadas a eles.

Ele não considerou os erros como uma determinada falta de conhecimento, mas sim como uma lógica própria dos indivíduos que respondiam os testes, tentando compreender qual o motivo que os levariam a essas determinadas respostas, sendo assim, preocupou-se então com o pensamento e o desenvolvimento que eles traziam desde quando haviam nascido. Pesquisou a sistemática utilizada por eles na busca e aquisição de conhecimento, chegando à conclusão de que ela se dava através da interação desses indivíduos com o meio em que viviam e as experiências adquiridas nesse meio considerando, portanto, que não se tratava simplesmente de obter conhecimento, e sim de uma troca entre o ser e o meio em que ele habita.

Procurou compreender o funcionamento do processo de se adquirir o conhecimento, chegando ao processo que ele mesmo denominou como sendo o de assimilação, onde as coisas adquirem significados para o indivíduo, e outro processo que denominou como sendo o de acomodação, o qual está

relacionado à mudança na estruturação do pensamento do indivíduo.

Seguindo essa linha de pensamento, chegou à conclusão de que a inteligência humana é uma adaptação biológica, ou seja, que existe uma adaptação que equilibra as necessidades com as dificuldades e restrições da sociedade por intermédio do processo de adaptação e assimilação, constituindo dessa forma o mecanismo adaptativo, sendo esse comum a todos e quaisquer seres vivem existentes.

Sendo então uma prática antiga, a aplicação de testes na busca de identificação do perfil daqueles que pleiteiam uma vaga nos cursos PRONATEC pode ser considerada plausível, desde que haja a intenção de segmentar um determinado grupo, a fim de prepará-lo utilizando todo o aparato disponível e necessário na busca do aprimoramento de seus conhecimentos para, num próximo passo, incluir os candidatos componentes desse grupo de forma menos traumática no ambiente escolar, e não apenas fazer uso delas para promover uma segregação, caracterizando então uma exclusão.

2.3 O desenvolvimento do conhecimento

É notória a percepção de que algumas pessoas têm facilidade para desenvolver a solução para determinados problemas, muitas vezes extremamente complexos e difíceis para muitos, enquanto que, em outros problemas tidos como simples e fáceis para muitos, esse mesmo indivíduo não consegue atingir nem ao menos resultados satisfatórios. Conforme os estudos do francês Wallon (1950 apud GALVÃO, 1995) as crises têm importância para o crescimento e desenvolvimento das pessoas, destacando ainda que esse desenvolvimento acontece em estágios.

Sobre os estágios de desenvolvimento, o autor destaca que ambos não são contínuos, que pode

haver desenvolvimento em determinadas áreas e em outras não, podendo inclusive chegar à regressão motivada por crises, percebendo então que esse processo pode passar por processos de alteração entre a razão e a emoção. Seguindo esse pensamento, é possível destacar que o projeto Langevin-Wallon tinha como base a educação integral, onde a escola era considerada o local ideal para isso, visando ainda uma formação geral sólida para a orientação profissional dos indivíduos, entre outras, respeitando a igualdade e o respeito às diferenças e as necessidades específicas de cada um deles, priorizando etapas consecutivas para se chegar a um desenvolvimento efetivo.

Defendia também a orientação adequada a cada aptidão do indivíduo, preparando-o suficientemente para exercer qualquer função que viesse a ser proposta posteriormente a ele. Vale salientar que tais aptidões não eram também consideradas por Wallon (1950 apud GALVÃO, 1995) como natas. O autor acreditava que a escola era o principal fator para o acesso à cultura e a busca e o desenvolvimento de aptidões, pois era justamente este o local onde se poderia fornecer o conhecimento e permitir sua assimilação pelo indivíduo. Acreditando que todos deveriam ter oportunidades iguais por considerar que cada indivíduo é único, ou seja, singular, deveria existir uma escola em que este, dentro de sua capacidade, pudesse encontrar uma forma de desenvolver sua intelectualidade e que a base dessa escola fosse comum, proporcionando condições ou maneiras, através de experiências, uma forma de descobrir em que grau de desenvolvimento o mesmo estava. Considerando essas observações e estudos, fica claro a necessidade da intervenção da escola como meio adequado na busca de equilíbrio e equiparação de condições para o desenvolvimento de aprendizado.

Sendo normal a individualidade na capacidade de resolução de problemas, apresentando

que alguns indivíduos têm mais facilidade que outros nesse sentido, demonstram claramente que outros não têm a mesma facilidade e, sendo assim, necessitam de auxílio para poderem se adequar ou se aproximar das condições dos primeiros. Esse auxílio não deve ser exclusivo das instituições de ensino como ambiente, mas também dos professores e seus métodos, que devem ser adequados para isso, como sendo então os meios na busca dessa equilíbrio de condições entre alunos com base insatisfatória e alunos com melhor aproveitamento acadêmico.

2.4 A busca da identidade social

Na busca de sua identidade profissional, muitas vezes no caminho do indivíduo aparecem cenários que parecem obstruir o alcance desse objetivo. Muito disso se dá em função do falso julgamento de si próprio em relação à sua capacidade de interagir em sociedade e da sua falsa impressão de impotência na capacidade de se tornar componente de determinado grupo ou ambiente social. Os estudos sobre essa busca são tão importantes que é afirmado por Piaget (1967 apud AZENHA, 2006, p.314) que “a inteligência humana somente se desenvolve no indivíduo em função de interações sociais...”, mesmo muitos considerando que as questões sociais foram desprezadas por ele. No entanto, os estudos do alemão Erikson (1950 apud MATHEUS, 2007) consideravam que a origem dos conflitos psicossociais estava na resolução de conflitos que o indivíduo encara durante sua vida e que, cada indivíduo, na procura de sua identidade, passa por essas crises na busca de se encaixar na sociedade em que vive e, por meio dessa busca, se identifica como pessoa e como profissional. Sendo assim, independentemente do tipo de opção nessa busca, essas crises farão aflorar prós e contras, servindo como parâmetros para o indivíduo alcançar seus objetivos traçados.

Como consequência dessas crises, haverá o impacto em relação aos locais de interação do indivíduo, chegando-se à síndrome de ambivalência dual, como foi chamada por Erikson (1950 apud MATHEUS, 2007), sendo essa a constatação de que cada conflito será vivido em pares e que é pela superação desses conflitos que o indivíduo continuará construindo sua identidade, possibilitando a reciprocidade do respeito entre ele e o ambiente social e cultural em que vive. Para Vygotsky (1989 apud OLIVEIRA et.al., 1992, p. 29) “enquanto um conceito agrupa os objetos de acordo com um atributo, as ligações que unem os elementos de um complexo ao todo, e entre si, podem ser tão diversas quanto os contatos e as relações que de fato existem entre os elementos”. Não raro é encontrar pessoas que, num primeiro plano, se matriculam para determinados cursos, vislumbrando a possibilidade de crescimento profissional e ascensão social, esquecendo-se, porém do processo que haverá de passar para chegar ao ponto desejado. Dessa forma, ao iniciar o curso, depara-se com situações e ambientes que lhe parecem hostis, não porque sejam realmente, mas por se tratar de algo novo e muitas vezes distante da realidade em que vivia até então, causando então um desconforto que o força ao abandono do curso e, por consequência, do plano inicial.

Erikson (1950 apud MATHEUS, 2007), estabelecendo que esse processo pudesse ser chamado também de bipolaridade, estabeleceria determinados sentidos na solidificação do interior do indivíduo, estabelecendo um ganho no desenvolvimento, afirmando ainda que todos nós possuímos um sentimento consciente, destacando dentre eles, nossa confiança e a nossa autonomia. Nesse sentido, um pequeno período antecedendo o curso, serviria como fortalecimento da autoestima e daria a confiança necessária em si mesmo para que não venha a desistir no decorrer do curso pelo

julgamento de falta de interação com os outros componentes de seu grupo social atual.

Em relação aos contatos interpessoais, há a afirmação de que a atenção deve se voltar para o que o indivíduo sabe fazer e não o contrário, citando ainda que as condições desfavoráveis tendam a levar o indivíduo a pensar ser indesejado e se excluir por isso, considerando-se incapaz de atender as expectativas daqueles que formam o ambiente em que vive ou frequenta. Porém, com o passar do tempo, ele pode chegar à conclusão de que os outros indivíduos também não são perfeitos, logo também erram, mudando então seu comportamento de forma a se tornar intolerante, por exemplo. Outro ponto que chama a atenção é justamente a oportunidade dada ao indivíduo para constatar que, mesmo dentro de sua individualidade, há outros indivíduos com a mesma capacidade ou falta dela nos grupos em que convive, fazendo com que se sinta menos excluído.

Acredita-se que o indivíduo precisa de reconhecimento na resolução satisfatória de atividades, sendo isso muito importante. Por outro lado, quando isso não é valorizado ou não há o reconhecimento por isso pelos colegas e professores, causando a sensação de inferioridade, acrescentando-se a isso a visão pessoal do indivíduo como inútil, levando-o a abandonar tarefas sem concluí-las, não fazendo determinados deveres, pois não há crença em si mesmo e em sua própria capacidade. Isso demonstra que há realmente a necessidade desse embasamento prévio, que poderia ser considerado uma forma razoável de estimular o indivíduo a seguir no seu plano inicial de estudos, tentando atingir aquele objetivo que originou sua inscrição no curso. Erikson (1950 apud MATHEUS, 2007) afirma que há uma divisão formada por oito idades no desenvolvimento da identidade do indivíduo e que, na oitava idade, compreendida por aqueles que ultrapassam a faixa de sessenta anos, há a predominância do senso de integridade contra o de

desespero. Que o indivíduo, nessa etapa, necessita da resolução de suas crises e, não se sentindo integradas na sociedade em que vive, consideram-se angustiados e desesperados, temendo a morte e o abandono, porém se caso ocorra o contrário em relação à sua integridade, sentem-se felizes.

Mais um ponto relevante, embora não se enquadre necessariamente nessa faixa de idade em relação a traçar objetivos profissionais, os indivíduos mais velhos tendem a sentirem-se melhor quando recebem mais atenção ou a atenção especial tão necessária para se enquadrar num meio onde ficaram ausentes por muito tempo. Considerando que essa formação da identidade não se conclui na adolescência, pois o sucesso nela determina sua inclusão na sociedade e o contrário determina seu auto isolamento da sociedade, desesperando-se por constatar que o tempo já passou. Como forma de que indivíduos jovens não sejam acometidos por esses tipos de pensamento, o ideal é que haja a interação nos cursos de embasamento desses jovens com dificuldades escolares e os mais velhos afastados desse ambiente há tempos.

O processo de desenvolvimento da identidade é constante e sinérgico, estando ligado às fases já vividas pelo indivíduo e integradas em seu interior, concluindo que só é possível chegar à conquista da identidade pelo reconhecimento dos outros entes do ambiente em que o indivíduo vive, sentindo-se seguro na sociedade, podendo enfrentar as oposições propostas por ela, ou seja, a integridade dele faz valer sua identidade na formação da sociedade em que vive. Esse talvez seja o primeiro passo para ambos os grupos se virem assistidos e, mesmo de forma inconsciente, promoverem uma ajuda mútua, sendo que eles formariam um ambiente social misto em relação à faixa etária, também no nível de conhecimento, mas equilibrado em relação à insegurança, pois que vivem as mesmas expectativas em relação ao novo. Essa interação

também é uma forma de auxílio, pois como citado anteriormente, apesar do afastamento por longos anos do meio acadêmico, os mais velhos podem ajudar os mais novos em relação à resolução de problemas, por já terem certo conhecimento e se sentirem mais seguros em relação ao que sabem e os mais jovens na reativação da lembrança dos mais velhos, por terem saído da escola mais recentemente e estarem mais habituados à rotina acadêmica.

2.5 O processo seletivo

Baseando-se no prazo dado para os interessados para a inscrição nos cursos PRONATEC, seria cabível estipular uma data de encerramento que possibilitasse o agendamento de uma prova, conforme os moldes aplicados hoje em vestibulares pelas Universidades e Faculdades, servindo como avaliação do grau de conhecimento de cada inscrito no programa. O objetivo dessa avaliação seria fazer uma segmentação entre os inscritos como forma de proporcionar uma base mais sólida, anterior ao início do curso, para aqueles que apresentem defasagem de aproveitamento escolar. Obviamente esses testes não teriam a mesma complexidade dos vestibulares citados anteriormente, mas apenas o método.

Para compô-los, deveria se tomar como prerrogativa a avaliação nas disciplinas mais comuns a todos, como língua portuguesa, matemática, redação, entre outras. Estariam dispensados desses testes aqueles estudantes que conseguiram boas notas no ENEM do ano anterior e, portanto já possuindo prioridade na seleção do PRONATEC, pois para estes, conforme o MEC (Ministério de Educação) determina, realizaram a prova do SISUTEC (Sistema de Seleção Unificada da Educação Profissional e Tecnológica) de forma satisfatória e, por esse motivo, estariam credenciados como preferenciais no preenchimento de vagas para os cursos de seu

interesse. Esta segmentação proporcionaria identificar aqueles inscritos que possuem necessidade de uma base melhor para o seu desenvolvimento durante o curso.

Esse período de adaptação ou readaptação poderia compreender um prazo de aproximadamente trinta dias, desde que haja o engajamento do estabelecimento de ensino em oferecer bases sólidas, utilizando boas estruturas e recursos, disponibilizando-os nos cinco dias úteis da semana, intensificando assim a carga para que o aluno possa já ir se adaptando à rotina acadêmica, tão peculiar àqueles que já estão incutidos nesse sistema. Porém, é necessário que aqueles alunos que fizerem parte deste processo não sejam enviados às salas de aula após o efetivo início do curso, mas sim no primeiro dia letivo, como todos os outros, dada aí a necessidade de que o período seja de forma intensiva, não trazendo prejuízos para estes, nem para aqueles que não tiveram a necessidade de passar pelo processo de adaptação.

2.6 A composição dos testes e sua importância

De forma simples, os testes devem ser compostos de uma pequena quantidade de questões, envolvendo entre elas as disciplinas mais comuns e básicas para qualquer curso, ou seja, questões de língua portuguesa, pois há a percepção de uma grande dificuldade entre os alunos na grafia de palavras, questões matemáticas, devido à necessidade de cálculos no desenvolvimento dos cursos e também, não sendo menos importante, da elaboração de uma redação por parte do inscrito, como forma de avaliar a aplicação da gramática na concatenação de ideias.

O que pode parecer uma simples avaliação a princípio tem uma importância suprema no sentido de demonstrar a preocupação em que o inscrito

obtenha o maior progresso possível no desenvolvimento do curso, dado que essas dificuldades, se não percebidas e solucionadas a contento, podem ser a causa de desistências no decorrer do curso. É importante deixar bem claro para os inscritos a intenção incutida na aplicação dos testes, pois que muitos podem prejulgar como estes sendo uma forma de segregá-los e não de prepará-los de forma adequada para as situações que os mesmos não levaram em consideração no ato da inscrição. Poderia haver também duas modalidades de aplicação dos testes, sendo a primeira aquela em que os testes fossem aplicados na mesma data de comparecimento do cidadão para confirmar sua inscrição no curso e a segunda, em data programada pela própria instituição, dando a ele a possibilidade de escolha do período para a aplicação dos testes dentro dessa data, respeitando a disponibilidade de horário do inscrito.

A primeira modalidade parece mais dispendiosa para o estabelecimento de ensino, pois a reserva de locais para a aplicação dos testes, assim como o acesso a esse local em vários horários, demanda uma logística e disponibilidade de profissionais que oneram o processo, mas cabe ao próprio estabelecimento optar por uma modalidade ou outra, ou até mesmo por ambas, se julgar que isso possa facilitar seu processo de avaliação, triagem e planejamento do curso preparatório. A segunda modalidade parece ser mais condizente com a realidade dos estabelecimentos de ensino, pois possibilita um planejamento antecipado da logística por ela, permitindo a preparação adequada das instalações, de forma antecipada, além de reduzir os gastos com profissionais para a aplicação dos testes, assim como a realização da avaliação dos resultados, numa mesma data, de um grupo maior de inscritos.

Concluídos os testes pelos inscritos e sendo estes devidamente avaliados por profissionais qualificados, o próximo passo seria a criação das

turmas para o ingresso no pré-curso, ou seja, no curso de preparação de base para aqueles que demonstraram um baixo aproveitamento, considerados como detentores de base insuficiente para a entrada direta no curso, devendo essas turmas ser formadas, de maneira intencional, com uma mescla de alunos jovens e adultos.

2.7 O curso de preparação

Após a formação dos componentes dos grupos com necessidade de aperfeiçoamento da base para iniciar o curso técnico, é necessário que haja o bom senso de elaborar de forma adequada o conteúdo a ser ministrado para que se possa obter o resultado desejado. Para tanto, se for possível, após identificar a carência maior entre aqueles que têm essa necessidade, seria ideal a adoção de métodos que permitissem uma melhor assimilação por parte deles da ou das disciplinas que foram percebidas como as de maior dificuldade de resolução. Esse procedimento pode ser crucial para muitos para sua permanência no desenvolvimento do curso, até porque, sendo essa uma fase preparatória, utilizada como forma de dar a base necessária para esse fim, ela serve para aproximar as bases e, por consequência, tornar o grupo mais homogêneo para o aprendizado das disciplinas inerentes ao curso.

É possível que, durante esse período de preparação, o próprio indivíduo consiga vislumbrar suas possibilidades nesse novo ambiente, muito disso dependendo da abordagem adequada adotada pelo professor que, por sua vez, deve adotar uma postura de promover o interesse do aluno e demonstrar que ele pode perfeitamente se adaptar a essa nova realidade e que o que parece ser hostil num primeiro instante, não passa de um pré-conceito e que essa fase é o auxílio necessário para que haja um melhor aproveitamento por parte do indivíduo no

decorrer do curso. É necessário que haja sempre algum tipo de reconhecimento em relação aos progressos alcançados pelos alunos, sendo que isso é extremamente importante nesse processo de reintegração, sendo talvez a mola propulsora para o desenvolvimento da autoestima do indivíduo como aluno e como componente do novo ambiente social em que está incutido.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após o exposto nesse trabalho de pesquisa é possível determinar a existência de dois grupos de cidadãos que precisam de uma atenção especial para um bom desempenho nos cursos oferecidos pelo programa PRONATEC, sendo eles formados por pessoas que estão afastadas a um considerável espaço de tempo dos meios acadêmicos e outro formado por aqueles que não tiveram uma base sólida na sua formação escolar anterior, porém recente.

Portanto, fica claro que há a necessidade de se adotar métodos que permitam ao indivíduo que pleiteia frequentar esses cursos a se readaptar ao ambiente acadêmico, independente de qual desses grupos de pessoas ele faça parte.

Conforme exposto, essa dificuldade de readaptação é uma das causas da desistência, no decorrer do curso, pelo choque causado no íntimo do indivíduo na entrada em um ambiente social diferente do cotidiano dele, por conta de um autojulgamento que muitas vezes não condiz com sua real capacidade de aprendizado. Seria utópico considerar que esses mecanismos erradicariam a evasão escolar nesses cursos oferecidos pelo programa, mas a adoção desses métodos não tem a pretensa ideia da total erradicação e sim da redução dela, de maneira substancial, através da compreensão de que a entrada nesse novo ambiente

sem a devida preparação é uma das causas a serem tratadas.

Há a necessidade de ajudar a um determinado grupo de inscritos a perceberem que seu tempo de afastamento do meio acadêmico não determina sua incapacidade de acompanhar os outros componentes do grupo que ora passa a formar, e que não deve haver o temor do choque de gerações, sendo que isso é apenas uma falsa visão por parte dele, sendo que ele pode ter as mesmas condições de desenvolvimento que qualquer outro aluno.

Também se pretende, utilizando esses mecanismos, resgatar a um determinado grupo de cidadãos, aquilo que lhe foi cerceado de alguma forma nos períodos acadêmicos não tão distantes, independente de isso ter ocorrido por conta dele ou das instituições por onde passou, de maneira a fornecer uma base mais sólida de conhecimentos e, sendo assim, reduzir o impacto causado pelas experiências anteriores e demonstrando que o mesmo passa a ter as mesmas condições de frequentar os cursos que os outros componentes que farão parte de sua turma em sala de aulas. É crível que a adoção dessa postura na tentativa de resgatar a autoestima desses dois grupos de cidadãos serve para afirmar que há a vontade de melhorar as condições socioeconômicas dessa parcela da população, que é uma das razões da criação do programa PRONATEC.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AZENHA, Maria da Graça. **Construtivismo:** de Piaget a Emília Ferreiro. São Paulo: Ática, 2006. p.14 - 22.
- GALVÃO, Izabel. **Henri Wallon:** uma concepção dialética do desenvolvimento infantil. Petrópolis: Vozes, 1995.

MATHEUS, Tiago Corbisier. **Adolescência:** história e política do conceito na psicanálise. São Paulo: Casa do psicólogo, 2007.

OLIVEIRA, Marta Kohl et.al. **Piaget, Vygotsky, Wallon:** teorias psicogenéticas em discussão. São Paulo: Summus, 1992.

OLIVEIRA, Marta Kohl. **Vygotsky:** aprendizado e desenvolvimento: um processo sócio-histórico. São Paulo: Scipione, 2010. Coleção Pensamento e ação na sala de aula.

RODRIGUES, David. 2006. **Inclusão e educação:** doze olhares sobre a educação inclusiva. São Paulo: Summus, 2006.

SOUZA, M. M. M. (2015) *In:* ORTIZ, F. C, e SANTOS F. A. Org. Gestão da Educação a Distância. Ed. Atlas 1^a edição. 304 p.

Anais do**II Seminário Internacional de Integração Étnico-Racial e as Metas do Milênio****DIREITO AMBIENTAL E CRÉDITOS DE CARBONO*****Law Services Environmental And Carbon Credits*****Thiago Castro¹****Mônica Maria Martins de Souza²**

1. Thiago Castro é advogado, mestrando em Direito ambiental em Belo Horizonte MG. E-mail tsacastro@yahoo.com.br.

2. Mônica Maria Martins de Souza é Psicóloga e jornalista. Doutora em Comunicação e Semiótica, Mestre em Administração, Especialista em RH, Docência e Tecnologia educacional. Professora de Pós-graduação do Mackenzie, UNIP, ENIAC. Coordenadora de pesquisa, organizadora dos Seminários Eniac e Editora das Revistas Acadêmicas Caleidoscópio e Brasil para todos das Faculdades ENIAC FAPI e Revista Augusto Guzzo das Faculdades integradas Campos Salles. Email: prmonica@gmail.com.

ABSTRACT**RESUMO**

A Redução Certificada de Emissão, ou seja, o Crédito de Carbono vem recebendo um enorme destaque tanto no âmbito nacional quanto internacional, porque a camada de ozônio, a cada ano, agredida, ocasiona trágicos acontecimentos naturais. A sociedade mundial vem adotando medidas de controle e prevenção dos danos ao meio ambiente. O mercado de Créditos de Carbono originado do Protocolo de Quioto representa uma alternativa para os países que têm a obrigação de reduzir suas emissões de gases e, ao mesmo tempo, uma oportunidade de investimento para os países em desenvolvimento.

Palavras-chave: Redução Certificada de Emissão de gases, crédito de carbono, camada de ozônio.

The Certified Emission Reductions, ie the Carbon Credit has received a huge highlight both national and international, because the ozone layer, every year, assaulted, causes tragic natural events. World society has adopted control measures and prevention of damage to the environment. The originated Carbon Credit market of the Kyoto Protocol is an alternative for those countries which are obliged to reduce their greenhouse gas emissions and at the same time, an investment opportunity for developing countries.

Keywords: Reduction gas Certified Emission, carbon credit, ozone layer.

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como foco dar uma ideia propedêutica sobre a criação, desenvolvimento e

fundamentos do regime jurídico que norteia o Mercado de Créditos de Carbono, assim como os aspectos ambientais que justificam a criação de tal mercado. Discorrer sobre a referida matéria torna-se cada vez mais indispensável pelo fato da responsabilidade ambiental ganhar cada vez mais visibilidade, haja vista às inesperadas oscilações climáticas por consequência da emissão de gases do efeito estufa. Com efeito, a humanidade já começou a se preocupar com esses fatores que ameaçam a existência de qualquer espécie de vida na terra. Desde a Revolução Industrial, que foi o início da perversa ação do homem na natureza, no clima, na fauna e na flora, o planeta vem passando por oscilações climáticas que são sentidas por meio de tragédias que deixam suas marcas na história.

Devido às agressões da camada de ozônio, que perpetua efetivamente há décadas, os países desenvolvidos reconheceram a necessidade imediata de medidas e investimentos urgentes para o controle dos gases do efeito estufa. O Protocolo de Quioto, realizado em 1997, em Quioto, no Japão, foi o principal evento que tratou de forma ampla e eficaz sobre a emissão dos gases que afetam a regularidade da camada de ozônio. Mecanismos científicos para minimizar a emissão de gases do efeito estufa foram e estão sendo criados, e no Protocolo de Quioto se buscou a criação de mecanismos jurídicos e econômicos para estimular todos os países a contribuírem com esse objetivo. Originando-se, então, os Créditos de Carbono, que se tornou uma forma rentável para os países que emitem menos gases do efeito estufa, estimulando estudos e investimentos na busca de projetos que objetivem o controle de emissão desses gases.

O surgimento do mercado de Créditos de Carbono se deu no intuito de regular, através de estímulos financeiros, a emissão de gases maléficos a camada de ozônio. Em verdade, esse mecanismo ainda

está em processo de adaptação em muitos países que participaram do Protocolo de Quioto, máxime os países em desenvolvimento, contudo, vem se corroborando de forma gradativa no mercado mundial. A definição da natureza jurídica da Redução Certificada de Emissão – RCE - é de fato um dos assuntos mais debatidos na área de créditos de carbono. Não obstante sejam muitas as discussões a respeito da matéria, fato é que, até o momento, pouco consenso existe entre os estudiosos. Se por um lado há grande incerteza a respeito de tal delimitação, por outro não há dúvidas de que ela seja de singular relevo, principalmente porque a demarcação da natureza jurídica das RCEs deverá necessariamente repercutir no âmbito de análise do tratamento que tais instrumentos deverão receber do ponto de vista legal. Outro importantíssimo ponto a ser trazido, refere-se às formas de negociações das RCEs. Podendo ocorrer pela cessão, consistindo na negociação entre a parte geradora das RCEs e a que pretende obtê-las, em momento posterior ao desenvolvimento, ou na implementação do projeto de Mecanismo de Desenvolvimento Limpo (MDL), por meio de promessa de cessão futura.

A emissão das “tão sonhadas” RCEs somente poderá ocorrer após o início do projeto de MDL e certificação do projeto pelos órgãos competentes. O processo de certificação do projeto de MDL fora disciplinado pelo Protocolo de Quioto, que estabeleceu seis etapas consecutivas a serem observadas, sendo estas, a elaboração do documento de concepção do projeto, validação e aprovação do projeto, registro, monitoramento, verificação e certificação, e, finalmente, emissão e aprovação das RCEs. A atividade do projeto deve ser apresentada de forma detalhada por meio de demonstração de seu objetivo, descrição técnica, exposição e justificação do limite do projeto e, se for o caso, explicação de como a

tecnologia será transferida. O Brasil, ainda, por ser um país em desenvolvimento, não necessita de cumprir as regras estabelecidas pelo Protocolo de Quioto, mas, caso opte por reduzir suas emissões de gases do efeito estufa e sequestrar gás carbono, caminhará rumo ao desenvolvimento sustentável, o que significa melhoria nos aspectos ambiental, social e econômico. O papel jurídico neste mercado é indispensável e de suma importância, pois envolve a geração de créditos, titularidade, natureza jurídica, formas contratuais mais adequadas para comercialização e alocação dos riscos atinentes a projetos dessa natureza, seja no mercado atual ou futuro, tanto no âmbito nacional quanto no internacional.

1. O AQUECIMENTO GLOBAL

Para Marise Brandão em 30 de novembro de 2009, o aquecimento global é um fenômeno da natureza que representa:

"o aumento da temperatura terrestre - não só numa zona específica, mas em todo o planeta - e tem preocupado a comunidade científica cada vez mais. Acredita-se que seja devido ao uso de combustíveis fósseis e outros processos em nível industrial, que levam à acumulação na atmosfera de gases propícios ao Efeito Estufa, tais como o Dióxido de Carbono, o Metano e Óxido de Azoto" (Brandão 30 nov. 2009).

Em consequência do aquecimento pode-se observar que os raios do sol atingem o solo e irradiam calor na atmosfera. Como esta camada de poluentes dificulta a dispersão do calor, o resultado é o aumento da temperatura global. Embora este fenômeno ocorra de forma mais evidente nas grandes cidades, já se verifica suas consequências em nível global. Os líderes mundiais, com o intuito de minimizar o problema do aquecimento global, deram o primeiro passo importante para tanto, realizando a Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima, também

conhecida como Convenção-Quadro, realizada, de 4 a 14 de junho de 1992, no Rio de Janeiro (Eco-92), contudo, foi concebida em 9 de maio de 1992, na cidade de Nova York, iniciando sua vigência em 21 de março de 1994.

De acordo com Sister (2009, p. 7), desde o início da vigência da Convenção-Quadro, foram realizados 14 encontros, a saber:

1. COP-1, realizada em 1995, em Berlim, Alemanha;
2. COP-2, realizada em 1996, em Genebra, Suíça;
3. COP-3, realizada em 1997, em Quioto, Japão;
4. COP-4, realizada em 1998, em Buenos Aires, Argentina;
5. COP-5, realizada em 1999, em Bonn, Alemanha;
6. COP-6, realizada em 2000, em Haia, Holanda;
7. COP-6,5, realizada em 2001, em Bonn, Alemanha;
8. COP-7, realizada em 2001, em Marrakesh, Marrocos;
9. COP-8, realizada em 2002, em Nova Deli, Índia;
10. COP-9, realizada em 2003, em Milão, Itália;
11. COP-10, realizada em 2004, em Buenos Aires, Argentina;
12. COP-11, realizada em 2005, em Montreal, Canadá;
13. COP-12, realizada em 2006, em Nairóbi, Quênia;
14. COP-13, realizada em 2007, em Bali, Indonésia.

Conforme Sister (2009, p. 7), "esse tratado, previa a necessidade de se estabelecer ações e metas para a redução na emissão de gases poluentes". A preocupação da sociedade mundial com o aquecimento global é recente. A primeira medida que efetivamente cuidou da matéria com voracidade foi a partir da criação da Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima. Dentre as convenções descritas acima, a mais importante para o presente estudo fora a convenção realizada em Quioto, no Japão.

2. MEDIDAS E CONVENÇÕES

2.1 O Protocolo de Quioto

Em 1997, na cidade de Quioto, no Japão, foi realizada a 3ª Conferência das Partes, com o principal

objetivo de adotar medidas jurídicas e econômicas no combate ao aquecimento global, na qual contou com a presença de 166 países, entrando em vigência internacional em 16 de fevereiro de 2005, atualmente conta com mais de 176 membros.

O Protocolo de Quioto estimula a cooperação internacional para que sejam adotadas as seguintes ações básicas, conforme bem explana Milaré (2004, p. 940):

1. reforma de setores de energia e transporte;
 2. promoção do uso de fontes energéticas renováveis;
 3. eliminação dos mecanismos financeiros e de mercado inapropriados aos fins da Convenção;
 4. limitação das emissões de metano no gerenciamento de resíduos e dos sistemas energéticos;
- proteção das florestas e de outros sumidouros de carbono.

Em conformidade com Sabbag (2009, p. 33), “ao ratificarem o Protocolo de Quioto, as partes (em grande maioria os países desenvolvidos) comprometeram-se a reduzir, entre os anos de 2008 e 2012, a emissão dos gases de efeito estufa a níveis em média 5% inferiores aos níveis emitidos em 1990”.

Além disso, o Protocolo de Quito regulamentou a emissão dos seguintes gases de efeito estufa: dióxido de carbono, gás metano, óxido nitroso, hidrocarbonetos fluorados, hidrocarbonetos perfluorados e hexafluoreto de enxofre. Estes últimos três são eliminados principalmente por indústrias⁸. Atualmente, o único país industrialmente capaz que não ratificou o Protocolo foi os Estados Unidos da América, em virtude das seguintes razões:

Os Estados Unidos se retiraram do Protocolo de Kyoto em março de 2001, alegando que o custo do pacto era por demais elevado; injusta era a exclusão dos países em desenvolvimento; não havia provas que

relacionassem o aquecimento global com a poluição industrial; as reduções nas emissões de gases do efeito estufa prejudicariam a economia do país, pois este é atualmente dependente dos combustíveis fósseis. (DANIELLE LIMIRO, 2009, p. 42).

Os países em desenvolvimento não ficaram obrigados a comprometer-se pela redução de gases do efeito estufa, uma vez que estão em franco crescimento, sob pena de retardar o desenvolvimento industrial, uma vez que os maiores poluidores são indústrias que alimentam suas máquinas por meio de energia fóssil barata e de fácil extração do meio ambiente.

De acordo com o art. 3., § 1º, do Protocolo de Quioto:

As partes incluídas no Anexo I deve, individual e coletivamente, assegurar que suas emissões antrópicas agregadas, expressas em dióxido de carbono equivalente, dos gases de efeito estufa listados no Anexo A não excedam suas quantidades atribuídas, calculadas em conformidade com seus compromissos quantificados de limitação e redução de emissões descritos no Anexo B e de acordo com as disposições deste artigo, com vistas a reduzir suas emissões totais desses gases em pelo menos 5 por cento abaixo dos níveis de 1990 no período de compromisso de 2008 a 2012.

Conforme (LIMIRO, 2009, p. 42) “o Brasil ratificou o Protocolo de Quioto por intermédio do Decreto Legislativo nº 144, de 20.06.2002. Logo é considerado Kyoto-Compliance, podendo, portanto, realizar atividades no âmbito do Protocolo”. Insta salientar que somente as partes *Kyoto-Compliance* estão autorizadas a procederem as atividades previstas na Protocolo de Quioto, devendo, em contrapartida, obsevarem metas e prazos avencidos. Nesse sentido, “Para ser considerado Kyoto-Compliance, é necessário que o Estado, além de ser Parte da Convenção-Quadro

8

Disponível em:
http://www.suapesquisa.com/geografia/protocolo_kyoto.htm. Acesso em: 10 nov. 2009.

das Nações Unidas sobre Meio Ambiente, seja Parte também do Protocolo.” (LIMIRO, 2009, p. 42). Em verdade, as metas impostas aos países obrigados a reduzirem a emissão de gases são individualizadas. Para melhor esclarecimento, cabe transcrever os países constantes no Anexo I do Protocolo de Quioto:

Alemanha, Austrália, Áustria, Belarús, Bélgica, Bulgária, Canadá, Comunidade Européia, Croácia, Dinamarca, Eslováquia, Eslovênia, Espanha, Grécia, Hungria, Irlanda, Islândia, Itália, Japão, Letônia, Liechtenstein, Lituânia, Luxemburgo, Mônaco, Noruega, Nova Zelândia, Países Baixos, Polônia, Portugal, Reino Unido da Grã-Bretanha, Irlanda do Norte, República Tcheca, Romênia, Suécia, Suíça, Turquia, Ucrânia. (LIMIRO, 2009, p. 44).

Se o Protocolo de Quioto lograr êxito e demonstrar eficácia, calcula-se que a temperatura global reduza entre 1,4°C e 5,8°C até 2100.⁹ Sem dúvida, o Protocolo de Quioto, nada mais é que um Tratado de Direito Internacional, estabelecendo compromissos legalmente vinculantes de redução e sequestro de emissão de gases do efeito estufa, obrigando as partes depois de devida ratificação. O Protocolo de Quioto, apesar da sua amplitude no trato com o aquecimento global e com os créditos de carbono, foi ausente de normas regulamentadoras para a efetiva implementação dos instrumentos de flexibilização (MDL). Havia uma lacuna na forma procedural, pela qual os países em desenvolvimento atuariam juntamente com os países desenvolvidos para reduzirem as emissões globais de gases do efeito estufa e comercialização das RCEs. Para solucionar essa lacuna surgem os Acordos de Marrakesh, nos quais foram adotadas “Modalidades e Procedimentos do Mecanismo de Desenvolvimento

Limpo”, conforme preceitua o art. 12 do Protocolo de Quioto.

2.2 O Protocolo de Marrakesh

A partir desse evento, inicia-se uma nova era no mercado de crédito de carbono, pois garantiu aos investidores internacionais, maior segurança jurídica ao estabelecer regras procedimentais claras sobre a geração e titularidade de créditos de carbono. Os acordos reforçaram os princípios e objetivos do Protocolo de Quioto para regulamentar, da melhor maneira, a metodologia dos projetos de MDL, conforme Decisão 17/CP.7, como bem ensina Sabbag Bruno (2009, p. 38):

A Decisão 17/CP.7 prevê que é prerrogativa do país em desenvolvimento, que hospeda as atividades de projeto de MDL, aprovar o projeto por meio da emissão de uma Carta de Aprovação, onde o país reconhece que o projeto contribuirá para o seu desenvolvimento sustentável e que é implementado voluntariamente. Esta Decisão também reforça a ideia de que o MDL deve visar a transferência de tecnologia aos países em desenvolvimento, permitindo, assim, que eles contribuam para o combate ao aquecimento global. Ademais, foram regulamentadas as formas de trabalho da COP, da COP/MOP e Conselho Executivo do MDL, visando à plena implementação do art. 12 do Protocolo. Foram também especificadas as competências do Conselho Executivo e das Entidades Operacionais Designadas – EOD¹⁰, bem como definidas todas as etapas do ciclo do projeto de MDL, que serão objeto de análise específica nesta obra quando das ponderações acerca da geração de RCEs. Os dois mais importantes pontos dos Acordos foram a definição dos requisitos de participação em atividades de MDL, nos arts. 28 a 34 do Anexo da Decisão 17/CP.7, e a proceduralização do ciclo do projeto de MDL, no decorrer do seu texto [...].

⁹ Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Protocolo_de_Quioto#Sumidouros_de_carbono>. Acesso em: 10 nov. 2009.

¹⁰ Disponível em: <<http://www.jurisint.org/pub/06/sp/doc/12.htm>>. Acesso em: 10 nov. 2009.

No Brasil, para que os Mecanismos de Desenvolvimento Limpo se tornem efetivos, será necessário que as normas internacionais que regem o mecanismo sejam tão bem compreendidas quanto às normas brasileiras.

3. OS PRINCÍPIOS QUE REGEM O DIREITO AMBIENTAL APLICÁVEIS AOS CRÉDITOS DE CARBONO

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CR/88) enuncia no art. 225, caput: ‘Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações’. Verifica-se que tal norma, de natureza programática, não delimita o seu objeto de proteção, deixando tal responsabilidade ao legislador infraconstitucional. Portanto, se torna de suma importância tratar dos princípios ambientais que regem a matéria dos créditos de carbono.

3.1 Os princípios ambientais

Encontram-se, pois, no ordenamento jurídico brasileiro, com a função de orientar a atuação do legislador e dos poderes públicos na concretização e cristalização dos valores sociais relativos ao meio ambiente, harmonizando as normas do ordenamento ambiental, direcionando a sua interpretação e aplicação, e ressaltando, definitivamente, a autonomia do direito ambiental (Disponível em: <http://www.amigosdanatureza.org.br/revista/artigos/5b4dc884df16db76f14_bcb818e6b40fe.pdf> Juliana

Xavier Fernandes Martins¹). Revista Científica. Julho de 2008. Acesso em: 30 nov. 2009).

3.2 Princípio da Cooperação entre os povos

Este princípio denota um grande avanço internacional na busca de soluções mundiais para amenizar os problemas ambientais. Há o reconhecimento de que todos os países devem cooperar entre si, uma vez que os problemas ambientais não respeitam barreiras nacionais. Um grande problema ambiental que ocorre nos Estados Unidos, por exemplo, pode influir grandiosamente em todo o mundo, máxime, no tocante a emissão de gases de efeito estufa, ocasionando aquecimento global e inúmeras consequências sentidas de forma global. Com efeito, os Estados passaram a considerar mais seriamente a aplicação do dever de cooperação em suas políticas ambientais. Sem dúvida, na Carta da ONU verifica-se a preocupação por um processo de cooperação internacional, iniciado em 1945, que inseriu o seguinte propósito em seu texto:

A Carta da ONU, em seu capítulo I, art. 1º, parágrafo 3º coloca, como um de seus propósitos, conseguir uma cooperação internacional para resolver os problemas internacionais de caráter econômico, social, cultural, ou humanitário, e para promover e estimular o respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião. (LIMIRO, 2009, p. 53).

Houve outros eventos internacionais de cunho ambientais que explanaram bem essa preocupação com o meio ambiente mundial, sendo a Conferência em Estocolmo, que denota a real necessidade do livre intercâmbio de experiências científicas e do auxílio entre os países em tecnologia. Além da Rio-92, tratando a preocupação e a importância do relacionamento entre países. No artigo

24 da Declaração de Estocolmo sobre o meio ambiente, denota-se a necessidade de cooperação entre os povos para assuntos ambientais, conforme se verifica abaixo:

Todos os países, grandes ou pequenos, devem empenhar-se com espírito de cooperação e em pé de igualdade na solução das questões internacionais relativas à proteção e melhoria do meio. É indispensável cooperar mediante acordos multilaterais e bilaterais e por outros meios apropriados, a fim de evitar, eliminar ou reduzir, e controlar eficazmente os efeitos prejudiciais que as atividades que se realizem em qualquer esfera possam acarretar para o meio, levando na devida conta a soberania e os interesses de todos os Estados.

Fincar firmes raízes deste princípio é relevante para o futuro do mercado de créditos de carbono, uma vez que o sucesso só será almejado com a participação de vários países. Para corroborar a função do Princípio de Cooperação entre os povos, vale citar os ensinamentos de Danielle Limiro (2009, p. 54):

Dessarte os atos internacionais já assentados, como a Convenção Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima e o Protocolo de Kyoto, são resultados de um esforço conjunto, realizado por diversos países para se debaterem as questões climáticas e se alcançar um consenso para a criação de regras e procedimentos que visem ao combate do aquecimento global. Interessante é ressaltar também que a cooperação internacional deve ter um espírito de parceria global em busca do desenvolvimento sustentável. Todavia, essa busca deve ter parcimônia nas atribuições dadas a cada país. Em razão das desigualdades financeiras e tecnológicas existente entre os países desenvolvidos e os em desenvolvimento aqueles possuem “maior responsabilidade” que estes como prevenção ambiental. Por tal razão, foi criado o princípio das “responsabilidades comuns, porém diferenciadas”.

Cumpre salientar, que a necessidade de cooperação entre os países, objetivando a proteção do meio ambiente não implica uma afronta à soberania dos Estados.

3.3 Princípio das responsabilidades

comuns, porém diferenciadas

O princípio das “responsabilidades comuns, mas diferenciadas” é tratado no art. 3º, § 1º, da convenção-quadro das nações unidas sobre mudança do clima.

As partes devem proteger o sistema climático em benefício das gerações presentes e futuras da humanidade com base na equidade e em conformidade com suas responsabilidades comuns, mas diferenciadas e respectivas capacidades. Em decorrência, as partes países desenvolvidos devem tomar a iniciativa no combater à mudança do clima e a seus efeitos adversos.

Um dos objetivos desse princípio é demonstrar que as maiores parcelas de emissões globais e históricas de gases de efeito estufa, foram emitidas pelos países desenvolvidos. Franghetto e Gazani (2002, p. 38) citados por Danielle Limiro (2009, p. 55) cometam:

[...] Em consonância com o Princípio do Poluidor-Pagador, prega que aquele que utiliza técnicas poluidoras (países desenvolvidos) há mais tempo que os menos desenvolvidos, por uma questão de equidade, tem o dever de contribuir proporcionalmente à poluição que causou, arcando com a maior parte do ônus de mitigar os efeitos adversos da mudança do clima. Daí, a adoção do Princípio de Responsabilidade Comum, porém Diferenciada, de acordo com o grau de poluição causado pelos países desenvolvidos.

Para melhores esclarecimentos, cita-se o conceito lecionado por Limiro (2009, p. 55):

Esse princípio reconhece a desigualdade econômica existente entre os países desenvolvidos e os sem desenvolvimento e atribui que aqueles tiveram desenvolvimento superior ao destes em razão da anterioridade do processo de industrialização. Finalmente, o princípio das “responsabilidades comuns, mas diferenciadas reconhece que todos os países, especialmente os países em desenvolvimento, precisam ter acesso aos recursos necessários para alcançarem um desenvolvimento social e econômico sustentável”. E para que os países em desenvolvimento progridam em direção a

essa meta, seus consumos de energia necessitarão aumentar levando em conta as possibilidades de alcançarem maior eficiência energética e de controlarem as emissões de gases de efeito estufa em geral, até mesmo mediante a aplicação de novas tecnologias em condição que tornem essa aplicação, econômica e socialmente benéfica.

3.4 Princípio do Poluidor-Pagador

De acordo com a Revista de Direito Ambiental, sob a coordenação de Antônio Herman e Edis Milaré, este princípio indica que o poluidor deverá suportar o custo das medidas tomadas pelo Poder Público para assegurar a preservação do meio ambiente. Assim, tendo por base o princípio poluidor-pagador, busca-se responsabilizar diretamente o poluidor pela reparação dos danos causados, alijando o fardo econômico que a poluição coloca sobre os poderes públicos¹¹.

Em verdade, tal fato foi enfatizado e preceituado no item 16 da declaração do Rio de Janeiro, firmada em 1992, sugerindo que, as autoridades nacionais devem esforçar-se para promover a internalização dos custos de proteção do meio ambiente e o uso dos instrumentos econômicos, levando-se em conta o conceito de que o poluidor deve, em princípio, assumir o custo da poluição, tendo em vista o interesse público, sem desvirtuar o comércio e os investimentos internacionais.

No dizer de Cristiane Derani (apud Revista de Direito Ambiental, 2003, p. 170),

"O princípio do poluidor-pagador, embutido na legislação ambiental, necessariamente se fará presente nas políticas públicas, implementadas com base em tais instrumentos legais", embora se admita que, (...) por ser um princípio estrutural, sua manifestação nas políticas públicas não é determinante dos comportamentos, porém, [pelo menos] orientadora (...). A realização desta diretriz do poluidor-pagador é um fator necessário para a efetivação do direito

constitucional a um meio ambiente ecologicamente equilibrado.

O princípio “poluidor pagador” vem sendo visto pelos doutrinadores como mecanismo capaz de dirimir ou, ao menos, atenuar essa problemática.

Para Limiro (2009, p. 57):

O princípio não visa a suportar a poluição mediante um preço, bem como não se limita apenas a compensar os danos causados, mas sim evitar o dano ao ambiente. Trata-se da concepção de que quem polui deve arcar com os danos, e não a de que quem pagou pode poluir. O sintagma nominal “poluidor pagador” é diferente de “pagador poluidor”.

3.5 Princípio da Precaução e da Prevenção

Nas questões climáticas, o princípio da precaução está expresso no art. 3º, § 3º, da Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima:

As Partes devem adotar medidas de precaução para prever, evitar ou minimizar as causas da mudança do clima e mitigar seus efeitos negativos. Quando surgirem ameaças de danos sérios ou irreversíveis, a falta de plena certeza científica não deve ser usada como razão para postergar essas medidas, levando em conta que as políticas e medidas adotadas para enfrentar a mudança do clima devem ser eficazes em função dos custos, de modo a assegurar benefícios mundiais ao menor custo possível. Para esse fim, essas políticas e medidas devem levar em conta os diferentes contextos socioeconômicos, ser abrangentes, cobrir todas as fontes, sumidouros e reservatórios significativos de gases de efeito estufa e adaptações, e abranger todos os setores econômicos. As partes interessadas podem realizar esforços, em cooperação, para enfrentar a mudança do clima.

Para Antunes (2002, pp. 35-36), os princípios da precaução e prevenção são independentes entre si:

O Princípio da precaução é aquele que determina que não se produzam intervenções no meio ambiente antes de ter certeza que estas não serão adversas para o meio ambiente. É evidente, entretanto, que a qualificação de uma intervenção como adversa está vinculada a um juízo de valor sobre a qualidade da mesma e a uma análise

¹¹ Revista de Direito Ambiental, Junho 2003, p. 168, Coordenação de Antônio Herman e Edis Milaré.

de custo/benefício do resultado da intervenção projetada. Isto deixa claro que o princípio da precaução está relacionado ao lançamento no ambiente de substâncias desconhecidas ou que não tenham sido suficientemente estudadas. [...].

Limiro (2009, p. 59) condiz com o mesmo entendimento:

O princípio da precaução é utilizado para se evitarem ou minimizarem as possibilidades de riscos dos efeitos nocivos da mudança do clima. Para tanto, determina sejam formuladas políticas globais, por intermédio da cooperação internacional, bem como políticas internas, sendo que ambas devem considerar os diferentes contextos socioeconômicos.

Estes princípios são amplamente utilizados para minimizarem ou se evitarem qualquer possibilidade de riscos que estejam para ocorrer sobre o meio ambiente. Tendo com função a responsabilização de futuros agressores, uma vez que atua na raiz do problema, pois havendo perigo de dano aparentemente irreversível ou de difícil reparação, o responsável será impedido, ou desde já responsabilizado.

3.6 Princípio da Participação e da Informação

Estabelece o Princípio 10, da Declaração do Rio-92:

A melhor maneira de tratar as questões ambientais é assegurar a participação, no nível apropriado, de todos os cidadãos interessados. No nível nacional, cada indivíduo terá acesso adequado às informações relativas ao meio ambiente de que disponham as autoridades públicas, inclusive informações acerca de materiais e atividades perigosas em suas comunidades, bem como a oportunidade de participar dos processos decisórios.

Para que esse princípio alcance seu objetivo, os Estados deverão estimular a participação e conscientização da sociedade, disponibilizando informações aos interessados, pois o meio ambiente é um bem de todos. Além disso, o Estado deverá

proporcionar políticas apropriadas para que a sociedade conscientize e procure se informar sobre todos os problemas ambientais que a envolva.

3.7 Princípio do Desenvolvimento Sustentável

O princípio do desenvolvimento sustentável, não só nas questões climáticas, mas também em todas as áreas do Direito Ambiental é tido como fundamental para se proteger e proporcionar também às futuras gerações a oportunidades de usufruir dos benefícios de nosso planeta. Para Milaré (2004, p. 148), o princípio do desenvolvimento sustentável cria um duplo direito “O primeiro assegura o direito do ser humano de desenvolver-se e realizar as suas potencialidades, individual ou socialmente. O segundo, o direito de assegurar aos seus pôsteros as mesmas condições favoráveis”. Esse princípio busca aliar o desenvolvimento e preservar o meio ambiente, duas vertentes que transitam ao contrário para qualquer indústria. Ora, produzir, desenvolver, necessita de energia, e, economicamente, quanto mais baixo o valor do custo melhor será o retorno. Portanto, o maior desafio do desenvolvimento sustentável é fazer com que as indústrias usem fonte de energia renovável.

4. OS CRÉDITOS DE CARBONO

Na realidade é que não foi no Brasil que as RCEs tiveram a denominação como “créditos de carbono”, sendo um tanto quanto incerto o local de origem da expressão. É possível notar que boa parte das principais nações faz uso do termo nos seus respectivos idiomas. Apenas para citar alguns exemplos: “carbon credits (inglês), crédits de carbone (francês) e accreditamento del carboni (italiano)”

(SISTER, 2008, p. 50). Tal assertiva se torna louvável, vez que, quando o assunto trata de Protocolo de Quioto e as oportunidades geradas do MDL, não são raras as referências ao termo “créditos carbono” em comparação às RCEs geradas por atividades de Projetos de MDL criados no contexto do Protocolo de Quioto. Portanto, as RCEs - Reduções Certificadas de Emissões e a expressão Créditos de Carbono não podem ser consideradas sinônimas, uma vez que RCE foi criada pelo Protocolo e Créditos de Carbono já era assim tratado em outros países na busca de mecanismos internos para redução de emissão de gases poluentes, máxime dióxido de carbono.

4.1 Natureza jurídica da Redução Certificada de Emissão

Antes de discorrer sobre a titularidade da RCE “é de suma importância classificar a natureza jurídica da RCE à luz do nosso ordenamento jurídico, em virtude da omissão normativa sobre o tema, tanto no âmbito nacional quanto no âmbito internacional.” (SABBAG, 2009, p. 89). Acontece que os preceitos que criaram a RCE não garantiram a esta, para sua atuação no mercado mundial, a existência de documento por meio físico ou documental, não se tratando propriamente de título de cártyula (característica indispensável de um título de crédito), pois a sua existência e transferência ocorre por meio eletrônico. Em verdade, determinar a natureza jurídica da RCE não é algo fácil, eis que os países participantes não podem classificar a natureza jurídica da RCE observando, intrinsecamente, os seus ordenamentos jurídicos, sobretudo, porque, a RCE só pode ser emitida pelo Conselho Executivo do MDL (Secretariado da Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima), em Bonn, na

Alemanha. Nesse contexto, cabe transcrever a citação de Bruno Kerlakian Sabbag (2009, p. 90) para melhor entendimento sobre qual será o posicionamento dos países participantes:

O que os países podem fazer, conforme será abordado no decorrer deste trabalho, é estabelecer mercados internos para negociar um “espelho” da CER bem como definir a natureza jurídica deste “espelho” para fins exclusivos de mercado interno sobre o qual os países possuem jurisdição. Estas negociações no mercado interno poderiam ser espelhadas no Sistema de Registro no âmbito do Protocolo de Quioto, por meio da liquidação física das transações ocorridas no mercado interno por intermédio da transferência das respectivas CERs entre contas neste Sistema de Registro no âmbito do Protocolo de Quioto.

O mesmo autor ressalta que nenhum país do mundo definiu a natureza jurídica da RCE. Sem dúvida, mencionar essa problemática se faz necessário, uma vez que, ainda existem grandes incertezas sobre os Créditos de Carbono, não quanto a sua existência, mas, quanto a sua forma de existir.

Importa salientar, que, o Brasil, através do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior e da Bolsa de Mercadorias e Futuros, vem apostando na evolução do Mercado de Créditos de Carbono a partir de 2012, tentando ser um intermediador entre o Conselho Executivo do MDL e os entes brasileiros de personalidade jurídica privada, tornando esse mercado mais atrativo. O Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, no intuito de dar liquidez às transações de RCEs por meio de um Banco de Projetos e um Sistema de Leilão de RCEs, realiza leilões no mercado de balcão. Por outro lado, a classificação da RCE reflete diretamente nos tributos, que podem gerar isenções tributárias e nas negociações dentro do direito interno.

Os poucos doutrinadores que se tem sobre o assunto são quase unâimes em afirmar que a natureza jurídica das RCEs são bens intangíveis. Para Hugo

Natrielli de Almeida, a RCE tem natureza jurídica de bem incorpóreo:

A partir de tais definições, pilares do ramo do direito privado que cuida do estudo das coisas, podemos classificar os “Créditos de Carbono” com bens incorpóreos, imateriais ou intangíveis, tendo em vista que estes não têm existência física, mas são reconhecidos pela ordem jurídica (Protocolo de Quioto), tendo valor econômico para o homem, uma vez que são passíveis de negociação. (Créditos de carbono: natureza jurídica e tratamento tributário. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.aspx?did=7307>>. Acesso em: 2 jan. 2008 – apud SABBAG, 2009, p. 91).

Corroborando ainda mais o entendimento descrito acima, Werner Grau Neto (2008) leciona o seguinte:

a natureza jurídica do certificado de emissões reduzidas é um tema polêmico e muitas opiniões têm sido trazidas ao debate. Em síntese, são cinco as potenciais categorias para se classificar os certificados: commodity, título mobiliário, prestação de serviço, bem incorpóreo e valor imobiliário. A ausência de fungibilidade e vinculação do certificado à atividade de MDL; a existência de equivalência monetária e não obrigação pecuniária em si; a inexistência de uma prestação de serviço e sim a realização de uma cessão de crédito, são elementos a afastar a consideração do certificado como commodity, título mobiliário ou prestação de serviço. Assim, pende entre bem incorpóreo e valor mobiliário a classificação para o certificado de emissões reduzidas. Parece correto dizer que o objeto do certificado pode ser havido como um bem, de natureza incorpórea, enquanto que o certificado propriamente dito não seria um bem, mas sim um valor mobiliário. O bem objeto da atividade de MDL é a redução de emissão de gases de efeito estufa. O certificado representa o valor equivalente, de natureza mobiliária, desse bem. (Jornal Valor Econômico, 13.8.2008, p. E2 apud SABBAG, 2009, p. 87).

Conciliando do mesmo entendimento, Casillo Gonçalves (2007, p. 258), nos seguintes termos: “Finalmente, entendemos se enquadram as RCEs na categoria de bem intangível puro, por representarem direitos passíveis de serem usufruídos por seus respectivos titulares”. Mas, a melhor doutrina que discorre sobre o tema é de Gabriel Sister, em sua obra Mercado de Carbono e Protocolo de Quioto: aspectos negociais e tributação (Rio de Janeiro: Elsevier, 2007,

pp.36-37), citando, para tanto, lições de Sílvio Rodrigues, Sílvio de Salvo Venosa e Washington de Barros Monteiro, ensinamentos que valem transcrever:

De acordo com visão civilista consagrada em nossa doutrina e, mais recentemente, em nosso próprio Código Civil de 2002, os objetos suscetíveis de conceder uma utilidade ao homem dividem-se entre coisas (res) e bens. A base para tal divisão encontra-se no Direito Romano, para o qual o termo res tem sentido quase tão amplo com a palavra “coisa” em nosso idioma. A diferenciação dos termos “coisa” e “bem” é muito bem esclarecida pelo ilustre Sílvio de Salvo Venosa, como observamos a seguir: “Entende-se por bens tudo o que pode proporcionar utilidade aos homens. Não deve o termo ser confundido com coisas, embora a doutrina longe está de ser uníssoma. Bem, numa concepção ampla, é tudo que corresponde a nossos desejos, nosso afeto em uma visão não jurídica. No campo jurídico, bem deve ser considerado aquilo que tem valor, abstraindo-se daí a noção pecuniária do termo. Para o direito, bem é uma utilidade econômica ou não econômica. O termo bem é uma espécie de coisa, embora por vezes seja utilizado indiferentemente. (...) Assim, todos os bens são coisas, mas nem todas as coisas merecem ser denominadas bens. (...) Em síntese, é possível concluir que os bens de natureza corpórea são aqueles que possuem existência física, ou seja, sujeitam-se facilmente à percepção dos seres no plano material, físico e atômico. Os bens incorpóreos, por sua vez, são aqueles que, apesar de existirem, não possuem existência tangível. É importante ressaltar que, muito embora os bens intangíveis não possuam existência física, é inquestionável o seu interesse ao mundo jurídico, vez que apresentam utilidade e valor econômico para os seres humanos e pode ser objeto de negociação entre partes. As RCEs, conforme pudemos observar em capítulo próprio, são certificados que atestam o cumprimento das normas do MDL, o que, em uma última análise, significa que a redução das emissões ou o sequestro de carbono está ocorrendo conforme o plano previamente estabelecido pela parte que o apresentou. Representam, dessa maneira, verdadeiro direito daquele que cumpriu com as exigências estabelecidas no texto normativo. Assim, com base na classificação de bens sedimentada pela legislação e doutrina pátria, é possível afirmar que as RCEs, enquanto direitos sem existência tangível, todavia com valor econômico, enquadram-se com perfeição na acepção de bens intangíveis. (Grifo conforme original).

Portanto, conforme a melhor doutrina, apesar de embrionária, a natureza jurídica da RCE é considerada bem intangível ou incorpóreo, não

podendo ser denominada como *commodities* (mercadorias), uma vez que faltam elementos essenciais para tanto, pois não é um bem de natureza corpórea, ou seja, falta existência física.

4.2 O Mercado De Crédito De Carbono

Depois de vencida a parte de emissão dos Créditos de Carbono, passa-se a tratar da forma de comercialização (Contrato de Promessa de Cessão e Bolsa de Mercadorias). Mas antes de se ater ao tema, é importante relembrar que o Crédito de Carbono, ao contrário que todos acham, não é considerado um título de crédito comum, pois conforme já tratado, não é uma cártyula, e sim, um documento eletrônico. Vale salientar que a natureza jurídica das RCEs trata-se de bens imateriais/intangíveis, conforme ficou bem evidenciado em capítulo próprio.

Nas sábias palavras de Sílvio de Salvo Venosa (2006, p. 305): “as coisas corpóreas podem ser objeto de compra e venda, enquanto as incorpóreas prestam-se à cessão. As coisas incorpóreas não podem ser objeto de usucapião nem de transferência pela tradição, a qual requer a entrega material da coisa”. Ainda, nesse sentido, Sister (2009, p. 98):

Quando se estudou, em capítulo próprio, a natureza jurídica das RCEs, foi possível concluir, por meio das divisões e conceitos existentes em nosso Direito Civil, que tais instrumentos enquadram-se com perfeição na classificação de simples bens incorpóreos ou intangíveis. Em oportunidade seguinte, foi demonstrado também que os negócios jurídicos que tivessem por objeto RCEs constituiriam hipótese atípica, enquanto as negociações de RCEs compartilhariam exatamente as mesmas características observadas nos tradicionais contratos de cessão de direitos amplamente tratados por nossa doutrina civilista e comercial.

4.3 Comercialização Dos Créditos De Carbono

A comercialização dos Créditos de Carbono pode dar-se a qualquer momento, ou seja, desde a elaboração do projeto até a efetiva emissão da RCE, podendo ocorrer de forma unilateral, bilateral e multilateral, e quanto ao meio, por Contrato de Cessão, Contrato de Promessa de Cessão e através da Bolsa de Mercadorias. A forma unilateral é considerada a mais simples e comum na transação de Créditos de Carbono, pois o projeto é procedido e elaborado de forma direta pela entidade pública ou privada interessada, com o intuito de obter lucros, e, dessa forma, a comercialização é mais vantajosa e o retorno mais imediato. O modelo unilateral segundo Limiro (2009, p. 124) “é caracterizado pelo fato de as entidades públicas ou privadas do país, financiando ou não o desenvolvimento de projetos de MDL, adquirirem as RCEs correspondentes e operarem sua comercialização internacional em bases mais vantajosas, competitivas e no momento mais favorável”.

A forma bilateral é mais desenvolvida pelos países industrializados que negociam com os países em desenvolvimento. Nesse caso, existe uma união de interessados, sendo que os investidores dos países desenvolvidos financiam os projetos de MDL. Há uma verdadeira organização entre empresas compradoras de RCEs com as empresas de países em desenvolvimento. Vidigal (2007, p. 234) comenta que esse modelo é mais atrativo aos países em desenvolvimento, pois eles mesmos são os principais investidores e beneficiados. Para tanto, é necessário que esses países possuam capacidade técnica e recursos para investirem no desenvolvimento de projetos de MDL. Nesse tipo de comercialização o Direito Internacional Privado é amplamente usado, pois a transação se concretiza por intermédio de contrato internacional de compra e venda de créditos

de carbono, acordo que gera direitos e obrigações para ambas as partes. No Brasil esse tipo de contrato é regido pelas leis do país onde foi proposto, conforme o art. 9º, da Lei de Introdução ao Código Civil:

Art. 9º Para qualificar e reger as obrigações, aplicar-se-á a lei do país em que se constituírem. § 1º Destinando-se a obrigação a ser executada no Brasil e dependendo de forma essencial, será esta observada, admitidas as peculiaridades da lei estrangeira quanto aos requisitos extrínsecos do ato. § 2º A obrigação resultante do contrato reputa-se constituída no lugar em que residir o proponente.

Conforme demonstrado no tópico específico, é de suma importância definir o bem transacionado, delimitar a quantidade e RCEs geradas pelo projeto e a consignação sobre seus direitos, bem como o modo e o período em que ocorrerá a transferência dos créditos de carbono. Já o modo multilateral é caracterizado pela participação de diversas instituições públicas e privadas que adquirem RCEs ou contribuem com o financiamento de projetos de MDL. Vidigal (2007, p. 244) explica que as empresas multinacionais de países desenvolvidos “destinam recursos à geração e à implantação dos projetos de MDL por meio de investimentos baseados em contratos firmados entre os próprios investidores e os países em desenvolvimento, os quais recebem estes investimentos”. Para Limiro (2009, p. 127): “Essa modalidade reduz a margem de riscos inerentes a novos empreendimentos e às dúvidas quanto aos riscos reais, bem como permite maior manipulação de preços (especulação) em função do prazo, das exigências e do padrão de demanda por redução de emissões certificadas”.

Sobre essa modalidade, Vidigal (2007, p. 245) relata que:

[...] para implantação financeira de projeto de MDL, têm-se, de um lado, os investidores dos países Partes do Anexo I e, de outro lado, o desenvolvimento e financiamento do projeto. Os investidores dos países desenvolvidos Partes do Anexo I reúnem-se em fundos de investimentos com o objetivo de

obter as RCEs. O escopo desse modelo é exatamente dificultar a negociação direta das futuras RCEs entre as partes envolvidas. Assim, o objetivo desse modelo é a centralização da comercialização dos créditos obtidos em razão da redução das emissões de gases do efeito estufa. Desta forma, os investidores recebem os certificados emitidos de forma proporcional ao investimento líquido realizado.

Espera-se muita da forma multilateral de criação dos créditos de carbono, haja vista que, indubitavelmente, é a mais tendenciosa e comprometedora para movimentar bilhões de dólares, pois há uma homogeneização de empresas multinacionais de inúmeros países a fim de obter lucros advindos da comercialização internacional, que gerarão investimentos em inúmeros países em desenvolvimento. Depois de mencionar essa premissa, passa-se a verificar os meios de transmissão das RCEs.

4.2.2 Bolsa de Mercadorias e Futuros

As Bolsas mundiais estão se especializando cada vez mais nas transferências, por seus meios, das RCEs. A grande vantagem nesse meio de transferência é que há uma maior publicidade aos interessados no mercado. Sobretudo, porque, podem cadastrar-se tanto empresas nacionais ou internacionais, para registrarem suas intenções de estarem adquirindo ou cedendo RCEs. Conforme bem explicado por Sabbag (2009, p. 95): “Podem ser registrados no Banco de Projetos da BMeF tanto projetos de MDL já validados por uma Entidade Operacional Designada quanto projetos ainda em fase de concepção. Podem ainda ser publicadas no site informações financeiras e ambientais do projeto, visando a atrair investidores e compradores de créditos de carbono”.

Sabbag (2009, p. 94), registra que, “no Brasil, recentemente foi criado o Fundo Brasil Sustentabilidade do BNDES – o primeiro Fundo de

Investimento em Participações do Brasil voltado exclusivamente para projetos de MDL". O mesmo autor acrescenta que: "Em 2007, na cidade de São Paulo, já ocorreu um leilão público de mais de 800.00 (oitocentos mil) créditos de carbono, como forma de ceder créditos provenientes do MDL no Aterro Bandeirantes, em São Paulo, os quais foram negociados por EURO, sendo 16,20 a unidade".

Conforme se verifica, será de grande utilidade a negociação de Créditos de Carbono em Bolsa de Mercadorias, o que garantirá ao investidor uma liquidez imediata. Nesse sentido, Limiro (2009, p. 129):

Além de Banco de Projetos, a BMeF ainda possibilita a comercialização dos créditos de carbono por meio do sistema eletrônico de leilão. Os fornecedores das RCEs podem solicitar à BMeF o agendamento do leilão, e a participação dos interessados ocorre via internet, cujas sessões de negociação são estruturadas, respeitando-se as práticas internacionais do mercado de carbono e buscando adequação às necessidades do titular dos créditos a serem leiloados.

4.2.3 Contrato de Cessão de Reduções de Emissão

Atualmente, apesar de ser o meio de transmissão de RCEs mais usados no Mercado de Créditos de Carbono apresenta diversos riscos, em virtude da falta de maturidade do mercado e pela inexperiência dos interessados na aprovação do projeto para emissão da RCEs. Em verdade, quanto mais avançado o projeto, maior será o valor pago pelo comprador, uma vez que os riscos da não aprovação serão mínimos. Os contratos deverão ser muito bem redigidos, principalmente quanto à titularidade, percentual de cada participante e a forma de transferência, podendo ser, todavia, de promessa. Diante desses argumentos, vale salientar as ponderações de Sabbag (2009, pp. 98-99) a respeito

das cláusulas contratuais mais importantes em um contrato de cessão de reduções de emissão, sem dúvida, a melhor doutrina para tanto.

Primeiramente, o contrato deverá definir as partes e o seu objeto, deixando claro se tratar de um projeto de MDL, e indicar o seu estágio no ciclo do projeto e as características das atividades. Recomenda-se anexar o Documento de Concepção do Projeto ou o respectivo PIN, bem como os demais relatórios e documentos eventualmente disponíveis, informando quais versões desses documentos deverão prevalecer na eventualidade de contradições;

- O contrato deverá trazer a definição técnica-jurídica dos termos específicos nele contidos, de acordo com as normas nacionais e internacionais aplicáveis, visando a evitar futuros questionamentos e facilitar a sua interpretação. Na versão em português, sugere-se utilizar a linguagem técnica consoante tradução das normas internacionais feita pela Comissão Interministerial de Mudança Global do Clima;

- Deverá restar claro que se trata de cessão de direitos relativos a reduções de emissão de gases de efeito estufa ou absorção de gás carbônico, indicando a quantidade de créditos de carbono e o período de geração e obtenção destes. Caso o comprador não adquira todos os créditos a serem gerados pelo projeto, poderá ser estipulada cláusula de preferência para os demais créditos de carbono;

- Possíveis investidores poderão fazer parte do contrato, ao menos como intervenientes, descrevendo as condições de sua participação no projeto, especialmente quando o retorno desse investimento se der em créditos de carbono;

- Deve ser declarado e demonstrado pelo vendedor que ele possui titularidade de todos os créditos negociados; e devem ser definidos os participantes do projeto e o(s) ponto(s) focal(s);

- O momento e forma da transferência devem ser bem definidos, regulando expressamente a transferência de titularidade dos créditos e de todos os demais direitos a eles inerentes. Nesse sentido, deverá ser indicada a conta do comprador à qual os créditos deverão ser distribuídos ou transferidos;

- Descrição dos aspectos técnicos sobre o cumprimento pelas atividades do projeto das normas nacionais e internacionais aplicáveis ao ciclo do projeto do MDL e critérios de elegibilidade e sustentabilidade, contendo a descrição e definição das obrigações de cada contratante durante cada fase do ciclo do projeto do MDL, com especial atenção às atividades de monitoramento. Essa cláusula é de extrema importância e deve ser bastante detalhada para cada responsabilidade durante todo o ciclo do projeto (ex.: contratação das Entidades Operacionais Designadas, implementação, operação e monitoramento do projeto, entre outras);

- Todo e qualquer risco inerente ao projeto deverá ser claramente alocado (ex.: riscos de geração de créditos, riscos de metodologia, riscos ambientais e trabalhistas, entre outros), devendo ser feita a alocação de responsabilidades e a definição das garantias e indenizações, incluindo possíveis cláusulas penais contratuais. Nesse ponto, poderão as partes optar pela contratação de um seguro, se disponível no mercado;

- O preço a ser pago pelo crédito de carbono e as condições de pagamento deverão ser bem definidos, incluindo a responsabilidade pelo pagamento dos tributos nacionais e internacionais aplicáveis, de eventuais prestadores de serviço contratados e de *royalties*, se for o caso;

- Deverão ser estabelecidas as hipóteses de rescisão contratual, bem como alocadas as responsabilidades no caso de não-geração de créditos e demais hipóteses de contingência;

- Deverão ser definidas as hipóteses em que poderá haver cessão de direitos e obrigações

- O comprador poderá exigir o direito de realizar vistorias e auditorias na atividade de projeto, por terceiros contratados, para verificar a condução apropriada das atividades, bem como se reservar o direito de fazer exigências sobre os procedimentos de implementação do projeto. Poderá também ser estipulado que o vendedor entregará relatórios periódicos sobre o desenvolvimento da atividade de projeto e monitoramento.

- Poderá ser prevista cláusula de publicidade e/ou confidencialidade de informações e tecnologia, bem como cláusula de sobrevivência das disposições contratuais;

- Deverão ser previstas as hipóteses de força maior e de caso fortuito;

- Definir-se-ão as formas de solução de controvérsia, preferencialmente optando pela arbitragem (nacional ou internacional, conforme o caso e valor do contrato);

- Definição da lei aplicável;

- Aspectos gerais, tais como procedimento de comunicação e notificação entre as partes, procedimento para aditar o contrato, alocação de despesas diversas, entre outros;

- Assinatura dos representantes legais das partes e das testemunhas, indicando a data da assinatura, a quantidade e o idioma das vias originais impressas;

- Hipóteses de rescisão contratual; e

- O contrato poderá conter anexos, com os documentos de descrição do projeto, cronograma de geração, emissão e transferência de RCEs, bem como uma planilha de custos, entre outros.

Com o passar dos anos, essa forma de comercialização irá ficar para segundo plano, perdendo para bolsa de valores que será muito mais

usada. Por fim, importa salientar que o contrato em questão, no Ordenamento Jurídico Pátrio, é negócio jurídico de direito privado, e as partes irão livremente discorrer sobre as cláusulas contratuais, observando normas tanto nacionais quanto internacionais aplicáveis ao MDL. Até porque várias regras a respeito estão sendo sedimentadas no âmbito internacional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Redução Certificada de Emissão, ou seja, o Crédito de Carbono vem recebendo um enorme destaque tanto no âmbito nacional quanto internacional, porque a camada de ozônio, a cada ano, agredida, ocasiona trágicos acontecimentos naturais. A sociedade mundial vem adotando medidas de controle e prevenção dos danos ao meio ambiente. O mercado de Créditos de Carbono originado do Protocolo de Quioto representa uma alternativa para os países que têm a obrigação de reduzir suas emissões de gases e, ao mesmo tempo, uma oportunidade de investimento para os países em desenvolvimento.

Foi demonstrado que os Créditos de Carbono não se encontram totalmente regulamentados, e como foi possível observar, há muito que se fazer, pois, ainda não existe norma legalmente aplicável e, principalmente, força política. Iniludivelmente, quanto ao papel fundamental dos juristas na implantação dos Créditos de Carbono, conforme se verifica no presente artigo, temas como a Natureza Jurídica, a Titularidade e a Comercialização depende de conceituação e regramentos que somente o jurista tem competência para tanto. Todavia, o Direito Ambiental é o ramo do Direito Pátrio precursor da aplicação e adaptação dos Créditos de Carbono no Brasil, até, porque, conforme ficou demonstrado, a principiologia pátria está basicamente pronta.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ANTUNES, P. B. **Direito ambiental**. 6. ed. rev., ampl. e atual. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2002.
- BRANDÃO, Marise. Aquecimento Global. **Planeta Terra**. Disponível em: <<http://aquecimentoglobal.webeducacional.com/>>. Acesso em: 30 nov. 2009.
- DECISÃO 17/CP.7. Modalidades e procedimentos para um mecanismo de desenvolvimento limpo, conforme definido no Artigo 12 do Protocolo de Quioto.** Disponível em: <<http://www.seia.ba.gov.br/SGDIA/transarq/arquivos/Mecanismos%20de%20Desenvolvimento%20Limpo/Documentos%20para%20consulta/arquivos/Decis%C3%A3o17CP7.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2009.
- Declaração de Estocolmo.** Disponível em: http://www.silex.com.br/leis/normas/estocolmo_.htm. Acesso em: 29 nov. 2009.
- Declaração sobre meio ambiente e desenvolvimento** (Rio de Janeiro, 1992). ECO-92. Disponível em: <http://www.interlegis.gov.br/processo_legislativo/copy_of_20020319150524/20030625102846/20030625104533>. Acesso em: 29 nov. 2009.
- Decreto 07.07.1999. Cria a comissão interministerial de mudança global do clima, com a finalidade de articular as ações de governo nessa área.** Disponível em: <<http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd38/Brasil/D070799.pdf>>. Acesso em: 30 nov. 2009.
- GONÇALVES, Casillo. R. **Direito Civil: Parte Geral**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.
- LIMIRO, Danielle. **Direito Ambiental: Créditos de Carbono**. Curitiba: Juruá, 2009.

MARTINS, Juliana Xavier Fernandes. **Revista Científica**. Julho de 2008. Disponível em: <http://www.amigosdanatureza.org.br/revista/artigos/5b4dc884df16db76f14bcb818e6b40fe.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2009.

MILARÉ, Edis. **Direito do Ambiente**: doutrina, jurisprudência, glossário. 3. ed. rev. Atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

OLIVEIRA, Juarez de. BENJAMIN, Antônio Herman. O Direito Penal Ambiental. **Revista do Advogado**. São Paulo, 2003.

Protocolo de Quioto. Introdução. Brasília, 2002. Ministério da Ciência e Tecnologia. Disponível em: <<http://mct.gov.br/>>.

Revista de direito ambiental. Junho 2003. Coordenação: Antônio Herman e Edis Milaré. **Revista dos Tribunais**. São Paulo, 2003.

ROCHA, M. T. **Aquecimento global e o mercado de carbono**: uma aplicação do modelo

CERT. Tese (Doutorado em Ciências, Área de Concentração: Economia Aplicada) – Comissão de Pós-Graduação em Ciências, Universidade de São Paulo, Piracicaba. São Paulo, 2003.

SABBAG, B. K. **O protocolo de quioto e seus créditos de carbono**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2009.

SISTER, G. **Mercado de Carbono e Protocolo de Quioto**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

SUA PESQUISA.COM. Disponível em: <http://www.suapesquisa.com/geografia/protocolo_kyoto.htm>. Acesso em: 10 nov. 2009.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil**: Direitos Reais. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil**: Parte Geral. v. 1. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

VIDIGAL, F. A. M. Formas de Comercialização de MDL. In: SOUZA, R. P. (Coord.). **Aquecimento global e créditos de carbono**. São Paulo: Quartier Latin, 2007.

Anais do

II Seminário Internacional de Integração Étnico-Racial, 2015, Vol. 1, Nº 2

**Anais do
II Seminário Internacional de Integração Étnico-Racial e as Metas do Milênio**

ENTREVISTA MOTIVACIONAL: UMA ABORDAGEM BASEADA NA ESCOLA DE SAÚDE MENTAL

Motivational Interviewing: An Approach To School Based Mental Health

James Bylund

Tradução: Fátima Sanches

James Bylund é doutor em Psicologia educacional pela Alliant International University, em San Diego, na California. Mestre em Educação e Especialista em Psicologia Educacional pela San Diego State University, na California, EUA. É Especialista em neuropsicología educacional e credenciado para atuar como Psicólogo Educacional em todo território dos Estados Unidos. Trabalhou como psicólogo nas escolas públicas de San Diego e como coordenador de programas especiais na região de Contra Costa, na California, EUA. Atualmente, é diretor de serviços de apoio ao estudante nas escolas públicas de Byron, na California, atende em seu consultório particular e leciona em cursos de avaliação neuropsicológica na Alliant International University.

Maria de Fátima Gomes Sanches é Especialista em Língua Inglesa pela Universidade Ibero Americana. Graduada em Letras. Líder de Intérpretes na Liber. Professora de inglês do Colégio e da Faculdade de Tecnologia Eniac FAPI. E-mail: Sanches_fatimateacher@yahoo.com.br / fatimagsanches@gmail.com

RESUMO

A prestação de serviços de saúde mental, com base na escola, deve estar na mente de cada psicólogo escolar no estado da Califórnia. Quando o então governador Arnold Schwarzenegger vetou o

financiamento para AB3632 em outubro de 2010, ele terminou um histórico de prestação de serviços chamado County Saúde Mental de 25 anos, para estudantes de educação especial, que precisavam desse apoio para receber o benefício educacional. O ónus da responsabilidade pela prestação destes serviços, está agora deslocado diretamente para os ombros de *Special Education Local Planning Areas (Selpa)*. Como membro da equipe da escola, com

mais conhecimento e competências relacionadas à avaliação da saúde mental e intervenção, os psicólogos escolares são susceptíveis a serem chamados para ajudar a preencher essa necessidade.

Palavras-chave: saúde mental, história, educação especial, psicólogos.

ABSTRACT

The delivery of school based mental health services should be on the forefront of every school psychologist's mind in the state of California. When then Governor Arnold Schwarzenegger vetoed funding for AB3632 in October 2010, he ended a 25 year history of County Mental Health providing service to special education students who needed such support to receive educational benefit. The onus of responsibility for providing these services has now shifted squarely onto the shoulders of Special Education Local Planning Areas (SELPA), and as the school staff member with the most knowledge and skills related to mental health assessment and intervention, school psychologists are likely to be called on to help fill this need.

Keywords: Mental health, history, special education, psychologists.

INTRODUÇÃO

Felizmente, o papel do psicólogo escolar está em expansão, e os recursos estão cada vez mais disponíveis para ajudar a desenvolver os conhecimentos e habilidades necessárias relacionadas com a prestação de serviços de saúde mental da escola. Esses recursos incluem intervenções comportamentais cognitivas nos manuais (Mayer, Van Acker, Lochman, e Gresham, 2009), bem como guias para os pontos fortes baseados na solução focada (Sklare, 2005) e narrativa técnicas de aconselhamento (Winslade & Monk, 2006). Além disso, a *Association of School Psychologists (CASP)* está apoando seus membros tornando a saúde mental baseada na escola o foco da

Convenção CASP 2012 e 2012 a questão do psicólogo contemporâneo da escola.

Um dos únicos desafios no entanto, ao qual os profissionais das escolas tem a enfrentar na prestação de serviços de saúde mental, é que normalmente não trabalham com os clientes auto-indicados. Em outras palavras, um estudante provavelmente acabe na sala do psicólogo porque alguém o indica, não porque ele próprio está buscando ajuda para criar mudanças em sua vida. Os alunos encaminhados por um pai ou professor, não podem pensar que existe um problema, em desacordo com os outros, sobre a origem ou o impacto do problema, ou se sentir satisfeito com o status quo. Qualquer um desses fatores pode obstruir o progresso, não importa qual a abordagem teórica ou programa que um psicólogo escolar possa usar.

O fato é que, as mudanças positivas na vida dos estudantes, pode ser menos, em um resultado de qualquer instrumento de aconselhamento específico ou técnica, e mais, em um resultado do desejo de mudança dos próprios alunos. "Quando reflito sobre minha própria experiência, e os alunos com quem trabalhei ao longo dos últimos anos, a principal diferença entre os estudantes que atingiram suas metas de aconselhamento e aqueles que não o fizeram é que aqueles que alcançaram resultados de sucesso queriam mudar, perceberam-se como capazes de mudança, e tomaram medidasativas para fazer tal mudança acontecer" (BYLUND, 2015). Essas características próprias são os alvos da entrevista motivacional - EM e as estratégias para trazê-los para fora, é o tema deste artigo.

O ESPÍRITO DA ENTREVISTA MOTIVACIONAL

Entrevista motivacional - EM - não é uma série de "micro habilidades", mas sim um modo de ser e interagir com os alunos que é consistente com

um "espírito" em particular ou "filosofia orientadora" (Miller & Rollnick de 2002; Rosengren, 2009). Os três aspectos deste "espírito" são colaboração, evocação e autonomia. Nossa papel como o psicólogo da escola é colaborar com o aluno. Somos seus parceiros no processo não o "expert". Na verdade, o aluno é o especialista, porque ele sabe mais do que ninguém sobre a sua própria história, fatores motivadores e obstáculos à mudança. Coerente com esse senso de colaboração, o nosso objectivo é evocar ou tirar do aluno ambas suas razões para a mudança (motivação) e idéias sobre as possíveis soluções para o problema. E, por último, devemos ter em mente e transmitir ao aluno que eles são autônomos em sua decisão de mudar. Não importa o quanto possamos querer, não podemos forçar um aluno, ou qualquer outra pessoa para aquele problema, para as coisas "à nossa maneira". Isso pode ser ainda mais importante para os adolescentes cuja a autonomia em desenvolvimento é o estágio de desenvolvimento do núcleo.

OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA ENTREVISTA MOTIVACIONAL

Além do espírito de EM, é essencial para um psicólogo da escola estar dotado de certos princípios orientadores. Esses princípios incluem expressar empatia para com os alunos, apoiando o desenvolvimento de auto-eficácia, criando uma discrepância percebida entre valores ou objetivos do aluno e seu comportamento atual, lidando com a resistência quando esta surge (Miller & Rollnick, 2002).

EM é uma abordagem centrada no cliente enraizada em um verdadeiro senso de empatia para o aluno e sua experiência. Isto requer que realmente se ouça os alunos, uma habilidade que parece simples, mas que na realidade requer uma grande quantidade de prática. Ouvir envolve aceitar as perspectivas e

sentimentos do aluno como ele os experimenta, mesmo se o psicólogo não concorda, por exemplo.

Além de empatia, deve-se apoiar o senso de eficácia do aluno quando se trata de resolver seus problemas. Um estudante pode perceber a mudança como necessária, mas ao mesmo tempo, pode não se perceber como capaz de fazer esta mudança. Em EM o objetivo é capacitar os alunos, ajudando-os a se perceberem como capazes, verem que já têm ideias e habilidades para trazerem sobre as soluções, e poderem criar a mudança, uma vez que decidirem começar a fazê-la.

Recompensas extrínsecas podem produzir mudanças temporárias no comportamento, mas na verdade a motivação duradoura é intrínseca - vem de dentro do aluno o trabalho interno que ele aprende sobre o que o motiva. O que se faz em EM é aprender com o aluno sobre os seus valores, crenças, objetivos e aspirações. O psicólogo, os motiva através da criação de uma discrepância entre suas circunstâncias atuais e seus valores fundamentais.

Quando confrontado com a decisão de mudar, é natural que surja um certo sentimento de ambivalência sobre a decisão, e quando se aconselha os estudantes sobre essa ambivalência ela pode soar como resistência aos esforços para ajudar (Miller & Rollnick, 2002; Rosengren de 2009). O reflexo inicial quando se trabalha com os alunos é muitas vezes sugestões para se corrigir o problema. Como exemplo se inclue conscientizar o aluno que ele tem um problema, alegando os benefícios da mudança, orientando-lhes sobre o que precisam fazer, e advertindo-os contra os perigos no caso de não mudarem. Por causa da ambivalência natural do estudante, cada vez que se faz um argumento para a mudança, eles podem responder com um argumento a favor do status quo, exemplo: "sim... mas..." .

Por isso, o objetivo é resistir a este "reflexo correto" e em vez de oferecer razões para que o aluno mude, "nós nos colocamos com resistência ficando

ao lado do aluno" (Miller & Rollnick, 2002; Rosengren, 2009). E, novamente, por causa da ambivalência do aluno, quando se juntar a ele, se aliar com o status quo, e talvez até mesmo exagerar o argumento em termos absolutos, ele responde por tomar o outro lado e defender a mudança, exemplo: "bem mais ou menos, mas"...

OS REMOS DA ENTREVISTA MOTIVACIONAL

REMOS são acrônimos para as micro habilidades envolvidas no EM, para que se tenha a maioria das outras abordagens de aconselhamento. REMOS significam perguntas abertas, afirmações, escuta reflexiva, e resumo. Uma vez que essas habilidades são fundamentais para outro cliente centrado nas abordagens de aconselhamento, e é provável que você já esteja familiarizado com e talvez até mesmo usando essas técnicas como um psicólogo da escola, eu não vou descrevê-las em muitos detalhes aqui. O que separa EM de outras abordagens centradas no cliente é o uso dirigido de remos para mover o aluno no sentido da "mudança da fala" e longe de "manter a fala" (Miller & Rollnick, 2002; Rosengren, 2009).

FACILITAR A MUDANÇA DA FALA ATRAVÉS DA ENTREVISTA MOTIVACIONAL

Talvez a contribuição mais original de EM é o foco em destacar a "fala de mudança" (Miller & Rollnick, 2002; Rosengren, 2009). Quando o aluno argumenta sobre a mudança, ou seja, "fala de mudança" ele é mais propenso a tomar medidas ativas no sentido de fazer a mudança acontecer, mais do que se o psicólogo fizer o argumento para ele. Como acima citado, quando se faz o argumento para a mudança, a resposta natural do estudante - se ele

está se sentindo ambivalente - é fazer o argumento contra a mudança. Se isso continuar por muito tempo, o aluno pode, na verdade, convencer-se a não mudar. Por outro lado, usando os REMOS de forma estratégica para destacar a mudança, na fala do estudante, ele acaba argumentando as razões pelas quais a mudança é necessária e possível, e nomear passos específicos que podem levá-lo a fazer a mudança da realidade.

Em termos gerais, há dois estágios para mudar a conversa, a) linguagem preparatória e b) linguagem mobilizadora (Miller & Rollnick, 2002; Rosengren, 2009). Linguagem preparatória inclui:

declarações sobre seu desejo de mudar, exemplo: "Eu gostaria...",

a capacidade de mudar, exemplo: "Eu sei que eu posso...".

As razões para a mudança, exemplo: "eu teria..."),

e A necessidade de mudança, exemplo: "Eu não posso dar ao luxo de fazer mais isto...").

A Linguagem Mobilizadora, por outro lado é a linguagem do compromisso, e um dos melhores preditores, se vai ou não acontecer a mudança (Rosengren, 2009). A Linguagem Mobilizadora comunica a intenção de tomar medidas no sentido da mudança, como:

"Eu vou...", "Eu pretendo...", ou "Eu comecei...".

Abaixo seguem algumas estratégias específicas para provocar a mudança da fala. Enquanto os exemplos são perguntas abertas, é importante ter em mente que a reflexão é o que mantém a conversa avançando e como regra geral, se deve usar duas reflexões para cada pergunta iniciada e finalizada (Rosengren, 2009).

- Pergunte ao aluno diretamente sobre a mudança, exemplo:

"se você decidiu fazer uma mudança, como sabe que será capaz de fazê-lo?" ou "como a vida seria diferente para você, se as coisas mudassem"?

- Peça ao aluno para elaborar ou ilustrar a fala da mudança, exemplo:

"descreve o que se parece com"

ou

"o que você estava fazendo quando o problema não estava lá"?

"Como foi ouvir a resposta do seu professor"?

"Como foi ouvir a resposta do pai"? etc.

- Peça ao aluno para explorar os "extremos":

"Qual seria a pior coisa que poderia acontecer se as coisas continuassem do jeito que estão agora"? Ou

"qual seria o desfecho perfeito para você"?

- Peça ao aluno para pensar sobre as coisas antes de o problema surja:

"Como eram as coisas antes do problema começar a acontecer"?

Ou, "Naquela época, antes do problema começar a acontecer, quais eram as suas esperanças no futuro"?

- Peça para o aluno olhar para o futuro, considerando tanto o que é provável que aconteça, se

as coisas não mudarem, quanto se a mudança acontecesse.

"se nada mudar, o que você estará fazendo em 5 ou 10 anos a partir de agora"?

Ou "quais são as suas esperanças para o futuro se as coisas estiverem para mudar para você"?

- Peça ao aluno para explorar seus valores e objetivos e compará-los com o seu comportamento atual:

"descreva algumas coisas que são realmente importantes para você"?

E "Então, por um lado... e, por outro lado...".

- Peça ao aluno para avaliar a sua disponibilidade - motivação ou competência - para alterar em uma escala que varia de 1 a 10, e, em seguida, para investigar as razões pelas quais eles se deram essa classificação.

"Em uma escala de 1 a 10, quanto confiante você está"?

Se você decidiu fazer a mudança, o que você pode fazer para que isso aconteça?

"Imaginem que 1 significa que você não está confiante em tudo, e que 10 seja confiante", "por que você se dá 6 e não 3 ou 4"?

"O que precisaria acontecer para que você seja 7"?

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo fornece apenas uma breve introdução aos princípios subjacentes de entrevista motivacional - EM e um pouco das estratégias de EM que um psicólogo da escola pode usar com os alunos para instigar o desejo de mudar, construir um senso de competência quando se trata de fazer a mudança

acontecer, e mobilizar o aluno a agir para tal mudança. Psicólogos escolares que leem este artigo são fortemente encorajados a ler William Miller e Stephen Rollnick (2002), *Motivational Interviewing: Preparing People for Change*. O autor vindo de um trabalho de conhecimento clínico com indivíduos que lutam para superar o abuso de substâncias; no entanto, os princípios e técnicas têm aplicações claras para trabalhar com os alunos nas escolas. Eu também recomendo (2009) livro de David Rosengren *Building Motivational Interviewing Skills: A Practitioner Workbook*. Além de proporcionar uma discussão de técnicas de EM, Rosengren fornece exemplos maravilhosos das habilidades de EM na prática, bem como exercícios úteis incríveis que um praticante pode usar fora de seus relacionamentos de aconselhamento para desenvolver seus conhecimentos e habilidades na área de EM.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

MAYER, M. J., Van Acker, R., Lochman, J. E., & Gresham, F. M., (2009). *Cognitive-behavioral interventions for emotional and behavioral disorders: School based practice*. New York, N.Y., & London, England: The Guilford Press.

MILLER, M. R., & Rollnick, S., (2000). *Motivational interviewing: Preparing people for change*. New York, N.Y., & London, England: The Guilford Press.

ROSENGREN, D. B., (2009). *Building motivational interviewing skills: A practitioner workbook*. New York, N.Y., & London, England: The Guilford Press.

SKLARE, G. B., (2005). *Brief counseling that works: A solution-focused approach for school*

counselors and administrators. Thousand Oaks, California: Corwin Press.

WINSLADE, J. M, & Monk, G. D., (2005). *Narrative counseling in schools: Powerful and brief*. Thousand Oaks, California: Corwin Press.

**Anais do
II Seminário Internacional de Integração Étnico-Racial e as Metas do Milênio**

INCLUSÃO FEMININA NA HIERARQUIA ORGANIZACIONAL - UMA BREVE ANÁLISE DA MULHER NA GESTÃO CONTEMPORÂNEA

Female Inclusion In Organizational Hierarchy-A Brief Analysis Of Women In Contemporary Management

João Carlos Lopes Fernandes¹

Monica Ma. Martins de Souza²

Romária dos Santos de Santana³

Valdilene Sá Santos⁴

1.João Carlos Lopes Fernandes é bacharel em Ciências da Computação, Mestre em Engenharia de Computação e Doutor em Engenharia Biomédica na área de Tecnologias Computacionais. Coordenador do curso Análise e Desenvolvimento de Sistemas da Faculdade de Tecnologia de São Caetano do Sul, professor associado do Instituto Mauá de Tecnologia, professor e autor da pós-graduação da Unyleya, pesquisador da Faculdade ENIAC.

2.Mônica Maria Martins de Souza é Psicóloga Doutora em Comunicação e Semiótica, Mestre em Administração, Especialista em RH, Docência e Tecnologia educacional. Professora de Pós-graduação do Mackenzie, UNIP, ENIAC. Coordenadora de seminários e Editora de Anais e revista acadêmica da Campos Salles e ENIAC.

3.Romaria dos Santos de Santana é administradora pelas Faculdades Campos Salles - FICS

4.Valdilene Sá Santos é administradora pelas Faculdades Campos Salles - FICS

RESUMO

No cenário atual, com a acirrada competitividade entre as organizações e o desenvolvimento tecnológico equalizado, as empresas buscam algo que as diferencie das demais, com objetivo de aumento na produção, diversidade, lucro e satisfação profissional. Historicamente, o papel de líder foi ocupado por homens e a mulher por muitos anos foi vista como o sexo frágil, ocupando um importante lugar, mas apenas na família, nos serviços domésticos e na reprodução da

prole. Era mais próxima de um objeto e não possuía direitos. Após a segunda guerra mundial e principalmente após a queima dos soutiens na França em 1968 a mulher vem gradativamente quebrando paradigmas e mudando a forma de pensar. Aquele tipo de mulher doméstica caiu em desuso e passou a ocupar espaços em todos os setores sociais, políticos e econômicos que antes eram ocupados apenas pelos homens. O mesmo ocorreu nas indústrias, onde as mulheres entraram, primeiro na classe operária, e posteriormente nos cargos de liderança, mostrando-se como hábeis líderes. Atualmente alguns setores organizacionais dão até preferência para as mulheres em virtude das características que as diferem.

Palavras-chave: liderança, mulheres, motivação, organização.

ABSTRACT

In the current scenario, with the fierce competition among organizations and technological development equalized, companies seek something that sets them apart from the others, in order to increase production, diversity, income and job satisfaction. Historically , the role of leader was occupied by men and women for many years been seen as the weaker sex , occupying an important place , but only in the family , domestic service and reproduction of offspring . It was closer to an object and had no rights. After World War II, and especially after the burning of bras in France in 1968 the woman is gradually breaking paradigms and changing the way of thinking. That kind of woman fell into disuse and came to occupy spaces in all sectors of social, political and economic problems that were previously occupied only by men. The same occurred in organizations, first in class and later in leadership positions by showing themselves as skilled leaders. Currently some organizational sectors to give preference to women because of characteristics that differ.

Keywords: leadership - women-motivation - organization.

INTRODUÇÃO

Em função do pouco tempo em que as mulheres passaram a assumir papéis de destaque nas organizações, esta pesquisa verifica os benefícios que essa liderança feminina pode proporcionar às organizações, aos clientes e à sociedade como um todo. Como o mercado apresenta desafios diários às empresas, estas buscam um diferencial, e muitas estão experimentando a liderança feminina como uma possibilidade de se destacar das demais. As mulheres têm criado projetos para expandir a produção, aumentar a lucratividade, motivar funcionários, superar a satisfação dos clientes e, gerar valor à imagem da organização e busca no desenvolvimento e bem estar social e organizacional.

Já é sabido que o sucesso já não está atrelado apenas aos processos ou tecnologias inseridos, nas empresas, mas ao diferencial das pessoas que as utilizam. Sendo assim, estas barreiras podem ser superadas quando a empresa possui a sua frente um líder que supere as metas da empresa demonstrando uma gestão eficiente e eficaz indiferente do seu sexo.

O objetivo deste trabalho é verificar, diante do desafio apresentado pelo mercado atual, que contribuição a liderança feminina pode apresentar como diferencial competitivo. Os obstáculos que a mulher ainda encontra na escalada profissional, nos dias atuais, para se posicionar nas pequenas e médias empresas foi estímulo para a escolha deste tema. Uma provocação contemporânea diante dos obstáculos encontrados pela liderança feminina no cotidiano. Administrar pessoas para levar as organizações a atingir resultados exigidos pelo mercado é um desafio de sobrevivência independente do gênero no papel da liderança. A eficácia na capacidade de comando é revelada no balanço das contas empresariais e no impacto positivo do potencial em fazer frente às exigências sociais. Quanto maior o nível de sucesso a empresa alcançar maior respeito ganha a sua liderança.

Os desafios da administração atual instigam pesquisadores a detectar as características que definem os líderes de sucesso. Quais são os diferenciais dos líderes que atingem as posições de destaque? Quais são as dificuldades das mulheres em atingir e manter os níveis mais avançados de liderança? Onde atingiram a gestão e que benefícios geraram nesta gestão?

Para responder estas questões alguns autores foram escolhidos para a investigação bibliográfica. Dentre eles Daniel Goleman (1995) que aponta a instabilidade emocional do homem no exercício do poder com a prática autoria nas antigas organizações. Atualmente falam-se nas modernas formas de se gerir pessoas com a empatia suplantando a forma autoritária e preferência pela compreensão humana com sinergia, características encontradas na mulher. Isto contribuiu

para que se abrissem portas no campo de atuação para do sexo feminino. Nos últimos anos, observou-se a presença das mulheres em posições estratégicas no mercado. O que inspirou um novo modelo de relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho. McKinsey&Company (2010) pontua diferenciais que esta liderança poderá trazer à empresa, como o aumento potencial das vendas e maior retorno do patrimônio e crescimento no capital investido. Ações que geram valor aos clientes mais satisfeitos e funcionários mais motivados pelo desejo de crescer com a organização, com vistas ao bem estar de ambos. Maddy Dychtwald (2011) considera a naturalidade da liderança feminina alinhada com as preocupações atuais com a sustentabilidade do planeta, função das organizações mundiais. Uma liderança harmônica.

1.1.A Liderança feminina

“Esqueça a China, a Índia e a internet: o crescimento econômico é impulsionado pelas Mulheres” (The Economist, 12 de abril de 2006).

Como não podia deixar de ser, antes de fechar os tópicos de liderança, falar um pouco da liderança feminina. Segundo o IBGE (2010), na década de 90 as mulheres representavam somente 44,5% da força de trabalho. Eram poucas as que ocupam cargos de presidência, vice - presidência ou diretoria nas organizações. As áreas estratégicas das empresas, ainda eram dominadas pelos homens. As poucas diretoras que existiam, ocupavam áreas como recursos humanos e departamento jurídico ou outras áreas que eram sempre direcionadas para o sexo feminino.

Uma pesquisa recente do Bureau of Labor Statistic, divulgada em setembro (2013) pela Harvard Business Review, revelou que nos Estados Unidos, as mulheres já ocupam cerca da metade dos cargos gerenciais e profissionais de todo país, incluindo 37% dos trabalhos de gestão e 60% dos cargos de contabilidade e auditoria, compreendendo ainda,

segundo a pesquisa, 41% dos funcionários com autonomia para tomar decisões de compra. No Brasil, as mulheres também são maioria na força de trabalho. Um estudo da consultoria Inglesa Grant Thornton (2012), revelou que 27% dos cargos de liderança são ocupados por mulheres, e que esse percentual corresponde a mais que a média mundial. Dados do IBGE (2010) mostraram que a mulher tem o nível de escolaridade superior ao do homem no Brasil. Segundo a pesquisa, existe uma estimativa de 61% das mulheres com no mínimo 11 anos de estudo, isto é, ao menos o ensino médio completo, entre os homens esse percentual foi de 53,2%. Ainda segundo a pesquisa, para mulheres com curso de nível superior completo o percentual era de 19,6% da população e para os homens 14,2%.

É fato que a presença feminina tem se intensificado cada vez mais nas diversas organizações. Elas já atuam no esporte, na política, no exército, nos altos escalões executivos, entre outros, ocupando cargos tradicionalmente masculinos. Alguns autores como Júlio (2002) apostam nas características e habilidades femininas como um grande diferencial de sucesso para o futuro da liderança organizacional.

A vida profissional compartilhada com as mulheres tem se revelado mais ativa, mais colorida e mais interessante. Esse intercâmbio de conhecimentos e sensibilidades tem se mostrado proveitoso para ambas as partes. Troca-se razão por criatividade, matemática por poesia, disciplina por afetividade. E vice-versa. Reafirmo a necessidade de aprendizado permanente e, as mulheres são boas professoras por natureza. Enfim, diria que não importa sexo ou a opção sexual. Quem aspira uma carreira de sucesso tem que assumir, de agora em diante, um perfil mais feminino. E este conselho vale também para as mulheres que ainda não descobriram suas próprias virtudes. (JULIO, 2002, p.136).

A competência de uma gestão está na consequência das atitudes tomadas, ou seja, no resultado final. Se os objetivos foram atingidos, significa que houve eficiência na liderança aplicada, e para alcançar ou superar este patamar não depende de gêneros. É fato que características de personalidade podem facilitar um indivíduo para influenciar pessoas,

como por exemplo, a persuasão. Mas não há de se negar que a líder de hoje está unindo conhecimento, inteligência emocional, empatia, habilidades multifuncionais, habilidades de comunicação, habilidades de negociação, entre outras, para estar cada vez mais preparada na gestão de pessoas. Se há esforços para ser melhor a cada dia, certamente os resultados serão a cada dia um melhor que o outro.

2. MULHERES NO COMANDO

Nas ultimas décadas, a história da mulher, sempre foi um tema às margens de estudos. Sofreu grandes transformações teóricas e metodológicas, atraindo para si, os olhares dos maiores estudiosos e historiadores. Vista como sexo frágil, a mulher viveu um longo período de total submissão. A partir da formação da moral cristã, ou até mesmo antes, já era considerada inferior e por isso deveria estar sujeita ao homem. Ela não exerceu nenhum papel de destaque na sociedade. Sua função era apenas cuidar da casa, do marido e dos filhos. Sequer tinha domínio sobre o próprio corpo, que era usado apenas como objeto de reprodução e prazer para o seu marido. Em muitas culturas (ainda existentes hoje) os homens são servidos com várias esposas, ficando estas, totalmente à disposição dele, tendo suas vontades ignoradas e os seus desejos reprimidos.

2.1.A mulher e o mercado de trabalho

Observa-se no contexto histórico ao longo do desenvolvimento da humanidade mostra que a mulher (na maioria das civilizações) de forma remunerada ou não, sempre trabalhou. Eram obrigadas não somente com a função primordial da reprodução, mas também fazer tudo aquilo que era diretamente ligado à subsistência, como fiação, costura e bordados, tecelagem, além de alguns trabalhos mais

característicos dos homens, como agricultura, carpintaria, marcenaria, etc.

Conforme Dickson (2001), mulheres e meninas de classes econômicas menos favorecidas eram exploradas e forçadas a viverem em condição de prostituição, servidão doméstica ou trabalho operário desqualificado. Foi nos EUA, no século XVII, que teve inicio uma sucessão de ideias de insubordinação para efeito de mudanças reais na organização social daquele país. Foi quando iniciou movimentos de rebeldia, com objetivo de garantir direitos que eram ignorados. Naquela época vivenciaram-se os primórdios do capitalismo e, foi neste cenário que começaram a surgir às primeiras vozes femininas. Foi o marco do início de uma luta por igualdade, que se estende até os dias de hoje.

Na França, no século XVIII, as mulheres passaram a reivindicar a extensão de seus direitos na política. Eram participantes ativas ao lado do homem no processo de revolução, pois não eram as únicas excluídas da ideia de igualdade imposta pela burguesia daquele século. Naquela época não existia igualdade, e quem ditava ordens eram os que possuíam maior poder aquisitivo. Somava-se a elas também os homens brancos de baixa renda, os negros e os índios. Estas mulheres queriam também as conquistas políticas para o seu gênero segundo Alves (1985). No mesmo período, ainda na França, inúmeras publicações foram lançadas abordando a situação da mulher com relação ao trabalho, desigualdade legal, participação política, prostituição, etc. Vários nomes se destacaram na luta feminina por igualdade, entre os quais estão: Ann Hutchinson, Mary Wollstonecraft, Abigail Adams entre outras, onde algumas perderam a própria vida em favor dessa causa:

Olympe, (1748-1793), escritora e ativista francesa, Marie Gouze nasceu em uma família pobre e ficou viúva ainda jovem. Logo, decidiu não de casar novamente. Dizia que "o casamento é o túmulo da confiança e do amor". Ao decidir se tornar uma mulher de letras adotou o nome de Olympe Gogues. Militante e pioneira do movimento feminista abraçou também a causa social. [...] Tornou-se uma das figuras emblemáticas da

Revolução Francesa. Redigiu panfletos e tratados políticos em favor da liberdade. Foi imortalizada pelo texto Declaração dos direitos da mulher e da cidadã (1791). Depois, ao ver seus ideais desprezados, criticou o despotismo dos novos mandatários. Odiada pela monarquia e considerada “perigosa” pelos revolucionários, acabou rejeitada até pelos amigos intelectuais. Morreu guilhotinada em Paris, no mesmo ano em que as associações de mulheres foram abolidas da França. (JULIO, 2002, p.196).

Segundo o Centro de Referência da Mulher (2013) no século XIX, apesar do singelo espaço conquistado no mercado, com a consolidação do capitalismo, a mão de obra feminina em especial sofreu profundas consequências. Por ser mão de obra mais barata, o trabalho feminino passou a ser fortemente absorvido pelas indústrias. Nessa ocasião, a mulher foi inserida definitivamente no processo de produção. Juntamente com os homens e crianças, eram obrigadas a cumprir jornadas diárias de trabalho de até 18 horas, sendo ainda submetidas a agressões e espancamentos, continuamente sofriam pelo assédio moral e sexual. Trabalhavam arduamente, mas os seus salários não chegavam à metade do que recebiam os homens.

Foi nos Estados Unidos, nesta mesma época, que aconteceu a primeira greve conduzida exclusivamente por mulheres. Tecelãs contratadas de uma fábrica de tecidos, com sede em Nova York, cruzaram os braços reivindicando redução da jornada de trabalho para dez horas diárias. Devido a este fato 129 mulheres perderam a vida, por que foram presas por seus patrões dentro da fábrica, e depois foi propositalmente incendiada.

[...] em Nova Iorque, no ano de 1857. Naquela oportunidade eclodiu uma greve de costureiras das indústrias têxteis locais de grandes proporções. Uma manifestação pacífica realizada por elas acabou sendo duramente reprimida pela polícia. Durante os piquetes, as operárias esfomeadas foram constantemente insultadas, ameaçadas, presas e torturadas. As operárias buscavam aproximar o valor dos seus salários, ao valor de seus congêneres masculinos. (CRUZ, 2005:58-59).

Para Alves (1985), duas frentes de luta operária, também merecem destaque nesta abordagem. A luta por melhores condições de trabalho (salário,

repouso semanal, redução de jornada, condições de higiene) e a luta pelos direitos de cidadania, como exemplo, votar e ser votado sem o critério de censura, além de remuneração para os cargos de parlamento, pois não era remunerado, e era exercido apenas por quem tivesse alta renda. Esse movimento intitulado como movimento Sufragista é considerado uma das principais conquistas de toda classe trabalhadora daquele século. No entanto, esta batalha pela ampliação dos direitos à democracia chamada Sufrágio Universal, não incluía o sufrágio feminino. E essa passou a ser uma luta particular da categoria, envolvendo mulheres de todas as classes. A luta pelo sufrágio feminino perdurou por muito tempo. Nos Estados Unidos e Inglaterra foram sete décadas e no Brasil, 40 anos.

Somente nas últimas décadas é que passou a existir de maneira significativa no Brasil, um aumento da participação feminina no mercado de trabalho. Porém, a partir da década de 20, a participação das mulheres em movimentos operários começou a crescer à medida que reivindicações antigas eram conquistadas (proibição de trabalho noturno, regulamentação de jornada de trabalho, licença maternidade, etc.). O Encontro Nacional da Mulher Trabalhadora, realizado em São Paulo, no ano de 1963, foi apenas um, dos diversos encontros e congressos dos quais elas participaram. Nele foram discutidos temas como igualdade salarial para trabalhos de mesma função, cumprimento da lei de proteção aos filhos da mulher que trabalha eliminação de todos os tipos de discriminação e participação das mulheres nas direções dos sindicatos (SEGATTO, 1987:102-103).

2.2. A expansão da liderança feminina ao mundo organizacional

Segundo Alves (1985), com a frequente ausência do homem devido ao seu envolvimento em constantes guerras e longas viagens, as mulheres passaram a assumir outras funções, dentre as quais, se

incluía cuidar dos negócios da família. Ao assumir esse novo papel veio também maior necessidade de conhecimento. O que a fez aprender sobre contabilidade e legislação, por exemplo, para efetuar as transações comerciais com eficiência, além de se defender em juízo quando necessário.

A história menciona de acordo com Dychtwald (2011) que na idade média a mulher também atuou como aprendiz das corporações de ofício e no comércio, excepcionalmente em caso de morte do marido e atuavam como mestres. Esse acesso às corporações lhe proporcionou o recebimento de instruções profissionais - direito que ela veio a perder séculos depois, e se tornou uma de suas bandeiras de luta. A ascensão da mulher ao cargo de mestre, no entanto, impunha algumas restrições: Era permitido somente às viúvas, por período de um ano - em alguns casos, ou enquanto não mantivesse relações sexuais com outro homem.

Desde os tempos antigos, as mulheres carregam consigo a responsabilidade de gerir, alimentar, partilhar, administrar e liderar. Conforme já abordado no capítulo anterior, liderar é muito mais que exercer poder. Nenhuma organização sem liderança será capaz de produzir, pois compete ao líder, entre outras funções, direcionar o comportamento e aspirações dos seus liderados. O líder se difere do simples gestor quando ele é “batizado”, isto é, reconhecido pela equipe. Sua autoridade vai além do poder atribuído pelo cargo (BUONANNI, 2013).

Para Cohen (2009), também são atributos do líder:

- Motivar pessoas e mobilizar esforços.
- Atribuir responsabilidade e delegar competências.
- Discutir pontos de vista e ouvir sugestões.
- Compartilhar objetivos e pessoais e organizacionais.
- Envolver-se emocionalmente com os objetivos e metas e também recompensar quem os cumpre.

Hoje o conceito de liderança é diferente de anos atrás. Muito mais que alguém para influenciar ou delegar tarefas, as empresas buscam perfis cada vez mais humanos, e a mulher na

visão de alguns especialistas, ajudou a inserir essa perspectiva no mercado de trabalho.

O homem tem um estilo de liderança mais objetivo e racional, focado em metas. A mulher por sua vez, trouxe para o exercício da profissão, a emoção na pasta de trabalho. Além de mais sensível, e por essa razão mais preocupada com as necessidades dos seus subordinados, ela é mais detalhista, tem visão mais ampla, facilidade de fazer várias coisas ao mesmo tempo e maior facilidade de aprendizado. (NETO, apud COHEN, 2009:16).

Embora alguns autores acreditem haver diferenças entre o modo de gestão masculina e feminina, para Gareth (2011), não há diferenças entre gêneros, quanto o assunto é liderança.

Entretanto, a descoberta mais importante de pesquisas sobre o comportamento de líderes, é o fato de que os administradores do sexo feminino e masculino não diferem significativamente quando se comparam suas tendências para determinados comportamentos. Muito embora elas possam ser mais participativas, as administradoras não adotam um comportamento de maior consideração ou menor estrutura de iniciação do que seus pares do sexo masculino (et. al. GARETH, 2011:322).

No ato da contratação, independente de gêneros, um líder precisa ter todas as habilidades de gestão, mas somente isso não é suficiente. Para ter destaque, além de estar apto para atender aos requisitos organizacionais, ele precisa demonstrar capacidade talentosa de gestão. Conforme a Revista The Economist (2006), publicou em uma de suas edições, que o talento tornou-se o bem mais procurado do mundo. No ano seguinte, a Harvard Business Review, confirmou essa teoria:

Gestão de talentos: não há tema mais em alta no portfólio da HBR pela razão óbvia e irrefutável de que na economia do conhecimento do século XXI, o talento será sempre o mais escasso dos recursos. Acima de todos os outros, é aquele que as empresas disputam, do qual dependem, e pelo qual são bem sucedidas. (HARVARD BUSINESS REVIEW, apud Maitland, 2011:4).

A Revista Administrador profissional (2010) publicou uma matéria, e segundo a opinião da ex-presidente da Kodak e atual sócia executiva da CTPARTNERS, Magui de Castro, o sucesso de um líder não depende de gênero no mundo organizacional de hoje. Seja homem, seja mulher, faz sucesso quem está apto para ele. Ou seja, o profissional de hoje precisa se adaptar a um alto nível de exigência que o mercado demanda. Por que as mudanças são cada vez mais velozes.

2.3. A liderança feminina no cenário contemporâneo

As mulheres teem assumido a liderança de uma forma contínua. Apesar de tímido, já é notável o número de mulheres nessa posição na maioria das esferas organizacionais. A característica feminina de compartilhar, se preocupar e ter contato com as pessoas tem sido vista e reconhecida como uma qualidade, inclusive pelos homens. Para alguns pesquisadores, a feminilidade no ambiente organizacional também deve ser explorada e não mais reprimida como no passado.

Ficou para trás o tempo em que sensibilidade, intuição e delicadeza faziam parte do arsenal dos mais fracos – isto é, das mulheres. Cortesia e solidariedade não tiram a autoridade de ninguém. Ao contrário: o insight do mundo corporativo e natural evolução do alto comando executivo nas empresas foi a descoberta de que existem formas alternativas de exercer poder, substituindo o impor pelo motivar. (COHEN, 2009, p.19).

A independência financeira da mulher do século XXI é a mais rápida e crescente do que todas as outras. Deve-se ao fato das mulheres de todas as nações obterem um maior controle financeiro de sua própria família, envolvendo a sociedade num contexto familiar para os dias de hoje. Esta mudança ocorre porque as mulheres não somente evoluíram em questões básicas essenciais, como o direito de voto, direito à propriedade, direito de romper casamentos e controlar o seu sistema reprodutivo, mas em questões que

permitem a transformação de seu futuro como poder escolher uma formação.

Estudos mostram uma evolução no papel da mulher em cargos da alta administração, porém estes números crescem lentamente, comprometendo um futuro que poderia ser promissor. Com base em uma pesquisa feita pela Grant Thornton (IBR 2012), a assunção de mulheres em cargos executivos é importante, pois em todo o planeta, aproximadamente 50% das pessoas são do sexo feminino, mas somente um a cada cinco cargos são assumidos por mulheres na alta administração. Um dos principais motivos é devido à rotina de cuidados com os filhos e família, ainda serem mais direcionados à mulher do que ao homem. Com base na consultoria feita pela McKinsey&Company, outros fatores como tendência da própria mulher não promover o mesmo sexo, não aplicar networking de maneira tão eficaz quanto os homens e ter menos ambição também são motivos para este desequilíbrio.

Conforme a pesquisa de Grant Thornton (IBR 2012), o Japão demonstrou um dos menores índices percentuais de mulheres no topo, 5%, o Brasil demonstra ser mediano com 27%. O maior índice relatado foi da Rússia com 46% e a média mundial é de 21%. Um dos fatores que influenciam veemente estes resultados é a quantidade de mulheres economicamente ativas. Ainda é difícil chegar ao topo para as mulheres, posto que, menos de uma em dez empresas atualmente são lideradas por mulheres, isto significa, um resultado de apenas 9% em todo o planeta. A porcentagem de empresas que possuem CEOs do sexo feminino ainda poderá crescer muito. O Brasil está em um dos patamares mais baixos com seu índice de 3%, junto ao Japão e Botswana com o mesmo resultado. A Austrália demonstra que possui o maior índice com relação aos demais com 30%, ou seja, a cada dez empresas, três possuem CEO do sexo feminino, à frente de países como a Tailândia (29%), Itália (24%) e Argentina (23%).

Existe um esforço mundial para equilibrar a força da gestão feminina por meio do uso de leis que, totalizam 110 países estabelecendo quotas para cargos de diretoria ao sexo feminino. Países como Noruega, Espanha e França estão adotando medidas para que no mínimo 40% do quadro de diretores do conselho de administração sejam assumidos por mulheres. Em Québec no Canadá, foi aprovada uma lei no ano de 2006 para que atingissem 50% e foi concretizada em 2011. Na Austrália, desde 2010 existe uma campanha de divulgação para que empresas obtenham 30% de mulheres no conselho.

2.4. Benefícios da Gestão Feminina para as organizações e sociedade.

“Em 100 anos, as mulheres passaram da condição de propriedade à posição de proprietárias”. Dychtwald (2011:20). A independência financeira da mulher do século XXI é a mais rápida e crescente do que todas as outras. Deve-se ao fato das mulheres de todas as nações obterem um maior controle financeiro de sua própria família, envolvendo a sociedade num contexto familiar para os dias de hoje. A busca para acompanhar o progresso da mulher é constante em todos os aspectos, sejam eles econômicos, financeiros, políticos, sociais, acadêmicos ou nos negócios. As mulheres estão buscando formas de vencer barreiras para conciliar a vida profissional com a familiar, procurando aumentar o leque de conhecimento e criando estratégias de desenvolvimento de projetos empreendedores. Com isso existe uma mobilização de pesquisadores a trazer quais são os benefícios que esta evolução pode trazer à sociedade.

Uma pesquisa realizada com mais de 600 integrantes de conselhos de administração publicado no Jornal Internacional de Governança e Ética em março de 2013, mostrou que as mulheres que ocupam altos cargos de administração não tomam decisões sem antes ter a certeza de que esta irá trazer benefício para ambas

as partes. Isto inclui considerar direitos envolvidos e uma abordagem mais cooperativa para se chegar à resposta final. Este estudo revela também que gestoras do sexo feminino tendem a se envolver mais profundamente com relação aos problemas sociais, possuem maior facilidade para a colaboração e se dispõem mais a enfrentar os pontos que preocupam as organizações nos dias de hoje. Esta posição da mulher durante a tomada de decisões traz maior satisfação aos stakeholders, e motivação aos funcionários.

Em 2011 os consultores Jack Zenger e Joseph Folkman, finalizaram uma pesquisa de aproximadamente 30 anos com mais de 7.280 executivos para a finalidade de analisar avaliações 360° em fatores de liderança e eficácia. Divulgado na matéria “A Study in leadership: “Women do it better than men” (2012) mostrou que a atuação das mulheres apresentou resultados superiores em 12 dos 16 pontos avaliados”. Os tópicos em que as mulheres se destacam são: Iniciativa; Auto desenvolvimento; Alta integridade e honestidade; Condução de resultados; Desenvolvimento de outras pessoas; motivação para outras pessoas; Construção de inter-relacionamentos; Colaboração e trabalho em equipe; Estabelecimento de metas desafiadoras; Liderança de mudanças; Resolução de problemas e análise de questões. A mulher comunicar-se com autoridade de forma produtiva. Isto significa que existe uma forte influencia da mulher na gestão, influenciando positivamente em todos estes aspectos abordados na pesquisa.

Com relação à lucratividade de uma empresa, a Grant Thornton realizou uma pesquisa IBR 2012, demonstrou os impactos da liderança feminina na organização. Quando o número de mulheres era maior na diretoria superou-se em 66% o capital investido; em 53% a o retorno de patrimônio e em 42% a as vendas, comparando com os homens. Trata-se de um retorno financeiro desejado pelos sócios e acionistas, que muitas vezes foi considerado impossível de ser alcançado.

A liderança feminina demonstrou também força e estabilidade no mercado atual, conforme Dychtwald (2011). A gestão feminina nas empresas propicia maior tempo de sobrevivência destas com relação às demais. A Universidade de Leeds no Reino Unido demonstrou em uma pesquisa recente que empresas com pelo menos uma mulher em alto cargo na administração apresentou índice de 20% menores de fracassos nos negócios. Esta proporção aumentou em empresas com mais de uma mulher em tal posição.

A McKinsey&Company (2010) revelou que empresas com mulheres nos altos cargos administrativos possuem maiores resultados financeiros, nas operações e cresce o preço das ações. Conforme o desempenho econômico da mulher atualmente, não há como negar que o poder e o ganho das mulheres estão melhorando a vida de famílias, influenciando a sociedade as empresas e mudando também a economia global. Conforme o The Economist (2006), nas ultimas duas décadas a contribuição das mulheres para o crescimento do PIB global tem sido maior do que a de novas tecnologias ou a do surgimento dos novos gigantes, China e Índia. Se somente nos países ricos perceberam este crescimento, nem sequer é possível imaginar os impactos dos benéficos que surgirão quando o poder econômico das mulheres atingirem o mundo todo, diz Dychtwald (2011:20).

3. GARANTIAS AO DIREITO DE ISONOMIA DA MULHER

A mulher ocupa hoje uma posição histórica na liderança das organizações e na sociedade. Muitos esforços têm sido empreendidos com o intuito de promover a diversidade, mas o fato é que ainda há um longo caminho a se percorrer, pois existe uma grande diferença em termos de oportunidades para desempenhar determinadas funções, níveis salariais, possibilidade de crescimento profissional, etc., em

relação a homens e mulheres. A ONU considera que, mesmo com os avanços obtidos no século passado, a discriminação da mulher ainda ocorre no mundo todo, e apontou a desigualdade como obstáculo para o desenvolvimento humano nos países.

A desigualdade no cenário mundial: A Islândia, segundo a BBC foi eleita pelo 5º ano consecutivo, o país com menor índice de desigualdade de gênero. Finlândia, Noruega e Suécia também estão no topo da lista de igualdade. No ranking, o Brasil se mantém na 62ª posição, sem regredir nem aumentar. Porém segundo relatório da ONU, a condição da mulher no Brasil vem melhorando. Um relatório da ONU Mulheres 2011, mostrou que os países com menor índice de igualdade de gênero, têm também menor Índice de Desenvolvimento Humano (IDH). Segundo a ONU, essas desigualdades ocasionam perda de até 85% do IDH desses países.

No Trabalho: Segundo o IBGE (2011), as mulheres têm remuneração até 30% menor do que os homens, mesmo com as leis sobre igualdade de remuneração existente em 117 países. O Brasil e a China são exemplos de países onde poucas mulheres ocupam posições mais elevadas. A maior parte dos cargos de diretoria nas grandes empresas brasileiras é ocupada por homens (o resultado é ainda mais alarmante quando nos referimos a empresas de capital estrangeiro). O tempo para promoção das mulheres é maior. Ao todo, 53% das mulheres trabalhadoras no cenário mundial, em geral não têm proteção das leis trabalhistas por estarem em empregos precários, trabalhos autônomos, ou em empresas familiares sem remuneração.

Na política: De acordo com os dados da WEF - Fórum Econômico Mundial (2013) a desigualdade de gênero é maior nesse setor. No mundo inteiro as mulheres representam apenas 20% dos cargos de liderança política em comparação aos homens.

Na educação: Para a diretora da área de igualdade de gênero do capital humano do WEF, Saadia

Zahidi, a educação é um acelerador no combate à desigualdade de gênero. A mulher brasileira, apesar de ser minoria nos cargos elevados nas empresas, tem nível de escolaridade superior ao homem.

É fundamental reconhecer que as diferenças de gêneros são reais. O machismo e o racismo são realidade presente, dos quais muitas mulheres têm sido vítimas. Para combater as desigualdades de gêneros, conhecer os direitos e políticas básicas conquistadas pela mulher pode ser algo essencial para que se faça valer destes direitos.

3.1. A Mulher e o direito a Igualdade

A história da humanidade impôs uma condição social de inferioridade das mulheres em relação aos homens, e essa desigualdade estigmatizada veio de costumes, atos e legislações paternalistas e discriminatórias, levando a mulher a um status de desequilíbrio e submissão, não apenas no seio familiar, como também no mercado de trabalho, nas funções públicas, políticas e todos os meios sociais em geral. Tamanho era o descaso contra o sexo feminino que lutar pelos seus direitos mais básicos, como os humanos individuais, por exemplo, era mal visto, posto que não fossem sujeitos de direito e sim objetos de direito dos homens, a quem seus direitos estavam vinculados.

Por muito tempo tratadas de forma marginalizada e secundarista, as mulheres foram à luta por seus direitos, e no ano 2000 a ONU reconheceu por meio de documentos relacionados aos direitos dos homens e cidadãos que em um mundo democrático de direitos e obrigações. Já não é aceitável qualquer forma de desigualdade, sobretudo em relação a sexos, e que o destrato histórico contra as mulheres, trouxe um atraso no desenvolvimento econômico, político e social de todas as nações. Gerando um impacto negativo nos indicadores econômicos e de desenvolvimento do mundo.

Reconhece-se, que um dos meios mais eficazes para afastar essa desigualdade com o sexo feminino, além da política pública, encontra-se nos meios jurídicos existentes, pois estes advêm da moral média de um povo, que por ter tamanha importância, foi assegurada de forma a se tornar legislação, que se não cumprida impõe uma sanção ao que não a observa. Assim, preceitua Barreto (2010), “A legislação é responsável por regular as relações, as instituições e os processos sociais. Por meio dela são assegurados direitos individuais e coletivos perante o Estado, aos demais indivíduos e instituições”.

Quer a lei seja constitucional ou não, somente com a materialização do direito, isto é, aplicando em situações reais, é que se tornará efetiva. Assim nosso legislador procurou a igualdade entre seus cidadãos em vários ramos do direito, por exemplo, constitucional, civil, penal, trabalhista, etc.

A igualdade entre homens e mulheres segundo a constituição (Princípio da Isonomia, Simetria ou Igualdade). Dispõe os Artigos 3º, Inciso IV e 5º, da Constituição Federal de 1988, sobre este princípio, a saber:

[...] Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.
Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; [...].

O princípio da igualdade, isonomia ou simetria é o direito constitucional, inafastável e inalienável dos cidadãos. Estes devem ser tratados de formas iguais sejam em direitos, obrigações e oportunidades perante a lei e a vida prática (caso concreto), não podendo haver desigualdades arbitrárias e não plausíveis. Esse direito está diretamente ligado ao conceito de justiça e dignidade, afastando tratamentos

assimétricos e arbitrários, sem fundamentos, e conforme as palavras do Ilustre Doutrinador de Direito “Inaceitável a utilização do discrimen sexo, sempre que o mesmo seja eleito com o propósito de desnivelar materialmente o homem da mulher; aceitando-o, porém, quando a finalidade pretendida for atenuar os desníveis”. (MORAES, 2001:65).

Entende-se por atenuar desníveis, como o fim de igualar a mulher social, política, econômica, jurídica e culturalmente em relação ao sexo oposto. Assim, o direito da igualdade está presente em não editar normas desiguais, salvo quando autorizadas e não aplicar a lei de forma desigual. Caso seja editada uma norma discriminatória ela será considerada inválida (inconstitucional) e se aplicada uma lei baseada em tal sinistro, estaremos diante de um caso de afastamento do direito de defesa. Lembrando que quando se fala em aplicação da lei, refere-se aos poderes executivos e judiciários. O princípio da igualdade também, pressupõe “tratar os iguais de forma igual, e os desiguais de acordo com sua desigualdade” para Júnior (1999, p.42). Isto é possível notar nas cotas em concursos públicos para os deficientes, que por serem desiguais em condições, são equilibrados pela lei. E aos direitos trabalhistas das mulheres no período de gestação e amamentação, tempo de serviço para aposentadoria, limite de peso suportado, etc.

Portanto, a atual constituição brasileira trouxe significativos avanços para a democracia sócio-política do país, sendo considerada uma constituição humanitária, uma vez que trouxe reconhecimento de forma expressa dos direitos individuais, sociais, políticos e jurídicos das mulheres, anteriormente solicitados por movimentos feministas, como por exemplo, o chamado pelo vulgo de Lobby do Batom e as Secretarias de Política e Inclusão da Mulher, como o Conselho Nacional de Direitos da Mulher. Ambos atuantes diretamente junto à constituinte. Não se pode esquecer que as anteriores constituições já se preocupavam com o assunto, porém, somente na atual

constituição que tornaram evidentes e expressos tais direitos.

Assegurado assim, o direito de isonomia pela nossa lei maior, não poderiam se afastar de tal premissa os demais códigos e leis infraconstitucionais encontradas em nossas leis. O nosso atual código civil, diferente do anterior baseado no direito patriarcal romano, onde a mulher era apenas um objeto de direito do marido sem ele nada podendo fazer, como por exemplo, não poderia aceitar ou negar herança, fixar o endereço dominical e até solicitar seus direitos na justiça do trabalho, trouxe consigo os princípios constitucionais da Constituição Federal (CF) de 1988, bem como as demais normas igualitárias existentes.

Inovando então, o Código civil atual trouxe as mulheres para o rol dos sujeitos de direito, tornando-as capazes, trazendo consigo a igualdade das partes do direito familiar, onde homem ou mulher podem encabeçar o poder familiar. Ficando extinta a expressão pátrio poder, isto é, podendo assim, fixar residência. Introduziu também o direito da igualdade jurídica dos cônjuges, aboliu a virgindade da mulher como forma para anulação do casamento e trata a mulher como sujeita de direitos de forma plena, não sendo tratada apenas como mera procriadora. Foi conquistado também o direito a ocupar espaços públicos, direitos tocantes ao sufrágio universal (votar e ser votada). Lembrando que as leis 9.100/95 e 9.504/97 ditam que obrigatoriamente 20% do número de candidatos das coligações ou partidos políticos devem ser mulheres. O homem não é mais o beneficiado principal na partilha da herança, a mulher já não é obrigada a usar o nome do marido, podendo este até solicitar o uso do nome da mesma.

Não se pode esquecer que mais uma vez esses direitos vieram de movimentos que lutam pelas igualdades, como também pelas mudanças constantes que acontecem na sociedade, logo, o código atual expressamente contempla a igualdade de direitos e

obrigações entre homens e mulheres nas relações de família e demais direitos civis.

O princípio da igualdade também refletiu no direito penal, com a criação da Lei 11.340, de 2006, conhecida também como Lei Maria da Penha, com o fito de coibir a violência doméstica (homens, jovens, crianças, idosos), mais especificamente contra a mulher, principal vítima. Não sendo aceitável que esta continuasse legalmente desamparada no que tange a estes assuntos. A lei Maria da Penha, não possui apenas cunho repressivo-punitivo, mas também preventivo, educativo, focado na erradicação do abuso ao gênero. Quanto ao código penal, também trata de crimes praticados principalmente contra mulheres, como o estupro, atentado violento ao pudor e o assédio sexual e quanto a leis exclusivas para a mulher presa, como o direito de amamentar o filho até os seis meses e possuírem casa prisional própria (Código de Processo Penal).

Refletiu também nos demais ramos do direito, como tributário, não podendo ser cobrados tributos de formas distintas entre os contribuintes (salvo casos permitidos em lei, como a isenção), Direito do trabalho (tratando a CLT, dos direitos de proteção ao trabalho da mulher), entre outros. Assim sendo, o direito ao tratamento igualitário é mais que um direito, é um poder e dever do cidadão e qualquer legislação, ação do poder público ou privado que já de encontro a essa premissa e não é admissível, podendo o destratado tomar medidas judiciais para alcançar seu direito associado diretamente a sua dignidade.

3.2. A CLT e a proteção ao trabalho da mulher

A sociedade sempre foi patriarcal, o pai era o chefe da casa, onde o sustento e trabalho somente a ele competia, a mulher era considerada incapaz, objeto de direitos, e sem a figura do marido nada poderia fazer inclusive, trabalhar sob a luz do direito e da segurança do trabalho. Ao sexo feminino era assegurada apenas a

função de procriar e de cumprir os afazeres domésticos. Entretanto, para alguns casos, não havia outra forma de sobrevivência para a mulher, senão buscar seu sustento nas indústrias, independente do preconceito, das condições mínimas de trabalho e mais desvantajosas do que as oferecidas ao sexo masculino.

Durante o período da revolução industrial, com várias empresas indo à falência, a diminuição de vagas no mercado de trabalho e aumento da oferta de mão-de-obra, a condição da mulher piorou e muito, uma vez que seus serviços foram utilizados em grande escala. Sobretudo, sendo a preferência dos empregadores, pois, esta aceitava menores salários, condições extremas de insalubridade e periculosidade. Enfrentavam jornadas de trabalho que chegavam a 18 horas, condições que não existiam para o sexo masculino, tudo para não perder o emprego. Havia por parte das indústrias e do governo, um descaso quanto a essa situação, ao ponto de até a maternidade, amamentação e as condições personalíssimas atreladas ao gênero serem desconsideradas, para obtenção de maior lucro.

Assim, com o passar o tempo esses problemas já não poderiam ser deixados de lado, e baseados nestes é que começaram a surgir leis voltadas para a proteção do trabalho das mulheres. Em 19 de agosto de 1942, foi criado na Inglaterra o “*Coal Mind fact*” proibindo que as mulheres trabalhassem em ambientes subterrâneos. Em 1844, criou-se o “*Factory*” que limitou a jornada do trabalho das mulheres a dez horas diárias. Na França em 1848, também foram criadas leis que melhoravam as condições para o sexo frágil, e assim, em todos os sistemas jurídicos do mundo foram asseguradas condições mínimas de trabalho, baseados nas suas condições particulares.

A história sobre a proteção de trabalho da mulher, a princípio veio para a proibição de trabalhos sob condições desumanas, onde ocorreu a intervenção do governo com a edição de legislações e práticas políticas para garantir tais premissas. Hoje essa

proteção assumiu tamanha proporção, que já não se busca somente o seu afastamento de condições desumanas, como também, seus direitos de igualdade das condições ofertadas aos homens, sendo esses interesses da família e da sociedade.

Para o Doutrinador de Direito do Trabalho Amauri Mascaro do Nascimento, além de evitar condições insalubres ou promover a simetria, a necessidade de proteger a mulher no ambiente laboral, também decorre de uma necessidade fisiológica. Posto que não se equipare esta ao homem, em sua força e constituição, sendo mais frágil, devendo por isso ser tratada de forma apartada e também um fundamento social, ou seja, é interesse da família, baseando-se em situações como a maternidade e as ocupações a essas inerentes. Não se pode esquecer também que ainda hoje, é a mulher a responsável pelos serviços domésticos, criação e educação dos filhos, ocupando uma dupla jornada.

Esse movimento quanto à proteção dos direitos trabalhistas da mulher que tomou o mundo, também ocorreu no Brasil, tanto no passado, quanto hoje, inclusive após a promulgação da Constitucional Federal de 1988, também chamada por muitos de Constituição humanitária. Quanto ao passado podemos citar exemplos como as convenções internacionais assinadas e ratificadas pelo Brasil, que tratavam sobre o trabalho e a saúde e segurança da mulher, a saber: A convenção número três de 1919, que dizia respeito ao período de descanso antes e depois do parto; O Decreto Lei 21.417, que proibia o trabalho noturno da mulher e a Constituição de 1934 que proibia a discriminação da mulher no trabalho em relação ao salário; A Convenção de 1934, disposta sobre os direitos da mulher quanto ao trabalho noturno; A convenção 111 de 1958 da Organização Internacional do Trabalho que trata da proibição da discriminação no trabalho; A declaração Universal dos Direitos do Homem, de 10 e dezembro de 1948, proibindo a discriminação em virtude de sexo ou gênero.

Hoje, nossa constituição atual, protege não só a mulher a estabelecer expressamente o direito a isonomia em seus artigos 3º, 5º e 7º, a saber:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: [...]IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. [...]Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; [...]Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXX proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; "XXXII proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos";

Como também não se esquecendo do ocorrido no passado, deixou expressamente em seu artigo 7º, que é função do governo promover o trabalho para as mulheres e garantir alguns direitos inerentes a sua característica própria, a saber:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; [...]XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

Não podendo se afastar dessa proteção, inclusive expressamente na nossa lei maior, a Constituição Federal, o legislador pátrio assegurou no Capítulo III da CLT, exclusivo para a proteção aos direitos das mulheres, indo dos Artigos 372 ao 400, que dentre os mais importantes, podemos citar: A isonomia, tratada no artigo 372, dizendo que salvo as condições especiais das mulheres, a todo o restante que for aplicado ao homem a ela também favorece, isto é, tratando os iguais de forma igual e os desiguais de acordo com sua desigualdade. Dentre tais direitos de igualdade, encontra-se a capacidade para o trabalho iniciada para ambos aos 18 anos, a duração da jornada de trabalho de oito horas diárias (Art.7, XXIII, CF/88), o direito de auferir o mesmo salário, quando exercem

idênticas funções, iguais valores, para o mesmo empregador, na mesma localidade (Art. 461, CLT), a permissão de trabalho noturno, inclusive com o adicional de 20% (Art. 381, CLT), Rescisão contratual, entre outros.

A revogação do Artigo 387, pela Lei 7855/89, que afastou a proibição das mulheres de exercerem tais trabalhos, como subterrâneos, obras de construção pública e particular, inclusive podendo atuar em ocupações insalubres, perigosas ou penosas, entretanto ainda não é permitido que exerçam funções que exija força muscular superior a 20 quilos para trabalhos contínuos, ou 25 para intermitentes (trabalho manual).

Maternidade (Artigo 392 a 400 da CLT), sendo esse um dos principais e mais complexos, recaindo tais direitos antes e após o parto, comprovando tal estado com o atestado médico, inclusive, posteriormente. O seu período de descanso durante a gestação equivale a 120 dias, podendo ser estendido por mais duas semanas, quer seja antes ou após o parto. De início acreditava-se que tal direito seria prejudicial às mulheres, posto que nesse período é assegurado o salário à mulher e de início ele era pago pelo empregador. Contudo, para evitar que tal sinistro ocorresse foi criado licença maternidade e a estabilidade da gestante, onde, durante o período em que estiver afastada do trabalho, seu ordenado será pago integralmente pela previdência nacional do momento da concepção até cinco meses após o parto e nesse período não poderá ser demitida, sem justa causa (ADTC, Art. 10, II, "b"). Caso ocorra a dispensa da gestante em desacordo com o disposto na lei, é direito da mesma a reintegração ao trabalho inclusive no mesmo cargo, só voltando a outro se optar, ou sua atual condição a impossibilitar de ocupar a anterior função. Essa estabilidade alcança inclusive o período de aviso prévio. Importante ressaltar que as garantias quanto à maternidade se estendem àquelas que obtêm a guarda judicial para fins de adoção, inclusive o próprio ato de adotar (Art. 392, A, CLT).

A empregada tem o direito de amamentar seu filho até que complete seis meses, com o direito de se afastar do trabalho diariamente em dois intervalos especiais de meia hora cada. Conta também com: Quanto à saúde, segurança e condições no trabalho (Artigo 389, CLT). Devido a suas condições particulares a mulher merece atenção especial do seu ambiente de trabalho, portanto, é obrigação dos empregadores fornecerem as mulheres condições mínimas de higiene, ambientes que permitam a mulher trabalhar sem esgotamento físico e psíquico, vestiários, armários e banheiros próprios, Equipamentos de Proteção Individual, e não exigir que estas se submetam a esforços físicos além do suportado (20 quilos contínuos ou 25 intermitentes, desde que manuais).

Da Proibição das práticas discriminatórias (Artigo 373-A da CLT e Lei 9029 de 1995). Trata-se de dispositivos que buscam prevenir a práticas abusivas em relação às mulheres, abrangendo tanto o ingresso no emprego, quanto a sua manutenção.

Reza o Artigo 373-a da CLT, a saber:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: I publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; II recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; III considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; IV exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; V impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; VI proceder ao empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Logo, em comparação com o passado, hoje é possível dizer que a mulher possui uma gama de direitos que visam à garantia do seu ingresso, bem-estar e manutenção no trabalho e que os avanços continuam

a acontecer. Contudo ainda são necessárias muitas lutas e maior atuação do poder público nesse sentido, pois a realidade ainda está longe do pretendido e as mulheres mesmo que em menor escala, ainda são tratadas no trabalho de forma diferente do homem.

3.3. Secretarias de Política para as Mulheres (SPM)

Conforme definição dada pela própria, a Secretaria de Políticas para as Mulheres ou SPM é o órgão governamental da presidência da república do Brasil que estabelece políticas públicas para a melhoria da vida de todas as mulheres no Brasil. Foi fundada em 2003, pelo até então Presidente Luís Inácio da Silva (Lula), fundada na Lei 10.683, de 28 de Maio de 2003, tendo como foco a igualdade entre os sexos, promovendo assim, a simetria entre homens e mulheres sob todas as formas e aspectos, com isso combatendo todos os tipos de preconceito e discriminação advindos de uma sociedade machista e culturalmente estigmatizada, buscando uma sociedade democrática mais justa e isonômica, dando valor e incluindo o gênero feminino no desenvolvimento social, político, econômico e cultural. A Secretaria de Políticas para as Mulheres, na sua forma de atuação foca principalmente em três premissas básicas, que são às políticas de trabalho e autonomia econômica das mulheres, a erradicação e prevenção à violência contra as mulheres, e por fim, programas e ações nas áreas da saúde, educação e cultura, participação política, igualdade de gênero e diversidade.

Por focar na erradicação da desigualdade a SPM vincula sua atuação junto aos demais ministérios e aos três poderes da união (Executivo, Judiciário e Legislativo), criando junto a estes políticas e legislações para o desenvolvimento das mulheres no território. De maneira isolada, nacionalmente trabalha na conscientização dos indivíduos através de campanhas educativas, com auxílio também de órgãos

internacionais (ONU e UNIFEM) e de instituições privadas e públicas. A SPM é composta de forma sucinta pelo Conselho nacional dos Direitos da Mulher, Ministra de Estado Chefe, a Secretaria Executiva e de outras três Secretarias.

3.4. Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM)

O Conselho Nacional dos Direitos da Mulher ou CNDM foi criado em 1985, com base na Lei 7.353, de 29 de agosto de 1985 e inicialmente era vinculado ao ministério da justiça, passando a integrar a SPM a partir de 2003. Foi criado com o objetivo da promoção de políticas públicas que erradicassem todas as formas de discriminação com as mulheres e também as incluissem nas atividades econômicas, políticas, sociais e culturais. Atua também como apoio da SPM nas relações com os demais ministérios e também com os demais poderes, instituições privadas e sociedade civil.

Quanto às finalidades e competências dispõe o Artigo 1 e 2 do Decreto 6412/2008 que trata sobre a composição, estruturação, competências e funcionamento do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher - CNDM, e dá outras providências, a saber:

Art. 1º O Conselho Nacional dos Direitos da Mulher - CNDM, órgão colegiado de natureza consultiva e deliberativa, no âmbito de suas competências, integrante da estrutura básica da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República, criado pela [Lei nº 7.353, de 29 de agosto de 1985](#), tem por finalidade, respeitadas as demais instâncias decisórias e as normas de organização da administração federal, formular e propor diretrizes de ação governamental voltadas à promoção dos direitos das mulheres e atuar no controle social de políticas públicas de igualdade de gênero.
Art. 2º Ao CNDM compete: I - participar na elaboração de critérios e parâmetros para o estabelecimento e implementação de metas e prioridades que visem a assegurar as condições de igualdade às mulheres; II - apresentar sugestões para a elaboração do planejamento plurianual do Governo Federal, o estabelecimento de diretrizes

orçamentárias e a alocação de recursos no Orçamento Anual da União, visando subsidiar decisões governamentais relativas à implementação do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres - PNPM; [...].

A sua composição, conforme o artigo 3, deste decreto, deve haver dezesseis representantes do poder público federal, constando também seu respectivo suplente, a saber: Dentre os dezesseis podemos citar, a própria Secretaria (SPM) que o presidirá, os Ministérios (Planejamento, Saúde, Educação, Trabalho e Emprego, Justiça, Desenvolvimento Agrário, Cultura, Desenvolvimento Social e Tecnologia, Relações Exteriores e Meio Ambientes), a Secretaria Geral da Presidência da República e a Secretaria Especial de Política de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República. Além dos órgãos de federais, deverá haver presença de três mulheres cidadãs (sufrágio universal) advindas da população comum, com vasto conhecimento e militância nas causas relacionadas à inclusão da mulher e a luta pelos seus direitos e também a participação de vinte e um representantes de sociedades civis, de cunho nacional, selecionadas mediante provas e testes, e indicadas por suas respectivas sociedades.

A Ministra de Estado Chefe da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República ocupa o cargo Eleonora Menicucci de Oliveira, mineira de Lavras, nascida em 21 de agosto de 1944, formada em Sociologia Pela Universidade Federal de Minas Gerais, Mestre em Sociologia pela Universidade Federal da Paraíba, Doutora em Ciência Política pela Universidade de São Paulo e Pós doutorada em Saúde e Trabalho das Mulheres pela Facultá de Medicina della Universitá Degli Studi Di Milado, esquerdista atuante, interessada pelo movimento feminista e pelas ideias socialistas. Já trabalhou no Centro de Direitos Humanos da Arquidiocese da Paraíba, Comissão Nacional de Mulheres da CUT, Secretaria Nacional das Mulheres da CUT, etc. O interesse pelos movimentos esquerdistas e os estudos sobre a condição marginalizada das mulheres vieram após os períodos da

ditadura militar, o que a levou a investir tanto na sua formação acadêmica, quanto na sua formação política. A Secretaria Executiva que é um Órgão que tem por função primordial dar assistência direta e imediata à Ministra de Estado Chefe da SPM, definindo planos e diretrizes da SPM junto a sua Presidente.

Logo, compete a secretaria executiva entre outras:

Art. 8º À Secretaria Executiva
compete:

I - assistir a Ministra de Estado na definição de diretrizes e do planejamento estratégico da Secretaria, assim como na coordenação e supervisão das atividades das Secretarias integrantes da sua estrutura; II - apoiar a formulação, a articulação e a implementação, no âmbito do Governo Federal, do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres e de outras ações e programas afetos às políticas para as mulheres; III - supervisionar e coordenar as atividades relacionadas com os sistemas federais de planejamento e de orçamento, de administração financeira, de contabilidade, de organização e inovação institucional, de administração de recursos de tecnologia da informação, de pessoal civil, de serviços gerais, de documentação e arquivo, no âmbito da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República em articulação com a Secretaria Geral da Presidência da Repùblica; [...].

Compete à Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres, incluir as mulheres no mercado de trabalho, visando sua independência financeira e autonomia, para isso, investindo no desenvolvimento de normas, campanhas e políticas públicas. Dentre os principais feitos dessa secretaria, podemos encontrar os programas Pro - equidade Gênero e Raça (voltado pra conseguir a simetria entre homens e mulheres no mercado de trabalho), Trabalhadoras Domésticas (buscando a regulamentação das trabalhadoras e demonstrando o seu valor para a economia), Trabalhadores Rurais (visando o reconhecimento das trabalhadoras rurais para a economia) e Direito das Mulheres no Trabalho – onde existe a intervenção das mulheres nas casas legislativas, como também no judiciário para que

não haja desigualdade nas edições ou aplicação das leis.

Secretaria de Enfrentamento a violência contra as mulheres – SEV - Tem por finalidade o combate, a prevenção e erradicação à violência da mulher, preocupando-se também com o pronto-atendimento daquelas que já sofreram a violência. Para tanto, a SEV está diretamente ligada aos demais órgãos governamentais e também aos demais poderes da federação e organismos internacionais (ONU, UNIFEM). Os instrumentos utilizados pelo SEV como forma de prevenção, erradicação e sanção da violência é a Lei Maria da Penha (Lei 11.340/06) e o Pacto Internacional de Enfrentamento à Violência contra as mulheres.

Para chegar ao fim a que se destina a Secretaria criou alguns mecanismos, como o ligue 180 - serviço de atendimento a mulher, com funcionamento 24 horas, onde não há custos para as ligações e além de prestar o atendimento às violadas, as atendentes também orientam quanto seus direitos e garantias, Rede de Atendimento a Mulher em Situação de Violência - setores do serviço públicos voltados à assistência social, judiciário, segurança e saúde pública, visando às violadas um melhor encaminhamento social e jurídico e o mais recente Mulher Viver sem Violência - visa a celeridade no atendimento às mulheres vítimas de violência doméstica.

A Secretaria de Articulação Institucional e Ações Temáticas a sua função é educacional, visando o desenvolvimento de políticas e ações nas áreas de educação, cultura e saúde das mulheres e os seus interesses em geral, para tanto, desenvolvendo e implantando projetos e nessas áreas auxiliando diretamente a ministra na supervisão e articulação dessas atividades e nas tratativas com os demais poderes da união, conseguindo com isso o fortalecimento para as políticas voltadas para as mulheres. Essa secretaria

tem o foco nas mulheres deficientes, homossexuais, negras, idosas, isto é, atuam na parte mais marginalizada do gênero feminino.

3.5. ONU Mulheres (UNIFEM)

UNIFEM ou ONU MULHERES é a entidade das nações unidas criada para a igualdade de gênero e fortalecimento das mulheres e meninas, atuando junto à comunidade internacional para a promoção da igualdade entre os sexos, podendo-se dizer em outras palavras, é a nova liderança mundial em favor do sexo feminino, posto que ela possui atuação junto a Governos e Chefes de Estados. Com sede em Nova York, foi criada em junho de 2010, em assembleia geral da ONU e aprovada por unanimidade. Sendo muito elogiada no cenário internacional a sua criação, tem como missão acelerar a inclusão e o desenvolvimento das mulheres em todos os setores sociais, políticos, econômicos e culturais em todo o mundo, assumindo o compromisso de atuar na inovação de políticas internacionais, nacionais e regionais que tragam benefício ao sexo frágil. Defendendo também que estas tenham mais participação em matéria de liderança, paz, segurança e mudanças, visto que a muito foram marginalizadas de tais ocupações e somente com a equidade é que se consegue um mundo mais justo.

A entidade foi criada pela fusão de quatro das mais influentes organizações da ONU, atuantes no ramo da proteção aos direitos da mulher e o seu desenvolvimento, sendo: a Divisão da ONU pelo Avanço das Mulheres; o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para as Mulheres; o Escritório de Assessoria Especial para Questões de Gênero e o Instituto Internacional de Pesquisa e Avanço das Mulheres. A entidade é coordenada pela Doutora e ex-presidente chilena Michele Bachelet (Subsecretária Geral e Diretora

Executiva), em virtude do seu histórico de liderança e luta pelos direitos das mulheres, contudo tem representantes em todo o mundo. No Brasil a representante é a Doutora Rebecca Reichmann Tavares, doutora pela Harvard Graduate School of Education, natural da Califórnia, militante a mais de 20 anos em assuntos relacionados à igualdade racial e defesa dos direitos das mulheres. Tendo como objetivo a inclusão da Mulher, a diminuição da sua pobreza, erradicação da violência, a assimetria de direitos e obrigações na política e economia, quer seja em tempos de guerra ou paz, a ONU MULHERES, visando cumprir os, tem como parceiros ONGs, empresas e instituições privadas e públicas em todo o mundo e não obstante a essas parcerias, ela se faz valer também no cenário internacional exigindo o cumprimento dos acordos firmados pelas nações e países, como o CEDAW (Convenção pela Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher), a Plataforma de Pequim, e a Resolução ONU 1325, que trata sobre a mulher, segurança e paz.

Em suma, a instituição tem o fito de promover o desenvolvimento do sexo feminino, afastando-as da pobreza, discriminação e violência e as incluindo na política, economia, educação, aproximando-as das ações de liderança e mudanças, com isso alcançando e equidade entre homens e mulheres.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A liderança, principal ferramenta de comando nas organizações, e ao contrário do que ocorria no passado, não está mais direcionada apenas aos objetivos organizacionais. Na atualidade, o perfil de liderança tem favorecido o crescimento das mulheres líderes e gestoras. Quebrando paradigmas, elas têm alçado voos cada vez mais altos e assumindo desafios de funções

históricamente masculinas, o que reflete a determinação e assertividade feminina na escolha de oportunidades e investimento na sua formação.

Muitas empresas hoje priorizam a liderança feminina em virtude das características pessoais e profissionais que as mulheres apresentam, como maior empatia, capacidade comunicativa, visão periférica entre outros aspectos aqui abordados. Na gestão elas apresentam resultados econômicos e sociais iguais ou mais expressivos que o sexo oposto, gerando crescente valor agregado tanto para as empresas quanto para a sociedade em geral.

O cenário organizacional atual e a posição que as mulheres ocupam ainda não é o que elas almejam. Apesar dos avanços e conquistas femininas, a disparidade de gêneros é muito marcante e evidenciada através de desigualdades salariais, menores oportunidades de promoções, pouca participação feminina nas decisões estratégicas entre outros fatores. Dentre algumas variáveis apontadas, a própria natureza feminina é um impedimento para o seu crescimento profissional, onde, por razões emocionais, ela prioriza os valores familiares e por vezes abre mão de sua carreira para dedicar-se à maternidade e cuidado da família. A desigualdade também está atrelada ao preconceito enraizado em motivos históricos, decorrentes de longos anos de submissão feminina.

A mulher do mundo organizacional de hoje busca o aumento da sua participação ativa nesta posição de gestora e grande líder, por meio da sua competência, fazendo valer a plenitude de seus direitos.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BOWDITCH, JAMES L.; BUONO ANTHONY F. **Elementos de comportamento organizacional.** Tradução José Henrique Lamendorf. Cengage Learning- São Paulo, 2009.
- BROWN, J. A. C. **Psicologia Social da Indústria.** Tradução Hugo Benatti Júnior Atlas S.A. – São Paulo 1967.
- CANTON, Kátia. **Temas da Arte Contemporânea.** São Paulo: Martins Fontes, 2010. 6 volumes.
- CHIAVENATO, IDALBERTO, **Teoria Geral da Administração.** Rio de Janeiro: 6^a Ed. Elsevier RJ: Interface Assessoria e Planejamento S/C LTDA ME, 2002.
- _____. **Gestão De Pessoas: E O Novo Papel Dos Recursos Humanos Nas Organizações.** 2^o Ed. São Paulo: Campus, 2005.
- _____. **Gerenciando Pessoas: O passo decisivo para a administração participativa.** Makron Books – São Paulo, 1992.
- _____. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações.** 7^a Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.
- _____. **Gerenciando Pessoas: o passo decisivo para a administração participativa.** 3. Ed. São Paulo, Makron Books, 1997.
- CARRION, VALENTIN. **Comentários à consolidação das leis do trabalho – Legislação complementar/Jurisprudência.** 33^a Ed. Saraiva – São Paulo, 2008.
- DALBOSCO, Honório. **Bíblia sagrada.** São Paulo: Ed. Paulinas, 1982.
- DYCHTWALD, MADDY; LARSON, CHRISTINE. **O Poder econômico das mulheres.** Tradução Maria Lucia de Oliveira. Elsevier – Rio de Janeiro, 2011.
- FIGUEIREDO DE OLIVEIRA, J. ; M. MARINHO, R. (Orgs.) **Liderança uma questão de competência.** 5^a Ed. Saraiva – São Paulo, 2005 p. 159-167.
- FRIEDMAN, HOWARD S. & SCHUSTACK, MIRIAM. **Teorias da personalidade: da teoria Classica a pesquisa Moderna.** 2^a Ed. Prentice Hall Brasil 2003.
- GOLEMAN, DANIEL. **Inteligência emocional: A teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente.** Tradução do original Emotional Intelligence, Bantam Doubleday Dell Pub., 1995, por Marcos Santarrita e revisão Ana Amelia Schuquer. 36^a Ed. Objetiva. Rio de Janeiro, 1995.
- HART, MICHAEL H. **As 100 maiores personalidades da história.** Tradução Antonio Canavarro Pereira. Rio de Janeiro: Difel, 2001.
- JANSON, Antony; JANSON, Horst Woldemar. **Iniciação à História da Arte.** São Paulo: Martins Fontes, 2009.
- KOTLER, P. **Administração de Marketing: Edição do novo milênio;** Tradução Bazán Tecnologia e Lingüística. São Paulo: Prentice Hall, 2000.
- LÉVY-LEBOYER, CLAUDE. **A crise das motivações.** São Paulo: Atlas, 1994.
- MARQUES, FABÍOLA; ABUD, CLÁUDIA JOSÉ. **Direito do trabalho.** 7^a Ed. Atlas S.A. – São Paulo, 2011.
- MARTINS DE SOUZA, M. M.; GUERIOS, R.; LOPES, D. (Org.). **Teoria da motivação e a pirâmide das necessidades de Maslow.** In: Gestão Ambiental e Segurança. Gestão Ambiental e Segurança. 5^a. Ed. Guarulhos SP: Universal comercial Software LTDA, 2012, v.5, p. 119-139. 2012.
- _____. (Org.). **Organização do trabalho na produção.** In: Gestão Ambiental e Segurança. 4^a. Ed. Guarulhos SP: universal comercial Software LTDA, 2013, v. 4, p.211.
- MARTINS, SERGIO PINTO. **Direito do trabalho.** 10^a Ed. Atlas S.A - São Paulo, 2000.
- MCGREGOR, DOUGLAS. **Motivação e liderança.** São Paulo: Ed. Brasiliense, p. 197.

- MORAES, ALEXANDRE DE. **Direito Constitucional.** 9^a ed. São Paulo: Atlas, 2001. p. 65.
- NASCIMENTO, AMAURI MASCARO. **Curso de Direito do trabalho.** 26^a Ed. Saraiva – São Paulo, 2013.
- _____. **Iniciação ao direito do trabalho.** 24^a Ed. LTR – São Paulo, 2009.
- PINSKY, JAIME. **História da cidadania.** 1^a Ed. Contexto – São Paulo, 2003.
- RAYMOND O. LOEN (Manage More by Doing Less)
- Administração Eficaz.** Rio de Janeiro: 2^a. Ed. Zahar: 1974.
- REVISTA EXAME. **Liderança de Resultados. Painel Executivo.** São Paulo: Ed. Abril, 2004. Edição 823, ano 38, número 15, p. 106.
- ROBBINS, STEPHEN PAUL. **Comportamento organizacional.** Tradução Reynaldo Marcondes. 9^a Ed. Prentice Hall – São Paulo, 2002.
- SEGATTO, J. A. **A formação da classe operária no Brasil.** Porto Alegre: Mercado Aberto, 1987.
- STEWART, THOMAS A. **Capital Intelectual: a nova vantagem competitiva das empresas;** Ed. Campus; Campus; 1998.
- TANNENBAUM, R., WESCHLER, I. R., & MASSARIK, F. (1961). **Leadership and organization,** New York: McGraw-Hill.
- VALLE, PATRÍCIA BARROSO DO. **Inteligência emocional no trabalho: um estudo exploratório.** 2006. 48 f. Dissertação - (Mestrado profissionalizante em administração) – Faculdade de Economia e Finanças IBMEC, Rio de Janeiro, 2006.
- http://ceciliabergamini.com.br/pdfs/artigos_cecilia_brgamini.PDF (acesso em 01/05/2013 às 15h13min).
- http://www.embudasartes.sp.gov.br/e-gov/secretaria/participacao_cidada/?ver=5 (acesso em 03/07/2013 às 18h00min)
- <http://www.ibccoaching.com.br> (acesso em 02/07/2013 às 23h00min).
- <http://www.ibge.gov.br/ibgeteen/mulher/diainternacional/index.htm> (acesso em 23/09/2013 às 16h33min).
- http://www.interacaovirtual.com/livros/daniel_goleman-inteligencia_emocional.pdf (Acesso em 19/09/2013 às 17h00min).
- <http://institutoethos.blogspot.com.br/2011/07/igualdade-de-genero-e-base-do.html> (Em 19/05/2013 às 20h42min).
- <http://www.unwomen.org> (acesso em 15/09/2013 às 23h19min).
- <http://www.onu.org.br/onu-no-brasil/onu-mulheres/> (acesso em 15/08/2013 às 21h35min).
- http://www.unifem.org.br/005/00502005.asp?ttCD_C HAVE=7704 (acesso em 18/09/09/2013 às 16h22).
- http://www.unifem.org.br/005/00502005.asp?ttCD_C HAVE=7949 (acesso em 18/09/09/2013 às 16h22).
- http://www.unifem.org.br/005/00502005.asp?ttCD_C HAVE=7946 (acesso em 18/09/09/2013 às 16h22).

**Anais do
II Seminário Internacional de Integração Étnico-Racial e as Metas do Milênio**

PROPOSTA DE REESTRUTURAÇÃO DE CARGOS E FUNÇÕES ADMINISTRATIVAS EM UMA METALÚRGICA DE PEQUENO PORTE EM GUARULHOS.

Proposal For The Restructuring Of Administrative Positions And Functions In A Small Metallurgical In Guarulhos.

Adaís Maélli Bordim¹

Maurício Pedro da Silva²

1.Graduada em Administração e Tecnóloga em Processos Gerenciais, na Faculdade de Tecnologia Eniac - FAPI. Pesquisadora do Grupo de Pesquisa Eniac. Administradora de uma empresa metalúrgica de Guarulhos SP. Email: bordim1985@gmail.com;

2.Mestrando pela FMU – Administrador, Especialista em Administração, Recursos humanos, Docência e matemática. Professor do Curso de Administração e Gestão de Recursos Humanos na Faculdade de Tecnologia Eniac – FAPI. E Professor do Curso de Administração e Gestão de Recursos Humanos da Universidade Paulista UNIP. Pesquisador do grupo de Pesquisa da Faculdade de Tecnologia Eniac desde 2009. Contato: pr.mauriciopedro@gmail.com.

RESUMO

Os modelos administrativos focados em competências e habilidades se enquadram em um contexto inovador como forma de atender às novas demandas no ambiente organizacional. Um plano PDCA se apresenta no Planejamento Estratégico como ferramenta de grande potencial de aplicação e sucesso, para trabalhar a não conformidade e conflitos cotidianos. Diante da necessidade de tal planejamento o objetivo do presente trabalho foi avaliar, redefinir e reorganizar o planejamento administrativo de uma empresa metalúrgica de pequeno porte. Foi realizado o levantamento de todas as questões de impacto negativo à organização, o estabelecimento de prioridades e metas a serem alcançadas, para que seja possível que os esforços

dos gestores e colaboradores estejam devidamente direcionados para a resolução através dos sucessivos planos de implementação, controle e ação corretiva e preventiva das mudanças inicialmente levantadas e requeridas.

Palavras chave: Modelo Administrativo, Planejamento Estratégico, Metalurgia de pequeno porte.

ABSTRACT:

Administrative Templates focused on skills and abilities fit in an innovative context as a way to meet new demands in the organizational environment. A PDCA plan is presented in the Strategic Plan as a potential great tool application and success, in order to administrate non-conformity and everyday conflicts. Faced with necessity of planning, the objective of this study was to evaluate, redefine and

reorganize the administrative planning of a metallurgical small company. We conducted a survey of all the negative impact of issues the organization, setting priorities and goals to be achieved, to make possible that the efforts of managers and employees are properly directed to the resolution through the successive implementation plans, control and corrective action and preventive changes initially raised and required.

Keywords: Administrative Templates, Strategic Plan, metallurgical small company.

INTRODUÇÃO

O objetivo geral do presente trabalho tem por objetivo propor uma redefinição e reorganização de cargos e funções administrativas de uma empresa familiar de pequeno porte da área metalúrgica localizada na zona norte de São Paulo/SP. O estudo tem o foco no quadro de competências, destinado aos colaboradores do setor administrativo e na readequação às funções necessárias, juntamente com as competências de acordo com as necessidades do setor, especialmente, do cargo.

Os objetivos específicos visam: atingir o objetivo geral proposto e para isso, foram definidas etapas para facilitar a sua elaboração. Realizar um levantamento bibliográfico sobre os processos administrativos e sobre o funcionamento do ciclo PDCA. Avaliar e descrever como se dá esse processo em uma pequena empresa metalúrgica de SP. Discutir e propor possíveis alterações e melhorias para que o ciclo funcione de forma mais eficiente e com isso, melhorar o desempenho da empresa no mercado.

A justificativa, tendo em vista as dificuldades encontradas no fluxo de trabalho cotidiano da empresa, e sua necessidade de alterações na estrutura de cargos e funções, neste estudo de caso apresenta-se uma proposta de melhorias, utilizando-se o ciclo PDCA.

A hipótese apresentar a proposta da reestruturação dos cargos e das funções e suas respectivas responsabilidades na realização de tarefas.

A metodologia de pesquisa utilizada para estruturar esta investigação se deu pelo levantamento bibliográfico, bibliografia eletrônica, sobre Cargos e Salários, no campo da Administração, disponíveis na Biblioteca física e virtual da Faculdade Eniac, Guarulhos/SP, durante o período de setembro e novembro no ano de 2014, além da pesquisa *in loco* realizada em uma empresa metalúrgica.

A pesquisa *in loco* permitiu a amostragem para a análise do estudo de caso. A coleta de informações da empresa se deu por meio de visitas semanais seriadas, no total de 48 horas, entre os meses de setembro e outubro no ano de 2014. Os dados apresentados foram coletados na observação diária, em reuniões com os diretores da empresa, e acompanhamento direto das tarefas realizadas pelos diversos profissionais da empresa. Os resultados foram obtidos através do levantamento bibliográfico aplicado às observações *in loco*. Por meio desta prática foi possível ampliar o conhecimento sobre o tema, bem como avaliar de forma mais clara e precisa os problemas encontrados neste estudo de caso.

O CICLO PDCA

Conhecido como CICLO PDCA (do inglês *PLAN - DO - CHECK – ACT*: Planejar, Fazer, Checar e Agir) ou como **Ciclo de Shewhart** ou **Ciclo de Deming** é um modelo de gestão feito em quatro etapas, conforme define Campos (1996), “um método de gerenciamento de processos ou de sistemas. É o caminho para se atingirem as metas atribuídas aos produtos dos sistemas empresariais”.

O ciclo PCDA, conforme Sertek (2012) foi introduzido no Japão no pós-guerra, na década de 1920, por Walter A. Shewhart; entretanto, quem o difundiu pelo mundo foi William Edwards Deming, em 1950. Sua disseminação resultou na melhoria dos processos e na alta qualidade na indústria que ocasionaram o grande desenvolvimento japonês do século vinte.

Para estabelecer o Ciclo PDCA de qualquer situação ou organização, deve existir, em algum momento, uma problemática, um ponto de melhoria ou um objetivo. Esmaiçar a problemática, em etapas definidas, organiza melhor as atividades necessárias para alcançar o que é desejado. O Ciclo PDCA parte, como estágio inicial, do planejamento; da ação, propriamente dita; do seu controle e correção, quando requerida.

No PLANEJAMENTO, o gestor deve estabelecer metas e processos e identificar a existência de elementos causadores da problemática, quando este é o caso. Ainda, estabelecer todos os processos necessários para fornecer meios suficientes de acordo com o projeto, analisar fatores internos e externos que influenciam o problema, apontar possíveis causas e definir metodologicamente com integridade e especificidade um plano de ação coerente.

Dentro deste plano de ação, FAZER acontecer todas as atividades planejadas e previstas é prioridade. Trata-se de executar o plano e implementar ações necessárias, através da educação e treinamento, para que este ocorra de forma organizada, produtiva e possa trazer feedback para as próximas ações do Ciclo.

Na CHECAGEM posterior à execução do plano, é possível avaliar e monitorar os resultados obtidos com as atividades executadas, confrontando-os com o planejamento e com os objetivos iniciais. Nesta etapa, identificam-se eventuais adequações, e o estudo dos resultados direciona a comparações e

avaliações, transformando-os em informações relevantes à próxima etapa.

E finalmente, na última etapa, a AÇÃO, há a tomada de decisões em relação a todos os problemas identificados, suas causas, uma vez que estas foram encontradas em algum momento do ciclo. Esta etapa deve conter plano de ação corretiva ou preventiva, de acordo com as não conformidades apontadas. A etapa AÇÃO também deve estar de acordo com as análises e avaliações feitas, à percepção do gestor para estabelecer novos planos de melhoria e aprimoramento, e sua continuidade.

Por se tratar de um ciclo, todos os processos ocorrem em sequência, e necessitam de constante checagem de todas as etapas e das ações implementadas, ou seja, o ciclo deve ser executado constante e repetidamente. Todos os processos devem estar passíveis de correções, em momento adequado, mediante prévia análise, a qualquer tempo, de falhas que surjam ao longo do tempo, processo e execução.

Diante do exposto, foi realizado um estudo de caso em uma pequena empresa metalúrgica de SP objetivando estabelecer um ciclo PDCA. Em virtude da observação das falhas, foi proposto adequações necessárias ao melhor funcionamento da referida empresa no campo administrativo.

ESTUDO DE CASO

O estudo de caso trata de uma empresa familiar de pequeno porte da área metalúrgica localizada na zona norte de São Paulo/SP.

PROCESSO DO DESENVOLVIMENTO

A Administração é uma ciência aplicada com o intuito de oferecer ferramentas e metodologias de trabalho a fim de sistematizar o processo através do planejamento, organização,

coordenação e controle de tarefas; alcançar produtividade, bem-estar dos trabalhadores e lucratividade, além de atingir os demais definidos pela organização. Para Maximiano (2007, p. 12),

Administração significa, em primeiro lugar, ação. A administração é um processo dinâmico de tomar decisões e realizar ações que compreende cinco processos principais interligados: planejamento, execução, liderança (e outros processos de gestão de pessoas), execução e controle.

O papel do administrador é planejar estratégias adequadas e gerenciar com competência os recursos disponíveis, humanos, tecnológicos, materiais e financeiros. Na estrutura organizacional as rotinas de trabalho e distribuição adequada de cargos e funções contribuem para o sucesso dos processos de trabalho, uma vez que permitem e subsidiam o alcance da eficácia organizacional. Todos os conceitos de Administração, quando aplicados em uma organização, fazem sentido quando há um alinhamento entre estes e a identidade criada para a empresa, a saber, através de sua Missão, Visão e Valores.

A Missão dá “significado ao negócio, define a razão da existência da empresa, indica os rumos para a excelência, revela sua essência. Orienta na tomada de decisões, na definição de objetivos e na formulação de estratégias”. A Visão define o cenário futuro preferido pela empresa, de maneira a

ser um guia, compartilhado por todos, a fim de alcançar a excelência.

Valores podem ser definidos como “normas, princípios ou padrões sociais aceitos por um grupo, uma instituição ou sociedade” (GRAMIGNA, 2007). Fazem parte destes valores as crenças que contribuem para a formação de uma cultura interna corporativa.

LEVANTAMENTO DOS DADOS

Uma vez identificada a problemática na divisão de tarefas, levando-se em conta que não há previsão de contratação imediata de novos colaboradores e, por fim, estando os perfis definidos de acordo com a necessidade da empresa, a proposta apresentar por este trabalho foi realocar todos os colaboradores à sua função mais apropriada, e trabalhar todas as competências inerentes ao cargo e à realização das tarefas concernentes às funções, através do plano PDCA.

Para tanto, foram elaboradas Fichas de Competência para cada cargo, conforme exemplo anexado ao fim deste trabalho, a respeito das necessidades específicas de um cargo.

PROPOSTA DE REESTRUTURAÇÃO DE CARGOS

A reestruturação dos cargos e tarefas do setor administrativo conforme análise e estudos são apresentados na Figura 1.

Figura 1: Reestruturação dos cargos e tarefas do setor administrativo

Diretor 1 - Permanece no cargo e continua responsável pelo planejamento estratégico;
Diretor 2 - Permanece no cargo e continua responsável pelo planejamento estratégico, responsável direta pelo Financeiro.
Engenheiro Mecânico – Permanece como responsável técnico pela Produção, atua no setor de Compras, sugere-se coordenar a contratação de um Comprador;
Analista Fiscal: Permanece responsável pelo Fiscal;
Analista Financeiro: Permanece no Financeiro, sob comando do Diretor 2;
Comprador: Sugere-se ter seu cargo modificado, de forma legal, oficialmente para Vendedor; e Assistente Comercial: Fica disponível para execução de tarefas concernentes apenas ao setor Fiscal.

Fonte: Dados coletados pelos autores na empresa a partir do organograma, 2014.

Em virtude das mudanças, foi necessário dedicar significativa e imediata atenção a três cargos, dentre os sete existentes no setor.

Na Figura 2 pode-se observar as informações solicitadas nas novas fichas de Competências de Cargo.

Figura 2 - Ficha de Competência de Cargo.

COMPETÊNCIA DE CARGO:

Cargo: VENDEDOR

Idade Mínima: 30 anos.

Educação Mínima e/ou Formação Técnica: Ensino Médio Completo,

Conhecimentos Básicos em Informática e Educação Desejada: Curso Técnico / Superior na área, com 360h.

Experiência Profissional: Mínimo de 5 anos.

HABILIDADES: Atender clientes para venda de produtos.

TREINAMENTO: Interno

RESPONSABILIDADES: Promover a venda de mercadorias, demonstrando seu funcionamento, se necessário. Informar sobre suas qualidades e vantagens de aquisição. Fazer inventário de mercadorias para reposição. Elaborar relatórios de vendas, de promoções, de demonstrações e de pesquisa de preços. Atender clientes, identificando suas necessidades e orientando-os com todas as informações necessárias sobre os produtos disponíveis e sua adequada utilização. Observar as práticas da concorrência quanto a preços, ofertas, etc., apresentando sugestões para incrementar as vendas. Analisar sugestões dos clientes sobre o atendimento recebido da loja e os produtos oferecidos. Manter-se bem informado quanto às condições de vendas da empresa e como se comparam com as condições da concorrência. Anotar as consultas de clientes relacionadas com mercadorias não disponíveis em estoque. Consultar cheques e/ou crédito de clientes junto ao setor ou sistema de cadastro, para atendimento de pedidos. Conferir devoluções de produtos e providenciar o cancelamento da respectiva nota fiscal. Consultar o departamento de compras sobre margens no caso de compra de produtos efetuada pela loja para completar pedidos de clientes. Verificar a falta de produtos na área de vendas e solicitar a sua reposição. Anotar reclamações apresentadas pelo cliente em relação a preço, produto e atendimento.

COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS: Foco no cliente - Capacidade de reunir ferramentas capazes de entender o universo de cada cliente e prover soluções personalizadas para a gestão do seu negócio, através de uma comunicação eficaz, positiva e focada no sucesso do cliente (RABAGLIO, 2012). *Agilidade* - Capacidade de otimizar as atribuições para cumprir as metas de produtividade. *Cortesia* - Capacidade de interagir com atenção e gentileza com clientes internos e externos. (RABAGLIO, 2012). *Capacidade Negocial* - Capacidade de se expressar e de ouvir o outro, buscando o equilíbrio de soluções satisfatórias nas propostas apresentadas pelas partes (GRAMIGNA, 2007).

Fonte: elaborada pelos autores, em Novembro/2014.

Os modelos administrativos focados em competências e habilidades se enquadram em um contexto inovador como forma de atender às novas demandas no ambiente organizacional, não apenas em grandes corporações, como também em empresas de menor porte.

Esta gestão permite à empresa gerenciar seus recursos humanos de acordo com as competências, sendo estas definidas como o conjunto de conhecimentos, habilidades, comportamentos e aptidões que possibilitam maior probabilidade de obtenção de sucesso na execução

de determinadas atividades, necessárias para cada cargo.

O gerenciamento de pessoas deve ser realizado de forma que haja um sentimento recompensador, motivacional e de produtividade, e funcione em longo prazo, tanto para o colaborador, quanto para a empresa.

Mais que desenvolver o estabelecimento de competências adequadas a cada cargo, e submetas condizentes ao bom funcionamento deste, e pensar no aprimoramento adequado dos profissionais, todo este esforço se traduz em maior índice de satisfação a todos os envolvidos, assim como maior

probabilidade de retenção de talentos e consolidação do fluxo adequado na execução do trabalho aliado aos objetivos de negócio da organização.

Profissionais também mudam e tem suas demandas através da experiência adquirida por tempo de trabalho, competências, expectativas e necessidades. Uma vez identificadas estas competências por meio da elaboração das descrições de cada função, e acompanhamento através de um PLANO PDCA, elas passam a ter maior importância dentro do contexto de gestão baseado em seus recursos humanos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os modelos administrativos focados em competências e habilidades se enquadram em um contexto inovador como forma de atender às novas demandas no ambiente organizacional, não apenas em grandes corporações, como também em empresas de menor porte.

Esta gestão permite à empresa gerenciar seus recursos humanos de acordo com as competências, sendo estas definidas como o conjunto de conhecimentos, habilidades, comportamentos e aptidões que possibilitam maior probabilidade de obtenção de sucesso na execução de determinadas atividades, necessárias para cada cargo.

O gerenciamento de pessoas deve ser realizado de forma que haja um sentimento recompensador, motivacional e de produtividade, e funcione em longo prazo, tanto para o colaborador, quanto para a empresa.

Mais que desenvolver o estabelecimento de competências adequadas a cada cargo, e submetas condizentes ao bom funcionamento deste, e pensar no aprimoramento adequado dos profissionais, todo este esforço se traduz em maior índice de satisfação a todos os envolvidos, assim como maior

probabilidade de retenção de talentos e consolidação do fluxo adequado na execução do trabalho aliado aos objetivos de negócio da organização.

Profissionais também mudam e tem suas demandas através da experiência adquirida por tempo de trabalho, competências, expectativas e necessidades. Uma vez identificadas estas competências por meio da elaboração das descrições de cada função, e acompanhamento através de um PLANO PDCA, elas passam a ter maior importância dentro do contexto de gestão baseado em seus recursos humanos.

O PLANO PDCA se apresenta no Planejamento Estratégico de uma empresa como ferramenta de grande potencial de aplicação e sucesso, pois desenvolve etapas e fases adequadas para trabalhar suas não conformidades e conflitos cotidianos, através da utilização de todos os recursos inerentes ao método. A adoção de uma estratégia de gestão faz com que todos os envolvidos na organização compartilhem um objetivo em comum e usem seus conhecimentos e habilidades para atingir este objetivo.

Após o levantamento de todas as questões de impacto negativo à organização, o estabelecimento de prioridades e metas a serem alcançadas, é possível que os esforços dos gestores e colaboradores estejam devidamente direcionados para a resolução através dos sucessivos planos de implementação, controle e ação corretiva e preventiva das mudanças inicialmente levantadas e requeridas.

A execução do plano PDCA para a empresa foi de grande valia para o conhecimento profissional. Desde a análise global e local da organização e as particularidades dos conflitos cotidianos, até a construção de estratégicas e o estabelecimento de todos os pontos que necessitam de melhorias.

Destaca-se a importância de implementação a que se propõe este trabalho, e o prosseguimento da

aplicação e extensão de um plano PDCA a toda empresa, com maior aprofundamento dos estudos necessários para tal, além do enriquecimento e valores adquiridos no conhecimento bibliográfico, pessoal e profissional na participação ativa na gestão de uma empresa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BALLESTERO-ALVAREZ, Maria Esmeralda. Manual de organização, sistemas e métodos: abordagem teórica e prática da engenharia da informação. 5^a. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

CAMPOS, V. F. Gerenciamento da rotina do trabalho do dia-a-dia. Belo Horizonte: Editora Fundação Christiano Ottoni, 1996.

CARAVANTES, Geraldo R. Administração: teorias e processos. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

CARREIRA, Dorival. Organização, sistemas e métodos: ferramentas para racionalizar as rotinas de trabalho e a estrutura organizacional da empresa. São Paulo: Saraiva, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos: o capital humano das organizações. 9^a. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CHIAVENATO, I. Iniciação a sistemas, organização e métodos; Barueri, SP; Manole, 2010.

CURTO JUNIOR, Renato Mendes. Organização Sistemas e métodos. Apostila disponível em:
http://redeetec.mec.gov.br/images/stories/pdf/projeto/org_sist_metodos.pdf Acesso em 29 de setembro de 2014.

D'ASCENÇÃO, Luiz Carlos M. organização, sistemas e métodos: análise, redesenho e informatização de processos administrativos. 1^a. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

DUTRA, Joel Souza. Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2014.

GRAMIGNA, Maria Rita. Modelo de competência e gestão de talentos. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2007.

LEONE, George Sebastião Guerra. Custos: planejamento, implantação e controle. 3^a. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MAXIMIANO, A. C. A. Introdução à Administração. 7^a. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MENEGON, L. F. Comportamento organizacional. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

OLIVEIRA, Djalma De Pinho Rebouças de. Sistemas, organização e métodos: uma abordagem gerencial. 17^a. ed. São Paulo, Atlas, 2007.

PESCUMA, Derna. Projeto de Pesquisa – o que é? Como fazer? Um guia para sua elaboração. São Paulo: Ed. Olho d'Água, 2013.

PRÉVE, Altamiro Damian. Organização sistemas e métodos. Apostila disponível em:
<http://portal.cad.ufsc.br/files/2012/03/apostila-2012.pdf> Acesso em 29 de setembro de 2014.

RABAGLIO, Maria Odete. Gestão por competências: ferramentas para atração e captação de talentos humanos. Rio de Janeiro, Qualitymark Editora, 2012.

RIBEIRO, O. Moura. Contabilidade de Custos fácil. 6^a. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 1999.

SERTEK, Paulo. Administração e planejamento estratégico. Curitiba: InterSaber, 2012.

**Anais do
II Seminário Internacional de Integração Étnico-Racial e as Metas do Milênio**

A IMPORTÂNCIA DO CROSS DOCKING PARA O E-COMMERCE

The Importance Of Cross Docking For E-Commerce

Clayton Nascimento Ferreira¹

Antonio Carlos Neto de Jesus²

Orientadora: Monica Maria Martins de Souza³

1. Clayton Nascimento Ferreira é educador de adolescentes em vulnerabilidade social de São Paulo. Pós-graduando em Gestão estratégica de negócios na Faculdade de Tecnologia Eniac FAPI Eniac de Guarulhos, atualmente trabalha nos correios e telégrafos/SP e pesquisa: "A importância do Cross Docking para e-commerce global com responsabilidade ambiental".

2. Antonio Carlos Neto de Jesus é Engenheiro Metalurgista formado pela FEI. Mestre em Tecnologia Nuclear –Materiais pelo IPEN/USP. Professor no curso de Engenharia Mecatrônica, Produção na Faculdade ENIAC. Pesquisador da Faculdade ENIAC.

3. Monica Maria Martins de Souza é Psicóloga e jornalista. Doutora em Comunicação e Semiótica, Mestre em Administração de Empresas, Especialista em Adm de Recursos Humanos, em Docência com ênfase em EAD e Tecnologia educacional. Professora de Pós-graduação do Mackenzie, UNIP, e ENIAC. Coordenadora de pesquisa, e organizadora de Seminários Eniac e Faculdades integradas Campos Salles – FICS. Editora das Revistas Acadêmicas Caleidoscópio e Brasil para todos das Faculdades ENIAC e Revista Augusto Guzzo da FICS.

RESUMO

As compras feitas pela internet vêm aumentando muito nos últimos anos. A metodologia *cross docking* é muito utilizada no e-commerce para redução de custo de frete e diminuição dos prazos de entrega para os clientes finais. Uma das dificuldades do *cross docking* é a grande quantidade de fornecedores e informações que envolve esta metodologia. Este problema pode ser solucionado com sistemas de gerenciamento como o ERP. O

objetivo deste trabalho é apresentar as vantagens e desvantagens do *cross docking*, bem como sua importância no e-commerce.

Palavras-chave: *Cross docking*, e-commerce, ERP, centro de distribuição.

ABSTRACT

Purchases made over the internet have been increasing in recent years. Cross-docking methodology is widely used on e-commerce for freight cost reduction and reduction of deadlines for final customers. One of the difficulties of cross docking is the large amount of suppliers and information surrounding this methodology. This problem can be solved with management systems such as ERP. The aim of this work is to present the advantages and disadvantages of cross docking, as well as its importance in e-commerce.

Keywords: cross docking, e commerce, ERP, distribution center

INTRODUÇÃO

O principal objetivo desta pesquisa é apresentar as vantagens e desvantagens do cross docking – as interfaces da sua função, funcionamento, relacionamento com o público, movimento interno e externo, desde o momento da entrega do remetente ao correio e a entrega ao destinatário no prazo prometido.

A metodologia utilizada se embasou na pesquisa bibliográfico, eletrônica e pesquisa *in loco*. Foi feito o acompanhamento do contínuo progresso da oferta e procura deste tipo de serviço ao longo dos últimos 20 anos, principalmente nos Empresas dos Correios de São Paulo.

A justificativa da pesquisa é compreender a expansão da procura e os recursos e processos de adaptação a essa procura para atender a crescente utilização desses serviços em função da popularidade da internet.

A hipótese é que compreendendo o funcionamento da oferta e procura, a evolução nas formas de trabalho – armazenamento e distribuição – a qualidade do trabalho poderia ser pensada em termos de otimização dos serviços em qualidade e preço.

Em função das constantes exigências do mercado as empresas de logística investem nos seus sistemas de distribuição buscando novas tecnologias e procedimentos para melhorar a eficiência desses serviços. Os clientes estão cada vez mais exigentes e buscam sempre mais qualidade nesse tipo de serviços hoje oferecido.

Com o aumento do acesso a internet, o e-commerce vem ampliando seus domínios, a cada dia, conforme pesquisa publicada pelo E-Bit em 30/07/2014. O comércio eletrônico registrou no primeiro semestre de 2014 o faturamento de R\$16 bilhões, crescendo 26% em relação ao mesmo período de 2013.

Um dos gargalos do processo e a entrega do produto para o cliente final. Além disso, o custo do frete tem um impacto muito grande no comércio eletrônico.

Neste contexto surge a necessidade de redução de gastos na parte de logística. Um dos sistemas utilizados para redução de custos de logística é o cross docking. Para os centros de distribuição que atendem o comércio eletrônico está prática vem sendo a solução mais econômica, pois, recebem cargas de diferentes fornecedores tendo que escoar, sem tempo de estocá-las.

O cross docking se define como um sistema de distribuição, a mercadoria recebida num armazém ou centro de distribuição, não é estocada, mas é preparada para o carregamento de entrega para o cliente ou consumidor, imediatamente ou o mais rápido possível (EAN Internacional 2000).

O processo cross docking consiste na transferência ou movimento de produtos ou

mercadorias do ponto de recebimento ou recepção, diretamente para o ponto de expedição e entrega. O tempo em estoque deve ser o mais limitado, e se possível, ser nulo. Os responsáveis pelos centros de distribuição devem se concentrar no fluxo de produtos ou mercadorias e não na armazenagem das mesmas.

Conforme Oliveira (2002) o processo é utilizado na distribuição de produtos com elevados índices de giro, reduzindo o nível de estoque, além de realizar entregas freqüentes em pequenas quantidades e custo operacional reduzido.

A vantagem do processo é fornecer o produto ou serviço no menor tempo e preço possível de frete, para fidelização do maior número de clientes. Atendendo os desejos dos clientes surpreendendo-o positivamente (MARTINS, 2006).

É importante citar que diversos autores fazem uma subdivisão de cross docking dependendo do tipo de movimentação das mercadorias ou produtos, tem-se então;

- Movimentação continua inutilizada: verdadeira forma de cross docking, a mercadoria flui diretamente dos pontos de recepção para os locais de despacho o mais rapidamente possível;
- Movimento consolidado: as mercadorias recebidas são quebradas e parte destas são destinadas a determinados clientes enquanto que uma outra parte é destinada a outros clientes ou então direcionada para estoque podendo ser combinada com outros itens presentes em estoque tradicional formando assim um pedido completo. Esta forma de cross docking é também vulgarmente conhecida por híbrida;
- Movimento de distribuição: Os produtos ao serem recebidos são quebrados e combinados entre si para serem distribuídos

em cargas completas para os respectivos clientes.

A RELAÇÃO ENTRE CROSS DOCKING E E-COMMERCE

Esta relação entre cross docking e o E-Commerce, nasce a partir do momento que as demandas de vendas aumentam e o prazo de entrega é cada vez menor. Um dos conceitos usados para atender a demanda de prazos mais curtos para entrega é o cross docking, que se define como um sistema de distribuição, que trata a carga no período de 24 horas, sem a necessidade de armazenamento.

Quando compramos algo pela internet ao efetuarmos o pagamento, já é incluso o frete, mas para que a entrega seja feita com eficiência e agilidade o e-commerce conta unicamente com Cross Docking para auxiliá-lo em todo o processo de distribuição das encomendas e mercadorias vendidas online.

Todas as informações são compartilhadas, de quando, como e onde será efetuada a entrega, a triagem e transbordo é feita de uma maneira prática e eficiente, onde serão encaminhados para seus destinos no menor tempo possível.

As informações devem ser interligadas corretamente, para que todo o processo seja efetuado de uma forma inteligente e eficaz. Contamos com o sistema ERP que permite que todas as informações necessárias sejam compartilhadas durante todo processo.

O objetivo deste artigo é demonstrar a importância do cross docking para e-commerce, com a finalidade de auxiliar os profissionais que atuam neste nicho de mercado, mostrando os pontos fortes e fracos e a necessidades de seguir passo a passo, todos os procedimentos relacionados ao processo de um modo geral. Este procedimento é

necessário em função do volume de objetos em transito.

A justificativa do tema se baseia em uma pesquisa nacional realizada pelo Serviço de Proteção ao Crédito (SPC Brasil) e pela Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas (CNDL) realizada em 2014 e publicada em 2015. A pesquisa mostra que o E-Commerce vem crescendo no Brasil. Além disso a mesma pesquisa indica que são várias as vantagens envolvidas numa compra online. Para 74% dos consumidores virtuais, a comodidade de poder comprar sem sair de casa é uma das principais vantagens da compra virtual. Já metade deles (50%) cita o preço baixo entre os maiores benefícios. Outros 33% mencionam a economia de tempo e 27% citaram a facilidade para comparar produtos de marcas concorrentes.

A figura 1 (Oliveira, 2002) mostra o esquema de distribuição Cross Docking aplicado no E-commerce.

Em um centro de distribuição destinado a atender clientes de E-Commerce os produtos chegam de diversos fornecedores, após o desembarque dos produtos é feito a separação e montagem das cargas que são compostas de produtos diferentes. Na expedição as carretas são carregadas com as cargas e partem para diversos clientes.

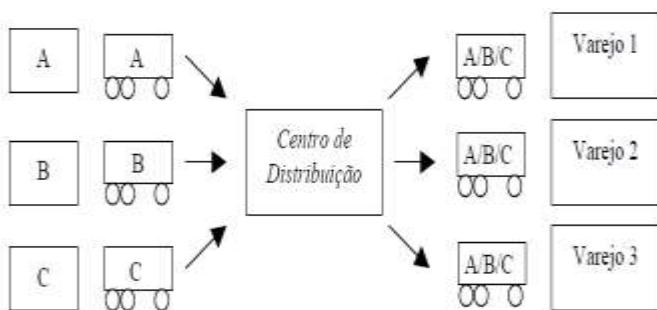


Figura 1 – Centro de distribuição Cross Docking aplicado no E-Commerce(Oliveira, 2002)

1. METODOLOGIA

Foi realizado um levantamento bibliográfico para analisar a vantagens e desvantagens do Cross Docking. Algumas informações foram também extraídas do processo de Cross Docking utilizado na empresa “Correios” .

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 Vantagens

O cross docking, visa a redução de custos através da redução das operações de movimentação e redução dos níveis de stock, trabalha com pedidos de ordens dos clientes em menores quantidades sendo entregues com maior frequência procurando a qualidade e satisfação do cliente. As vantagens são mútuas para cliente e fornecedor, abaixo estão descritas as mais importantes:

- Redução de Tempo: sem dúvida a maior de todas as Vantagens.
- Redução de custos: todos os custos com distribuição são reduzidos, já que o transporte é feito com FTL ou *Full truck load*, que é transporte de carga completa em veículo dedicado. Exclusivo para determinado cliente/operação e de forma mais frequente.
- Redução de área física necessária no centro de distribuição, com a redução ou eliminação do estoque.
- Redução da falta de estoque nos clientes. Devido ao constante abastecimento, em quantidades menores mais frequentes como já foi referido.

- Redução do número de estoque em toda a cadeia de abastecimento: o produto passa a fluir pela cadeia de abastecimento não sendo colocado em estoque.
- Redução da complexidade das entregas no cliente: é realizada uma única entrega formada com toda a variedade de produtos dos seus diversos fornecedores, em apenas um único camião.
- Aumento do volume de produtos para venda no centro de distribuição, a rotatividade dentro do centro de distribuição aumenta já que o sistema opera com entregas em menores quantidades e com maior frequência.
- Aumento da disponibilidade do produto, devido ao constante abastecimento ao cliente.
- Suaviza o fluxo de mercadorias, torna-se constante devido às encomendas frequentes.
- Torna-se acessível os dados sobre o produto devido ao uso de tecnologias de informação, que proporcionam a comunicação entre os elos da cadeia logística, como por exemplo, o EDI que unifica a base de dados. O EDI, ou *Electronic Data Interchange*, permite o intercâmbio de documentos normalizados entre os sistemas informáticos dos que participam em uma relação comercial.

2.2 Desvantagens

Como o cross docking depende de vários fornecedores, existe um grande esforço para gerir o fluxo de mercadoria que transita nesta operação como o fluxo de informação em toda a cadeia envolvida. Portanto, a dedicação, o esforço, os investimentos económicos são elevados para se chegar a um bom resultado nesta cadeia.

Indo mais além, para que o sistema seja eficaz esse fluxo de mercadorias deve ocorrer rapidamente evitando paradas. Para isso a troca de informação deve também ocorrer de uma forma rápida, exata e sem ininterrupções.

Um dos problemas do desencontro de informações neste sistema é o excesso de envio de encomendas que pode levar a formação de um estoque alto, o que não é desejado neste sistema. Pois os galpões não tem estrutura para formação de estoque. Por outro lado, como os níveis de estoques devem ser reduzidos, a informação da necessidade de um item não chegar em tempo hábil no fornecedor pode haver uma ruptura no nível do estoque, deixando o cliente final sem o produto na data prometida.

No auxílio do fluxo de informação encontra-se a aplicação da mais recente tecnologia como rádio, internet, sistemas informáticos com os respectivos programas de gestão o EDI e ECR.

2.3 EDI e ECR

EDI *Electronic Data Interchange* (em português, Intercâmbio Eletrônico de Dados) Segundo Turban et al, a EDI pode ser definida como o movimento eletrônico de documentos padrão de negócio entre, ou dentro, de [empresas](#). O EDI usa um formato de dados estruturado de recolha automática que permite que os dados sejam transformados sem a necessidade de serem reintroduzidos. Além disso,

Turban et al consideraram que o uso primário do EDI é transferir transações de negócio repetitivas tais como: encomendas, faturas, aprovações de crédito e notificações de envio. Isto significa que o EDI hoje, contrariamente ao que muitos acreditam, não implica comunicação em tempo real.

ECR *Efficient Consumer Response* (em português, Resposta Eficiente ao Consumidor). As práticas do ECR, fundamentadas em quatro estratégias de negócios, visam à melhoria da eficiência do canal através da simplificação, padronização e racionalização dos processos, assim como a redução de custos e a troca de informações entre varejistas e seus fornecedores (Rojo, 1998; Silva, 1999).

2.4 Implementação do Cross Docking

A técnica de cross docking não é fácil de ser implementada. Segue abaixo os pré-requisitos mais importantes para uma implementação bem sucedida:

- **Parceria:** Quando um membro da cadeia de abastecimento implementa o sistema cross docking, geralmente os custos e esforços dos outros membros aumentam. Por isso, todos os membros da cadeia de abastecimentos devem ser capazes de suportar as operações do cross docking.
- **Confiança na qualidade:** A qualidade deve ser construída e não inspecionada, ou seja, a responsabilidade da qualidade está na produção.

- **Comunicação entre os membros da cadeia de abastecimentos:** Dados sobre vendas, pedidos, previsão de chegada, entre outros dados devem ser compartilhados de forma a facilitar o planejamento de cada elo da cadeia de abastecimento.
- **Comunicação e controle das operações:** Informações como o tipo de produto e quando será recebido, em que quantidade e com que destino, são essenciais para o planejamento das operações dentro das instalações (centros de distribuição ou armazéns) que utilizam o cross docking.
- **Mão de obra, equipamentos e instalações:** Como o sistema cross docking envolve a quebra de cargas consolidadas, separação de pedidos e mão de obra, deve haver espaço suficiente, mão de obra e equipamentos especializados para a realização dessas tarefas.
- **Gestão estratégica:** Além de todo o planejamento, parceria, uso de equipamentos e sistemas adequados e alterações na força de trabalho, o cross docking requer certo nível de gestão do trabalho. Quando ocorrem problemas os recursos e a mão de obra devem ser reorganizados de forma a normalizar a situação sem que ocorram perdas.

O cross docking torna-se de maior simplicidade de aplicação em produtos cuja procura ou movimentações sejam mais regulares ou estáveis

na medida em que facilita o planejamento a execução e controle de todas as atividades a realizar.

Para uma boa implementação do cross docking, como sistema de distribuição de mercadorias e produtos, devem ser considerados os seguintes fatores:

- A formação de uma equipa multidisciplinar e multifuncional;
- Desenvolvimento de forma planejada e organizada das mudanças necessárias;
- Implementação de um programa piloto;
- Implementação e teste das mudanças;
- Evolução do programa piloto e implementação das mudanças;
- Uma revisão periódica das operações e se necessário repetir todo o processo.

2.5 A participação do ERP no Cross Docking

Uma das desvantagens das lojas virtuais é a infraestrutura que é necessária para sua existência, pois as parcerias com empresas de logística se faz necessárias para efetuar as entregas das mercadorias vendidas. O fato de não ter loja física, não evita a existência de estoque de mercadorias, pois quando forem feitos os pedidos, nem sempre será possível serem entregues direto da fábrica para os clientes.

O uso do Cross Docking é fundamental na operação, no tratamento das mercadorias que foram vendidas até chegar ao destino final. Para isso as informações de venda devem ser completamente precisas. O sistema que auxilia e gerencia essas informações é o ERP.

O ERP (*Enterprise Resource Planning*) é um software que melhora a gestão das empresas, automatizando os processos e integrando as atividades de Vendas, Finanças, Contabilidade, Fiscal, Estoque, Compras, Recursos Humanos, Produção e logística.

Criando uma base de dados operacional e gerencial confiável, que facilita diferentes departamentos trabalharem sincronizados, evitando perda de informação, eliminando retrabalhos e reduzindo custos.

Os principais resultados depois da implementação do ERP são melhoria da produtividade geral da empresa, ganho de qualidade nos processos e a disponibilidade de informações gerenciais rápidas e seguras para a tomada de decisão, agregando benefícios estratégicos para toda organização.

Um sistema fundamental, para auxiliar o processo de junção de “cross docking para e-commerce global” é o sistema *Enterprise Resource Planning* - ERP - que, traduzido ao pé da letra, significa “Planejamento dos recursos da empresa”. É uma plataforma de software desenvolvida para integrar os diversos departamentos de uma empresa possibilitando a automação e armazenamento de todas as informações de negócios; o ERP possibilita um fluxo de informações único, contínuo e consistente.

Onde todo processo citado neste artigo, comprova o quanto é importante as informações exatas para um bom desempenho, empregado através do sistema de cross docking para o e-commerce global onde conduzirá de certa forma muito mais agilidade e eficiência em todo processo de triagem transbordo e distribuição de todo e qualquer objeto ou mercadoria.

Pensando nisso podemos ter uma junção perfeita com ERP, que quando implantado não permitirá desvio de informações e eliminará atrasos ou extravios contribuindo diretamente com cross docking que neste caso auxiliará perfeitamente o e-commerce.

O sistema ERP é composto por módulos integrados entre si, a partir de uma base de dados única e não redundante. Cada módulo contempla

uma área da empresa e sua integração permite entender os processos que evolvem a operacionalidade do negócio, servindo de apoio à tomada de decisões de todos os setores e quebrando barreiras impostas pelas estruturas departamentais. Os sistemas ERP encontrados no mercado são compostos por uma estrutura básica (própria de cada desenvolvedor) que permite ser customizada em função das particularidades das empresas que adquirem o software. O custo e a rapidez com que essas customizações podem ser desenvolvidas e implementadas, criam um grande diferencial entre as empresas desenvolvedoras que contam (ou pelo menos deveriam contar) com equipes especialistas em todas as áreas abrangidas pelo sistema.

O ERP controla a empresa, manuseando e processando suas informações. Todos os processos são documentados e contabilizados, gerando regras de negócio bem definidas e permitindo maior controle sobre alguns pontos vulneráveis do negócio, como a administração de custos, controle fiscal e estoques. A adoção desses sistemas põe fim aos vários sistemas que funcionavam de forma isolada na empresa, com informações redundantes e não confiáveis. (MILTELLO, K. Quem precisa de um ERP? Info Exame, p. 140, mar. 1999)

Muitos fornecedores demoram anos nos processos de implantação a custos altíssimos e nem sempre os benefícios para sua empresa se concretizam.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O cross docking é ideal como ferramenta logística para o comércio eletrônico, pois os produtos a serem entregues possuem prazos curtos de entrega.

A diferença principal para os outros modelos de cadeia de logística está no prazo, pois a

mercadoria fica armazenada no terminal, isso não ocorre no cross docking.

Nos modelos tradicionais a mercadoria fica estocada no centro de distribuição por um grande período de tempo, elevando os custos de armazenagem. Mesmo eliminando o centro de distribuição, o custo com o transporte poderá ser elevado, isto porque não aproveitaria o veículo completo.

Um dos pontos chaves para o sucesso do cross docking é a utilização de software, como o ERP, para gerir as informações da cadeia de suprimento. Como por exemplo, gerar as necessidades de mercadoria para os fornecedores no momento certo, ou seja, sincronizadas com as datas de entregas do cliente final.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BALLOU, Ronald H. Gerenciamento da cadeia de suprimentos/logística empresarial. 5.ed. Porto Alegre: BOOKAM, 2006.

MARTINS, Petrônio Garcia. Administração de Materiais e Recursos patrimoniais. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

OLIVEIRA, Patrícia Fernandes. A Eficiência da Distribuição através da prática do Cross, Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 23 de Outubro de 2002.

CARVALHO, José Mexia Crespo. Logística. Lisboa, Edições Silabo, 1995.

ROJO, F. J. C. Supermercados no Brasil: qualidade total, marketing de serviço, comportamento do consumidor. São Paulo: Atlas, 1998.

ECR Brasil (1998). ECR Brasil visão geral: potencial de redução de custos e otimização de processos. Coleção ECR Brasil. São Paulo: Associação ECR Brasil.

Silva, A. L. (1999). *A adoção de tecnologia de informação em canais de distribuição: um estudo multicase na utilização de EDI entre o varejo e industria agroalimentar*. Tese de Doutorado,

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Universidade de São Paulo, SP, Brasil.

MILTELLO,K. Quem precisa de um ERP? InfoExame, p.140, mar.1999.

Anais do

II Seminário Internacional de Integração Étnico-Racial e as Metas do Milênio

ÉTICA NA EMISSÃO DE CARTÃO DE CRÉDITO

Ethical Conduct In Issuing Credit Cards

Danielle Pergentino Alves¹

Monica Maria Martins de Souza²

1.Danielle Pergentino Alves é Graduanda em Administração na Faculdade Eniac. E-mail: pergantino.dani@hotmail.com.

2.Mônica Maria Martins de Souza é Psicóloga e jornalista. Doutora em Comunicação e Semiótica, Mestre em Administração, Especialista em RH, Docência e Tecnologia educacional. Professora de Pós-graduação do Mackenzie, UNIP, ENIAC. Coordenadora de pesquisa, organizadora dos Seminários Eniac e Editora das Revistas Acadêmicas Caleidoscópio e Brasil para todos das Faculdades ENIAC e Revista Augusto Guzzo das Faculdades integradas Campos Salles. Email: prmonica@gmail.com.

RESUMO

Este trabalho apresenta os aspectos conceituais relacionados à conduta ética na emissão de cartões de crédito e seus impactos financeiros e, como objetivo específico, o estudo visa indicar a viabilidade e sucesso da aplicação de métodos e modelos que evitem os impactos decorrentes da má conduta. O presente estudo conseguiu cobrir os aspectos fundamentais que envolvem a ética, desde sua origem e prática e seu direcionamento ao ramo financeiro, foco desse trabalho. Isso possibilitou chegar à conclusão de que há tempos se discute sobre

o significado de ética, no entanto sua aplicação não segue uma regra exata.

Palavras-chave: Ética; Cartão de crédito; Má conduta.

ABSTRACT

This paper presents the conceptual aspects related to ethical conduct in issuing credit cards and their financial impact and, as a specific objective, the study aims to indicate the viability and success of the application of methods and models to avoid the impacts of misconduct. This study was able to cover the fundamental aspects involving ethics, from its

origin and practice and its direction to the financial sector, focus of this work. This made it possible to reach the conclusion that there are times we discuss about the meaning of ethics, however your application does not follow an exact rule.

Keywords: Ethics; Credit card; Misconduct.

INTRODUÇÃO

O principal foco desse trabalho é ressaltar os aspectos conceituais relacionados à conduta ética na emissão dos cartões de crédito e seus impactos financeiros na vida dos usuários. O estudo aponta a viabilidade e sucesso da aplicação de métodos e modelos que evitem os impactos decorrentes da má conduta, sob a hipótese de que metas abusivas e a concorrência no mercado propicia a falta de ética. A questão surge a alta necessidade de análise deste assunto, pois somente através de discussões e debates é que o tema "ética na emissão de cartões de crédito" pode deixar de ser tratado como tabu, passando a ser considerado com a seriedade necessária para que as empresas reflitam e amadureçam neste sentido.

Os objetivos da pesquisa é analisar a má conduta na emissão de cartões; Investigar os impactos financeiros; e Estudar os métodos e modelos de ética aplicados.

A justificativa da escolha deste tema se deve ao fato de que o mercado possui uma grande concorrência e por se tratar de um mercado rentável, as emissoras de cartões emitem os mesmos sem a prévia autorização do usuário.

A metodologia utilizada para a elaboração do trabalho se concentrou nas pesquisas bibliográficas e eletrônicas contando com artigos, revistas, jornais e observação *in loco* analisando as relações das empresas financeiras de São Paulo com os clientes.

A hipótese mais provável é que as metas abusivas e a concorrência desleal propiciam a falta de ética na emissão de cartões de crédito.

O referencial teórico contará com diversos autores e suas teorias dentre eles Abrão (1999), Fazzio Jr (2008), Ramos (2010) Tomazete (2009 e 2012) e Coelho (2004), em Direito bancário, comercial, empresarial esquematizado, societário e Títulos de Crédito. ALMEIDA (1998) com Teoria e prática dos títulos de crédito. Aristóteles (1992), Erdmann (2002) e Chauí (1995) discutindo Ética e bioética. BACEN - Banco Central do Brasil (2008 a 2014). Byrns (1996), Microeconomia. Carvalho (2000), Economia monetária e financeira: teoria e política. Castro (1999) com cartão de crédito: a monetária, o cartão de crédito e o documento eletrônico. Cavalcante (2001) com Mercado de capitais. George (19981), Concorrência, crescimento e Mudança Estrutural. Gonçalves (2007) Títulos de créditos e contratos mercantis. LEX (2014). A importância da participação do investidor individual no desenvolvimento do mercado de capitais brasileiro. Martins (1976 e 2000) Títulos e Cartões de crédito natureza jurídica e entre outros, mercado financeiro.

1 - O QUE É MERCADO FINANCEIRO?

Pode-se chamar de mercado financeiro o lugar onde pessoas e empresas negociam seu dinheiro e qualquer tipo de operação relacionada a ele.

Pode-se chamar de mercado financeiro o lugar onde pessoas e empresas negociam seu dinheiro e qualquer tipo de operação relacionada a ele.

Do encontro entre as unidades econômicas e das diferentes configurações de prazo, volume de recursos e forma de remuneração pela liquidez, surge

o mercado financeiro, composto por diversos segmentos: o mercado monetário, de crédito, de câmbio e de capitais (Cavalcante & Misumi, 2001).

De uma maneira resumida, o mercado financeiro pode ser definido conforme exemplificado na Figura 1:

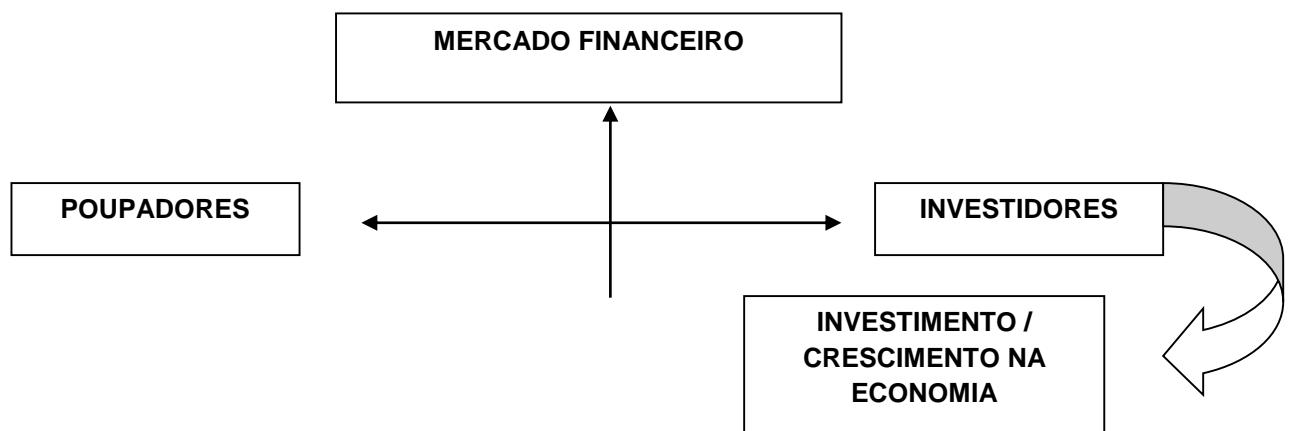


Figura 1: Mercado Financeiro

Fonte: esquema produzido pela autora em 2015.

O Sistema financeiro nacional segundo (KERR; 2011:4) "denomina-se sistema financeiro o conjunto de instituições e instrumentos do mercado financeiro". Pode-se dizer que é o conjunto de instituições que possibilitam a transferência de recursos entre a instituição e o tomador. Composto por órgãos normativos, fiscalizadores e instituições financeiras.

- CMN- Conselho Monetário Nacional: Órgão normativo responsável pela fixação das políticas monetária, creditícia e cambial do País. Pelo desenvolvimento dessas políticas no cenário econômico nacional, o CMN acaba transformando-se num conselho de política econômica.

- BACEN- Banco Central do Brasil: Órgão executivo do Sistema Financeiro, ao qual cabe a responsabilidade de cumprir e fazer cumprir as disposições que regulam o funcionamento do sistema e normas expedidas pelo CMN.

- CVM- Comissão de Valores Mobiliários: Órgão normativo vinculado ao governo, voltado para o desenvolvimento, a disciplina e a fiscalização do mercado de valores mobiliários, basicamente o

mercado de ações e debêntures.

- BB- Banco do Brasil S.A.: Opera na prática como agente financeiro do governo federal.

- BNDES- Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social: Instituição responsável pela política de investimento de longo prazo. É a principal instituição financeira a estimular o desenvolvimento econômico do País.

- Instituições Financeiras: As instituições financeiras são diferenciadas segundo suas funções de crédito.

2. O QUE É ÉTICA?

Ética é uma palavra de origem grega “éthos” que significa caráter e que foi traduzida para o latim como “mos”, ou seja, costume, daí a utilização atual da ética como a “ciência da moral” ou “filosofia da moral” e entendida como conjunto de princípios morais que regem os direitos e deveres de cada um de nós e que são estabelecidos e aceitos

numa época por determinada comunidade humana (ERDMANN apud MATTIOLI & LENTZ, 2002).

O que significa discutir uma questão ética ou viver de acordo com padrões éticos? O que leva a pensar o racismo como eticamente questionável e o trocar de emprego não? Para responder questões como essas e com o intuito de se construir o conceito de ética, é necessário discorrer algo sobre a natureza da éticaPara Singer (1998), em primeiro lugar, a pessoa que desejar pautar sua existência por padrões éticos deverá ter condições de defender e justificar aquilo que faz, ou seja, poder enquadrar sua ação numa teoria conhecida ou conhecível. A tentativa de justificação tenha ela êxito ou não, já é suficiente para trazer a conduta da pessoa para a esfera do ético, em oposição ao não ético. Assim, as pessoas que não conseguem apresentar nenhuma justificativa para o que fazem, suas alegações – de estarem vivendo de acordo com padrões éticos, mesmo se aquilo que fazem estiver de acordo com "códigos de ética" ou princípios morais convencionais – podem ser rejeitadas. Contudo, não pode ser qualquer justificativa.

Por exemplo, uma justificativa com base em interesses econômicos ou pessoais não pode ser aceita na opinião de Singer (1998).

Para serem eticamente defensáveis, é preciso demonstrar que os atos com base no interesse pessoal são compatíveis com princípios éticos de bases mais amplas, pois a noção de ética traz consigo a ideia de alguma coisa maior que o individual. Se vou defender a minha conduta em bases éticas, não posso mostrar apenas os benefícios que ela me traz. Devo reportar-me a um público maior (SINGER, 1998, p.18).

Para que as ações possam ser eticamente legitimadas, a justificação deve ter um caráter universal. Isto significa que as preferências e aversões pessoais devem ser extrapoladas ao se Anais do

emitir um juízo ético. A ética exige a extração do "eu" e do "você", para se chegar a uma lei universal. E para que essa universabilidade possa ser atingida, seguindo a tradição de Kant (1980), é fundamental o uso da razão, para que possa ser aceita por todos os seres racionais. Isso significa que não é consultando os sentimentos acerca de qual é a melhor resposta a ser dada, nem tampouco justificar se podem ser aceitas universalmente, baseadas em sentimentos, pois eles podem ser confusos, preconceituosos e impedir um raciocínio verdadeiro.

Na atualidade, a ética novamente ocupa um lugar de destaque, não apenas como campo do saber acadêmico, mas também no cotidiano da vida social, profissional e pessoal, no meio científico, político, econômico, nas áreas da educação e da saúde. Pode ser compreendida como uma reflexão filosófica sobre a moralidade ou simplesmente como a ciência da conduta (SCHRAMM, 1996). Pode ainda apresentar-se como uma emergência a partir da razão e emoção que define a forma como uma pessoa faz suas escolhas.

Portanto, a ética é a busca de princípios assentados sobre juízos passíveis de serem universalmente aceitos por sujeitos racionais. Com efeito, o juízo ético deve ser aceito como válido por todos os seres afetados pela ação que o princípio quer prescrever. “Dessa forma – uma decisão que esteja na esfera da ética – deve ser justificada de modo a que todos os afetados por ela possam aceitá-la racionalmente” (FELIPE, 1999, p.15).

2.1. Ética Pessoal

Nos dias atuais a palavra ética vem sendo utilizada com frequência no cotidiano das pessoas e organizações, pela constante exposição pela mídia, resultados e consequências causadas por ela. A liberdade de expressão e pensamentos na sociedade atual influência a não haver censuras. Tais

influências provem do meio onde o indivíduo vive sua cultura, sua educação e relações interpessoais entre outros fatores.

A ética pessoal refere-se à conduta do indivíduo compreendida através do modo como se relaciona consigo mesmo e frente aos outros abrangendo suas diferentes ações, pensamentos e sentimentos.

Para ser ética a pessoa deve se posicionar diante dos preceitos que respeita, estabelecer um modo que concretiza o seu ser ético, conhecer-se, desenvolver-se e transformar-se.

Através da socialização, o indivíduo aprende a ser membro da sociedade e desenvolve a conduta humana. O processo envolve a interiorização dos padrões culturais de conduta, não somente a compreensão dos nossos semelhantes, como também a apreensão do mundo como uma realidade dotada de sentido. Apenas o contato com outras pessoas socializadas é possível adquirir a capacidade de se colocar no lugar de outrem, imaginar as suas expectativas e controlar sua própria conduta.

2.2. Ética Profissional

A ética profissional é o conjunto de normas éticas que formam a consciência profissional e representam imperativos de conduta. Ter ética profissional é o indivíduo cumprir com suas atividades profissionais, seguindo os princípios determinados pela sociedade e por seu grupo de trabalho. O exercício da profissão pressupõe o pleno conhecimento e o domínio de toda sua amplitude, não apenas quanto aos aspectos técnicos, mas também quanto às regras de conduta moral. Do ponto de vista ético não se admitido um indivíduo aceitar ou assumir um cargo sem possuir competência profissional necessária para exercê-lo.

Conforme Handel (2000) a ética profissional baseia-se em responsabilidade (deveres com respeito a si mesmo e aos outros); igualdade

(todas as pessoas são iguais em direito e dignidade); verdade (agir de forma em que não se deturpe a mentira, injúria e hipocrisia); justiça (direitos e deveres); e solidariedade (interdependência entre os membros do grupo).

A base do sucesso profissional está relacionada, diretamente, aos princípios éticos e morais do indivíduo, não bastando ser perito no exercício de sua profissão. O valor profissional deve acompanhar-se de um valor ético para que exista uma imagem de qualidade e confiança perante aos terceiros.

2.3. Ética empresarial

A ética empresarial é o ramo diretamente ligado às empresas, referente à conduta ética, ou seja, à forma moralmente correta com que as organizações interagem com seu meio envolvente.

Quando se trata de ética empresarial há o senso coletivo onde as organizações buscam criar referências, boas práticas e engajamento na interação corporativa com seus públicos.

A ética empresarial fortalece uma empresa, melhorando a sua reputação e tendo também um impacto positivo nos seus resultados. Uma empresa que cumpra determinados padrões éticos vai crescer, e vai favorecer a sociedade, os seus fornecedores, clientes, funcionários, sócios e até mesmo o governo. O maior benefício para uma organização em ter uma política Ética bem estruturada é a confiança de seus clientes, conquistando uma maior valorização e reconhecimento no mercado atuante.

Para Aristóteles (1998) são necessárias as mesmas virtudes nos que comandam e nos que obedecem. Segundo esse preceito, os colaboradores de uma organização devem estar todos engajados em uma mesma conduta ética. Sendo necessário que

cargos superiores e de confiança sirvam de exemplos éticos para seus subordinados.

2.4. Diferença entre ética e moral

O termo moral, deriva do termo do latim *mores*, que é relativo aos costumes. É um conjunto de regras de conduta consideradas válidas. A ética é um conjunto de comportamentos que de modo absoluto, em qualquer tempo ou lugar, rege o modo de viver de um grupo ou uma pessoa. São valores que predominam na conduta dos seres humanos que vivem em uma comunidade. As tendências mais convenientes ao desenvolvimento da vida individual e social na qual se manifesta a moral.

Sendo assim, para Melo (200, p.65): moral é o conjunto de princípios e de padrões de conduta de um indivíduo, de um grupo ou de uma sociedade. Conjunto de regras decorrentes dos costumes e da recepção das virtudes valoradas pelo grupo social.

A moral não é somente um ato individual, uma vez que, as pessoas vivem em sociedade se tornando, também, em um empreendimento social. O inter-relacionamento entre ética e moral na ação humana, deve-se ao conhecer e agir serem indissociáveis. A ética trata-se do conjunto de valores que orientam o comportamento do homem em relação aos outros homens na sociedade e a moral, como consciência que leva todo ser humano a distinguir o bem do mal no ambiente em que vive, aponto a ética teórica e reflexiva e a moral prática. Analisando as teorias, a diferença prática é que a ética é o juiz das morais, uma espécie de legislação do comportamento moral das pessoas. Enfim, a ética e moral são os maiores valores do homem livre. Com o livre arbítrio pode ser tornar do bem ou do mal, formando o seu ambiente ou o destruindo.

3. CARTÃO DE CRÉDITO E SEUS IMPACTOS FINANCEIROS

O cartão de crédito teve sua origem nos Estados Unidos na década de 1920, sendo emitido por empresas privadas para uso de compras à crédito em seus próprios estabelecimentos, o cartão era concedido somente para clientes fiéis. Na década de 1950, Frank MacNamara estava em um almoço executivo com financeiros em um restaurante na cidade de Nova York, e se deu conta que havia esquecido seu dinheiro e seu talão de cheques para pagar a conta, foi nesse momento que teve a ideia de criar um cartão universal onde constaria o nome do dono. Nesse mesmo ano Frank criou o Diners Club International em papel cartão, que era aceito em 27 estabelecimentos e usados somente por pessoas importantes.

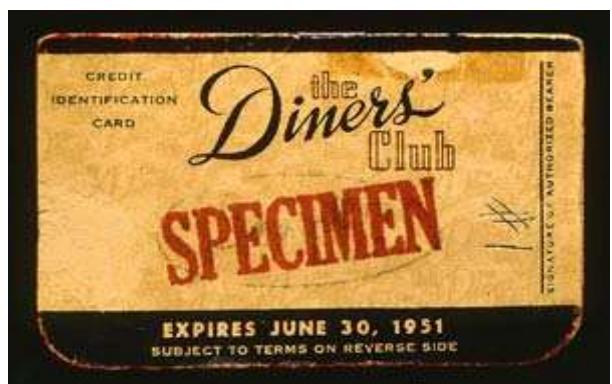


Figura 2: Primeira versão do cartão Diners em 1950

Fonte:
<http://www.fraudes.org/showpage1.asp?pg=106>

O cartão chegou ao Brasil no ano de 1954, quando o empresário tcheco Hanus Tauber adquiriu a franquia do Diners Club nos Estados Unidos, e propôs sociedade ao empresário Horácio Klabin. Em 1955 o Diners passou a usar plástico para emissão de cartão.



Figura 3: Diners 1955 na versão de plástico

Fonte: (<http://www.meuscartoes.com/2014/08/voce-sabia-quando-surgiu-o-primeiro-cartao.html>)

Em 1960, o cartão de crédito já era aceito em mais de 50 países. Ele é expressão sugestiva do instrumento físico com que se dão as operações de crédito aberto pelos estabelecimentos emissores a favor do usuário. Sendo também um documento que atesta a existência de um crédito em favor de seu portador (MARTINS, 1999).

De acordo com Martins (1976), o cartão de crédito é uma invenção americana difundida mundo afora e pode ser considerado um dos maiores causadores do desequilíbrio financeiro nas famílias. “Uma boa parcela das pessoas que faz intenso uso do cartão perde o real significado do endividamento excessivo, passando a pagar juros de ordem crescente e posterior capitalização desses juros”. (MARTINS, 1976, p. 163). As transações com cartão de crédito têm sempre quatro partes envolvidas: o usuário do cartão (o titular), a administradora, o fornecedor dos bens e serviços (afiliada) e o banco ou financeira (instituição financeira) (MARTINS, 1999).

De acordo com Castro (1999), o usuário é o portador do cartão de crédito que está autorizado a comprar bens ou receber serviços junto aos fornecedores conveniados, sem precisar fazer os pagamentos à vista. Figueiredo (2000) lembra que o usuário de cartão pode ser qualquer pessoa física ou jurídica que tenha seus dados cadastrais aprovados

pela administradora, passando a partir daí a ter direitos e obrigações com relação ao crédito que recebeu.

A administradora de cartão é a pessoa jurídica responsável por toda a organização e administração do sistema de cartões. É ela que faz o cadastramento dos estabelecimentos comerciais que fornecerão os bens e serviços e acompanha todo monitoramento do uso dos cartões pelos usuários, podendo bloquear a sua utilização se for necessário. “Naturalmente, nessa intermediação o emissor aufera lucros, mas também corre os riscos de não receber do titular do cartão as importâncias pagas aos fornecedores...” (CASTRO, 1999, p. 66).

Segundo Fran Martins (1976), classifica os cartões de crédito em cartões de bom pagador ou cartões de credenciamento uma vez que o mesmo servia para identificar os seus portadores, tendo interferência o comprador e o vendedor, pois o emissor só fornecia aos seus bons clientes, ainda hoje existentes em grandes magazines, tendo a finalidade, sem interferência de terceiros, fazer a venda diretamente ao seu cliente, encarregando-se de receber do mesmo, no prazo estipulado pela emissora.

Todo estabelecimento conveniado tem acesso ao sistema de cartão de crédito através de máquinas fornecidas pelo emissor, ou acesso direto através da Internet. O sistema não libera a transação com o cartão caso o cliente encontrar-se inadimplente ou tiver usado todo o seu limite de crédito (MARTINS, 1999).

O verdadeiro cartão de crédito tem como interferência o titular, o fornecedor e o organismo emissor, sendo que na sua emissão é o órgão emissor que abre o crédito ao titular e não o vendedor, verificando que neste modo o titular que deveria pagar ao vendedor deve fazer o mesmo ao emissor, ou seja, o vendedor quando realizada a venda passa a ser credor do emissor e não do comprador. Os

cartões de crédito “de bom pagador” ou “cartões de credenciamento”, não são considerados verdadeiros, pois se reduzem a uma venda a termo, sendo a operação realizada entre o emissor e o titular de simples crédito pessoal, como em todo o contrato a prazo (MARTINS, 1999).

Conforme Figueiredo (2000), o consumidor apresenta o cartão para adquirir bens ou serviços e o estabelecimento comercial emite documento que comprova a transação. No final de um período estabelecido em contrato, a administradora repassa o valor ao comerciante e envia uma fatura ao usuário do cartão que poderá escolher entre quitar seu débito ou entrar no crédito rotativo, ou seja, pagar apenas uma parte do débito e financiar o restante. Dessa forma, as lojas que vendem através de cartão de crédito não precisam se preocupar com inadimplência, pois o cliente fica devendo para a administradora do cartão e esta paga o lojista.

O autor afirma que o uso do cartão de crédito oferece muitas vantagens ao consumidor, pois facilita a aquisição de bens e serviços, não sendo necessário perder tempo abrindo cadastros nos estabelecimentos comerciais, além de contribuir para que os usuários não precisem carregar dinheiro em espécie, o que favorece sua segurança. Por outro lado, o autor chama a atenção com relação às desvantagens, como os juros e o estímulo de comprar: “O consumidor compulsivo passa a ser vítima da facilidade na aquisição de bens e serviços, sendo absorvido pelo financiamento próprio do cartão - o crédito rotativo”.(FIGUEIREDO, 2000, p. 16).

As empresas privadas administradoras de cartões, estão cada vez mais ligadas às instituições financeiras, por ser mais seguro por não correr o risco da insolvabilidade de seus titulares, temos ainda hoje empresas de cartões não bancários, como o Diner's Club em alguns países, por exemplo, Estados Unidos e Brasil, não esquecendo que a

mesma é associada em outros países com bancos, como por exemplo, Banco Westminster (na Inglaterra) e o Banco Fuji (no Japão) (MARTINS, 1999).

Martins (1976) destaca também que a grande vantagem do uso de cartão de crédito está na concentração do pagamento das compras em uma única data e a desvantagem está nos altos juros, cobrados no pagamento das faturas por atraso. Não se pode deixar de citar que o cartão de crédito não bancário foi o precursor do cartão de crédito nos dias atuais, tendo papel importantíssimo na formação do cartão de crédito bancário, dando a essa modalidade o maior número de aderente.

Para Santos (2004) o uso do cartão traz o benefício de fazer compras para pagamento futuro e ainda possibilita financiar as compras e realizar saques em caixas eletrônicos e redes bancárias associadas às redes finanziadoras de cartões. Já Cartões de crédito bancário são os cartões emitidos por órgãos bancários ou grupo de bancos, com a participação direta e indiretamente, podendo os mesmos criarem uma sociedade ou associação para administrar a emissão dos cartões, tendo as operações ligadas às instituições financeiras.

No entanto, ele ressalta que o cliente deve tomar cuidado com as facilidades oferecidas pelas administradoras de cartão, para não perder o controle dos seus gastos. Tem como característica os mesmos elementos do cartão de crédito não bancário, ou seja, organização emissora, os titulares e os fornecedores, tendo como importância a organização emissora, uma vez que é um estabelecimento bancário, podendo ele mesmo emitir o cartão de crédito, abrindo neste caso um crédito bancário em favor do titular, movimentado com o cartão. Quanto ao emissor e fornecedor ao firmar o contrato é aberto uma conta corrente em favor do fornecedor, onde se debita todas as importâncias pagas ao fornecedor e por ele devidas, em relação ao titular e o fornecedor

segue as mesmas do cartão de crédito não bancário. Trata-se de um cartão com fim em operação bancária, dando ao titular a opção de efetuar o pagamento apenas de uma parte, sendo o restante financiado, trazendo juntamente ao saldo o acréscimo de juros e comissões, aumentando a sua importância, onde devem ser liquidadas dentro do prazo estipulado, sob pena de suspensão ou cancelamento de acordo com Martins (1999).

Segundo Figueiredo (2000) toda vez que ocorrer atraso no pagamento da fatura do cartão de crédito ou pagamento inferior ao mínimo as administradoras lançam para o usuário além dos encargos contratuais, juros moratórios (1% ao mês) e multa (2% sobre o saldo devedor). Os encargos contratuais são estabelecidos em contrato e correspondem ao custo do financiamento e remuneração de garantia. O autor explica que o custo do financiamento ocorre quando o usuário autoriza a emissora do cartão a contratar valores em seu nome para quitação das dívidas e compras realizadas naquele período. Isso acontece sempre que não for pago integralmente o cartão ou quando ele for pago com atraso. Já a remuneração de garantia refere-se ao valor obrado pela administradora por ser a fiadora do usuário e a principal pagadora dos valores financiados.

Frankenberg (1999) afirma que há grande perigo de endividamento ao fazer as compras com cartão de crédito, por não entrar dinheiro vivo na transação. Ao comprar tudo no cartão, acaba ficando um valor disponível na conta corrente e o consumidor pode acabar gastando, pois tem a falsa impressão de que este valor está sobrando no seu orçamento. Frankenberg (1999) determina que os cartões de crédito possuem três modalidades básicas, sendo:

- Cartões de credenciamento ou bilaterais: emitidos por empresas comerciais para uso restrito dos seus clientes. Exemplos destes cartões na

atualidade: Cartão Big Supermercados, Bourbom, Carrefour, C&A, Lojas Renner, etc.

- Cartões não bancários ou trilaterais: emitidos por empresas intermediárias entre os compradores e vendedores, chamados de cartões de crédito “próprios”. Exemplos: Diner’s Club, entre outros.

- Cartões bancários ou plurilaterais: editados por bancos, ou grupos de bancos, que possibilitam ao usuário a utilização de crédito bancário. Exemplos: Cartões Visa, Mastercard, Credicard, American Express, etc.

Pode-se constatar que o cartão de crédito não bancário e o bancário são semelhantes, uma vez que o cartão de crédito bancário tem sua característica própria em se tratando do titular pagar seu débito junto ao fornecedor, podendo utilizar ou não de seu crédito bancário. Estritamente, sob um ponto de vista psicológico, tudo se passa na sua cabeça como se você não precisasse pagar as compras feitas, já que não está desembolsando, no ato, nenhum dinheiro quando adquire algo através de cartão de crédito. Para pessoas que não conseguem controlar-se e abusam do seu uso, aconselhamos simplesmente devolvê-lo à Administradora ou, utilizando uma tesoura, cortá-lo em dois e jogá-lo no lixo. (FRANKENBERG, 1999, p.163). O autor destaca também que algumas pessoas consideram o cartão de crédito como uma forma de demonstrar poder e status, acreditando que quanto mais cartões tiverem, mais admiração e respeito terão. Assim, acabam adquirindo vários cartões perdendo o controle financeiro facilmente. Outra estratégia diz respeito à quantidade ideal de cartões para cada pessoa. Ferreira (2006) defende que o melhor é optar por um cartão apenas, cujo vencimento da fatura seja um dia após o recebimento do salário.

3.1. Impacto financeiro

Endividamento – Faixa de Renda

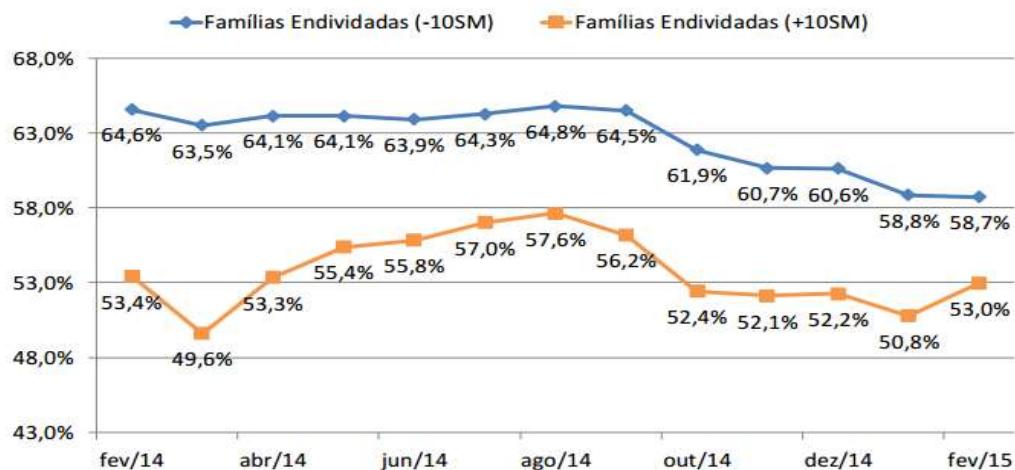


Figura 4: Endividamento familiar por faixa de renda

Fonte: (http://www.cnc.org.br/sites/default/files/arquivos/peic_fevereiro_2015.pdf).

Pode-se concluir com os dados informados que famílias que ganham renda mínima inferior a 10 salários mínimos possuem um endividamento maior do que famílias que ganham mais de 10 salários mínimos.

Tipo de dívida (% de famílias)		
Fevereiro de 2015		
Tipo	Total	Renda familiar mensal
	Até 10 SM	+ de 10 SM
Cartão de crédito	70,9%	72,5%
Cheque especial	5,8%	4,4%
Cheque pré-datado	1,4%	1,2%
Crédito consignado	3,6%	3,3%
Crédito pessoal	9,2%	8,8%
Carnê	18,0%	19,2%
Financiamento de carro	14,5%	11,4%
Financiamento de casa	8,0%	5,7%
Outras dívidas	1,3%	1,4%
Não sabe	0,1%	0,2%
Não respondeu	0,2%	0,2%

Figura 5: Tipo de dívida

Fonte:

(http://www.cnc.org.br/sites/default/files/arquivos/release_peic_fevereiro_2015.pdf).

Vale destacar que o maior vilão do endividamento das famílias é o cartão de crédito, por se tratar de um recurso de fácil acesso, as pessoas não sabem utilizá-lo de forma consciente. Dentro de suas pesquisas a CNC também nos mostra o tempo Anais do

II Seminário Internacional de Integração Étnico-Racial, 2015, Vol. 1, N° 2

de comprometimento da renda das famílias, o que nos ajuda a identificar que as pessoas comprometem sua renda com as compras parceladas.

Não tendo consciência de que o cartão de crédito é um dos produtos de tarifas mais altas, e que na maioria das vezes não temos o controle de quando usamos.

Tempo de comprometimento (meses)

Tempo de comprometimento com dívida (dentre os endividados)			
Fevereiro de 2015			
Categoria	Total	Renda Familiar Mensal	
		Até 10 SM	+ de 10 SM
Até 3 meses	24,3%	24,8%	21,8%
Entre 3 e 6 meses	21,2%	22,5%	15,4%
Entre 6 meses e 1 ano	15,5%	16,0%	13,7%
Por mais de um ano	33,0%	30,3%	46,3%
Não Sabe / Não Respondeu	5,9%	6,5%	2,9%
Tempo médio em meses	7,1	6,9	8,1

Figura 6: Tempo de comprometimento com a dívida

Fonte:

(http://www.cnc.org.br/sites/default/files/arquivo_s/peic_fevereiro_2015.pdf).

4. ANÁLISE DA MÁ CONDUTA DAS EMISSORAS DE CARTÕES DE CRÉDITO

4.1. Código de conduta ética Banco Central do Brasil

O órgão fiscalizador Banco Central tem dentro de suas normas itens que proíbem a emissão de

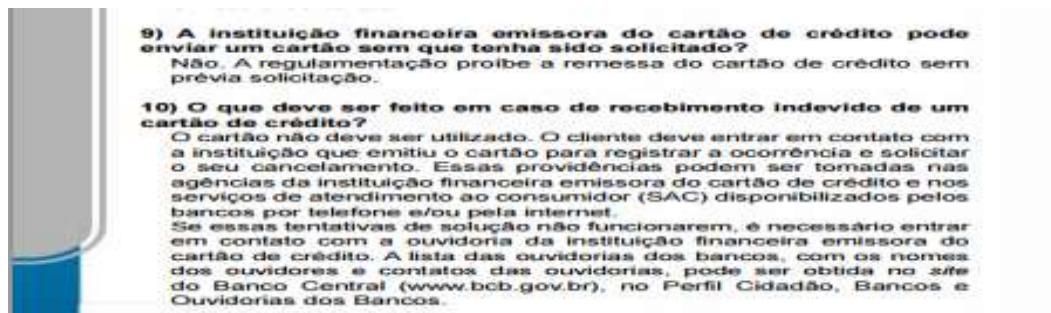


Figura 7: Cartilha Banco Central do Brasil

Fonte: (<http://www.bcb.gov.br/pec/appron/apres/cartilha.pdf>)

Essa cartilha é válida para todas as instituições, mas cada instituição possui seu código de conduta ética. Que é apresentado na contratação de cada funcionário, onde ele lê e assina um termo

se responsabilizando pela sua conduta dentro da instituição.

Agora um questionamento se existe essa cartilha e códigos, porque as emissoras nos enviam cartão sem autorização?

4.2. Market share e metas abusivas

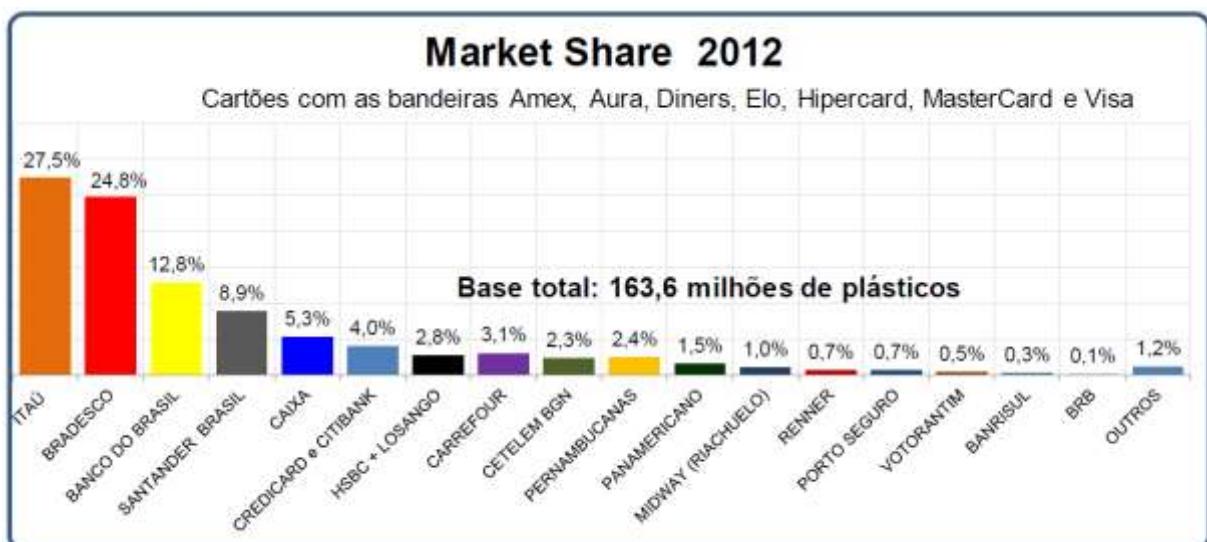


Figura 8: Market share cartão de crédito

Fonte: (<https://clippingdenoticias.wordpress.com/page/17/>).

Percebe-se que a diferença entre os bancos Itaú e Bradesco é mínima, pois estamos falando dos maiores bancos privados do país. Os bancos, mesmo que de forma discreta concorrem entre si e querem estar sempre na frente.

Junto com o market share as instituições ganham um ranking no site do Banco Central, onde se registra

diversas reclamações de cartões não solicitados. Cada instituição possui seu canal de reclamação, porém o ranking dessas reclamações não é divulgado.

Dados das reclamações registradas no site do Banco Central.



Figura 9: Índice de reclamações no Banco Central de serviços não contratados

Fonte: (<http://www.bcb.gov.br/? RANKING>).

Com o gráfico de market share e o de índice de reclamações registradas no site do Banco Central, pode-se identificar que sim, bancos e emissoras de cartões enviam cartões sem a prévia autorização do cliente. Mesmo sabendo que poderá ser penalizado pelo envio de cartão sem autorização, funcionários com metas a cumprir descumprem os códigos da empresa.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através do embasamento teórico agregado através de livros e pesquisas, pude compreender que ética e moral não são a mesma coisa, ética é um conjunto de valores que são estabelecidos dentro de

uma sociedade para que todos convivam de forma sucinta e que moral nada mais é do modo com que as pessoas irão julgar seus atos. Que embora sejam diferentes temos que ter ética em todos os ambientes que convivemos, e temos que ter uma boa moral sim. E essas ações interferem completamente no nosso dia-a-dia e no cenário do mercado financeiro. De acordo com as pesquisas, emissoras de cartões de crédito enviam cartões sem autorização, as pessoas acabam utilizando, sem ter a mínima consciência de que cartão de crédito é caro e que precisa ter controle para usa lô.

O que acaba gerando um maior endividamento para aquelas famílias de baixa renda, e prejudica nosso cenário financeiro. Além disso é

antiético enviar um cartão sem que a pessoa tenha solicitado, somente para bater a meta da empresa. Então antes de fazer isso, tenha empatia, e lembre-se de que ética e moral vem em primeiro lugar.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRÃO, Nelson. Direito bancário. 5^a. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.
- ALMEIDA, Amador Paes de. Teoria e prática dos títulos de crédito. 18^a. ed. São Paulo: Saraiva, 1998.
- _____. Teoria e prática dos títulos de crédito. 24^a. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.
- _____. Teoria e prática dos títulos de crédito. 25^a. ed. São Paulo: Saraiva, 2006
- _____. Teoria e prática dos títulos de crédito. 28^o. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- ARISTÓTELES. Ética a Nicômacos. Tradução Mário Gama Kury. 2^a.ed. Brasília:UNB, 1992.
- BACEN. Banco Central do Brasil. 2008. <<http://www.bcb.gov.br/>>. Acesso em 18/09/2014.
- BRASIL. Exposição de motivos nº 237, de 26 de setembro de 2002. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Projetos/expmotiv/emi/emi237-mfmj-2002.htm>>. Acesso em: 24 de Nov, 2014.
- BYRNS, Ralph T.; STONE, Geral W. Microeconomia. São Paulo: Ed. Makron Books, 1996.
- CARVALHO, Fernando J. Cardim. Economia monetária e financeira: teoria e política. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 2000.
- CASTRO, Moema Augusta Soares de. Cartão de crédito: a monetária, o cartão de crédito e o documento eletrônico. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 1999.
- CAVALCANTE, Francisco; MISUMI, Jorge Yoshio. Mercado de capitais. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 2001.
- COELHO, Fábio Ulhoa. Curso de Direito Comercial. 8^a. ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2004.
- _____. Curso de Direito Comercial. 9^a. ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2005.
- _____. Curso de direito comercial: direito de empresa. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- _____. Curso de direito comercial. 16^a. ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2012.
- ERDMANN AL, LENTZ RA. Ética e bioética. IN: MATTIOLI H & LENTZ RA. Técnico em saúde: habilitação em enfermagem. Florianópolis: EFOS/SC; 2002.
- EXAME, Revista. Os 50 maiores bancos do Brasil. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/negocios/noticias-melhores-e-maiores/os-50-maiores-bancos-do-brasil>. Acesso 26/11/2014.
- FAZZIO Jr, Waldo. Manual de direito comercial. 9a. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- FELIPE, Sônia T. Euthanasia ou kakothanasia? Uma leitura das teorias éticas acerca da vida e da morte. (Conferência pronunciada na I Jornada do Serviço Social do Hospital das Clínicas de Porto Alegre, 20/12/99). UFSC: Núcleo de Estudos em Ética e Filosofia Política, 1999.
- FIGUEIREDO, Alcio M. S. Cartão de crédito questões controvertidas. Curitiba: Juruá, 2001.
- GEORGE, Kenneth; JOLL, Caroline. Organização Industrial – Concorrência, crescimento e Mudança Estrutural. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1981.
- GOMES, Fábio Bellote. Manual de Direito Comercial. 1^a. ed. São Paulo: Manole, 2003.
- GONÇALVES, Victor Eduardo Rios. Títulos de créditos e contratos mercantis. 4^a.ed. São Paulo: Saraiva, 2007.
- _____. Títulos de créditos e contratos mercantis. 7^a. ed. São Paulo: Saraiva, 2011
- GRAHL, Orival. Título de Crédito Eletrônico. 2003. 162 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Católica de Brasília, Brasília- DF, 2003.

- KANT, Immanuel. Fundamentação da metafísica dos costumes. São Paulo: Abril, 1980.
- LEWIS, E. M. (1992) *An Introduction to Credit Scoring*. San Rafael: Fair Isaac and Co., Inc
- LEX, Aline Carli. A importância da participação do investidor individual no desenvolvimento do mercado de capitais brasileiro. Monografia apresentada ao III concurso de monografias promovido pela CVM. Disponível em: www.cvm.gov.br. Acesso em: 27 de Nov, 2014.
- MAMEDE, G. Direito Empresarial Brasileiro: Títulos Crédito. 5^a. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- _____. 6^a. ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- MARTINS, Fran. Títulos de crédito. 13^a. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.
- MARTINS, Fran. Cartões de crédito natureza jurídica. Rio de Janeiro: Forense, 1976.
- NEGRÃO, Ricardo. Manual de direito comercial e de empresa: títulos de crédito e contratos empresariais. 1^a. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.
- _____. Manual de direito comercial e de empresa: títulos de crédito e contratos empresariais. 3^a. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- PINHEIRO, Armando Castelar. Uma agenda pós-liberal de desenvolvimento para o Brasil. Rio de Janeiro: 2003. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br>>. Acesso em: 27/11/2014.
- RAMOS, André Luiz Santa Cruz. Direito empresarial esquematizado. Rio de Janeiro: São Paulo: Ed. Método, 2010.
- _____. Direito empresarial esquematizado. 2^a. ed. São Paulo: Método, 2012.
- REQUIÃO, Rubens. Curso de direito comercial. 23^a.ed. São Paulo: Saraiva, 2003.
- _____. Curso de direito comercial. 24^a. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.
- _____. Curso de direito comercial. 26^a. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- RIZZARDO, Arnaldo. Títulos de Crédito. 3^a. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.
- ROSA JÚNIOR, Luiz Emygdio F. Títulos de crédito. Rio de Janeiro: Ed. Renovar, 2000.
- _____. Títulos de crédito. 3^a. ed. Rio de Janeiro: Ed. Renovar, 2004.
- SANTOS, M Benevides. Cartão de crédito nos dias atuais. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.
- SCHRAMM. FR. A terceira margem da saúde: ética natural, complexidade, crise e responsabilidade no saber-fazer sanitário. Brasília (DF): UNB, 1996.
- SINGER, Peter. Ética Prática. São Paulo: Martins Fontes, 1998.
- TOMAZETE, Marlon. Direito societário. 2^a. ed. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2004.
- _____. Curso de Direito Empresarial: Títulos de Crédito. São Paulo: Ed. Atlas, 2009.
- _____. Curso de Direito Empresarial: Títulos de Crédito. 3^a. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- VIVANTE, Cesare. Instituições de direito comercial. Campinas: Ed. LZM, 2003.

REFERÊNCIAS ELETRÔNICAS

- SÃO PAULO, Folha. Países e instituições financeiras afetadas diretamente pela crise dos EUA. Mercado, Folha Online, 2008. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u454748.shtml>. Acesso em 27 de Nov, 2014.
- CHAUI, Marilena. Ética e Universidade. Universidade e Sociedade, Ano V, n. 8, fev. 1995. <http://www.bcb.gov.br/>? RANKING.
- <https://clippingdenoticias.wordpress.com/page/17/1>
- <http://www.bcb.gov.br/pec/appron/apres/cartilha.pdf>
- http://www.cnc.org.br/sites/default/files/arquivos/eic_fevereiro_2015.pdf
- http://www.cnc.org.br/sites/default/files/arquivos/release_peic_fevereiro_2015.pdf

<http://www.cnc.org.br/sites/default/files/arquivos/p>
eic_fevereiro_2015.pdf

[http://http://www.meuscartoes.com/2014/8/voce-](http://http://www.meuscartoes.com/2014/8/voce-sabia-quando-surgiu-o-primeiro-cartao.html)
[sabia-quando-surgiu-o-primeiro-cartao.html](http://www.fraudes.org/showpage1.asp?pg=106)

<http://www.fraudes.org/showpage1.asp?pg=106>

Elvis Cantava para Encantar ... e Você ?

Transforme o Ordinário em EXTRAORDINÁRIO

com

Helder Moreira

Uma Palestra Mágica



— Temos que nos Reinventar —

Uma Analogia das Competências de um *case de Sucesso* com o seu Mercado ...

Temas para:

- * Vendas
- * Liderança
- * Desenvolvimento Pessoal
- * Desenvolvimento Profissional



Inove em seu Próximo Evento

SUPERAÇÃO

Uma Palestra Personalizada para Atender as suas Necessidades

Vídeo da Palestra



**Construindo Equipes
Comprometidas e Vencedoras**

Helder Moreira

Motive sua Equipe

Transforme seu Colaborador e dê um Show no Mercado

Ligue e Reserve a sua Data (11) 3869-0402 - Carlos Tavares