

Revista Formadores

Vivências e Estudos

Caderno de Educação e Cultura

Volume 12

Número 5

Dezembro 2019

ISSN: 2177-7780 • ONLINE

ISSN: 1806-5457 • IMPRESSA

EDITORIAL

EDUCAÇÃO E CULTURA

Hércules Santos Andrade e Tânia Moura Benevides

ARTIGOS

GESTÃO DE PESSOAS: UMA ANÁLISE DO ALINHAMENTO DOS CONTEÚDOS COM AS DEMANDAS DO MERCADO DE TRABALHO DAS DISCIPLINAS DE GESTÃO DE PESSOAS DA EAUFB

Maicon Santos Silva

ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DOS MORADORES DE CAPOEIRUÇU EM RELAÇÃO AOS IMPACTOS OCORRIDOS APÓS IMPLANTAÇÃO DE UMA EMPRESA DO RAMO INDUSTRIAL

Glicênia Rodrigues Coelho, Alan Quester Torres Lemes e Taianan Alves Uzeda Luna

PAPEL E RELEVÂNCIA DOS BANCOS COMUNITÁRIOS DE DESENVOLVIMENTO: O CASO DE MATARANDIBA EM VERA CRUZ-BA

Jaqueline Braga Santos, Valdir Silva da Conceição e Genauto Carvalho de França Filho

SUGESTÕES E BENEFÍCIOS ADVINDOS COM A IMPLEMENTAÇÃO DA ISO 14001 NAS EMPRESAS COM FINS LUCRATIVOS: UMA REVISÃO DE LITERATURA INTEGRATIVA

Caroline de Souza dos Santos, Laís Geisa Nunes da Silva Prazeres e Rosângela de Jesus dos Santos

RELATO DE EXPERIÊNCIA

UM RELATO DE EXPERIÊNCIA SOBRE O PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DA COMUNICAÇÃO ESTRATÉGICA NA UNIDADE ACADÊMICA DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA DA UNEB

Hércules Santos Andrade, Juliana de Castro Braz e Renato Marcelo Reis

RESENHA

RESENHA DO LIVRO "O QUE É RACISMO ESTRUTURAL?" DE SILVIO LUIZ ALMEIDA

Maurício Henrique Smith Freire Le e Angélica Olímpia de Oliveira Santos



Revista Formadores

Vivências e Estudos

CADERNO DE EDUCAÇÃO E CULTURA

Volume 12

Número 1

Abril 2019

ISSN: 2177-7780 • ONLINE

ISSN: 1806-5457 • IMPRESSA

EDITORA-CHEFE

Profa. Dra. Tânia Moura Benevides

Faculdade Adventista da Bahia/Universidade Federal da Bahia/Universidade Estadual da Bahia

CONSELHO EDITORIAL

Prof. Dr. Fabiano Leichsenring Silva

Universidade do Estado da Bahia

Prof. Msc. Jezreel Santos de Melo

Faculdade Adventista da Bahia

Prof. Dr. Luiz Francisco Rocha e Silva

Faculdade Adventista da Bahia

AVALIADORES

Prof. Msc. Ivo Pedro Gonzalez Júnior

Faculdade Adventista da Bahia

Profa. Msc. Ronicleia Ferreira Feitoza do Bomfim

Faculdade Adventista da Bahia/Universidade Salvador

Profa. Msc. Taianan Alves Uzeda Luna

Faculdade Adventista da Bahia

DIAGRAMAÇÃO

Elomar Xavier

Website

<http://www.seer-adventista.com.br/ojs/index.php/formadores>

Revista Formadores

Vivências e Estudos

CADERNO DE EDUCAÇÃO E CULTURA

Volume 12

Número 1

Abril 2019

SUMÁRIO

EDITORIAL

EDUCAÇÃO E CULTURA

Hércules Santos Andrade e Tânia Moura Benevides

4

ARTIGOS

GESTÃO DE PESSOAS: UMA ANÁLISE DO ALINHAMENTO DOS CONTEÚDOS COM AS DEMANDAS DO MERCADO DE TRABALHO DAS DISCIPLINAS DE GESTÃO DE PESSOAS DA EAUFBA

Maicon Santos Silva

6

ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DOS MORADORES DE CAPOEIRUÇU EM RELAÇÃO AOS IMPACTOS OCORRIDOS APÓS IMPLANTAÇÃO DE UMA EMPRESA DO RAMO INDUSTRIAL

Glicênia Rodrigues Coelho, Alan Quester Torres Lemes e Taianan Alves Uzeda Luna

36

PAPEL E RELEVÂNCIA DOS BANCOS COMUNITÁRIOS DE DESENVOLVIMENTO: O CASO DE MATARANDIBA EM VERA CRUZ-BA*

Jaqueline Braga Santos, Valdir Silva da Conceição e Genauto Carvalho de França Filho

*Trabalho apresentado no II Congresso Internacional em Extensão Rural e Desenvolvimento (II CIIERD) em dezembro de 2019

47

SUGESTÕES E BENEFÍCIOS ADVINDOS COM A IMPLEMENTAÇÃO DA ISO 14001 NAS EMPRESAS COM FINS LUCRATIVOS: UMA REVISÃO DE LITERATURA INTEGRATIVA

Caroline de Souza dos Santos, Laís Geisa Nunes da Silva Prazeres e Rosângela de Jesus dos Santos

53

RELATO DE EXPERIÊNCIA

UM RELATO DE EXPERIÊNCIA SOBRE O PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DA COMUNICAÇÃO ESTRATÉGICA NA UNIDADE ACADÊMICA DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA DA UNEB*

Hércules Santos Andrade, Juliana de Castro Braz e Renato Marcelo Reis

*Trabalho apresentado no III Colóquio Internacional de Pesquisa Aplicada em Educação (III COINPAE) em novembro de 2019

61

RESENHA

RESENHA DO LIVRO "O QUE É RACISMO ESTRUTURAL?" DE SILVIO LUIZ ALMEIDA

Maurício Henrique Smith Freire Le e Angélica Olímpia de Oliveira Santos

72

EDITORIAL

O Caderno de Educação e Cultura traz nessa edição quatro artigos, um relato de experiência e uma resenha que versam sobre diferentes temáticas.

A edição é iniciada com o artigo ***Gestão de Pessoas: Uma Análise do Alinhamento dos Conteúdos com as Demandas do Mercado de Trabalho das Disciplinas de Gestão de Pessoas da EAUFBFA***, expõe uma análise da satisfação dos alunos de administração da EAUFBFA em relação aos conteúdos da disciplina de Gestão de Pessoas, verificando o alinhamento desses com a aplicabilidade no mercado de trabalho.

O segundo trabalho, intitulado ***Análise da Percepção dos Moradores de Capoeiruçu em Relação aos Impactos Ocorridos após Implantação de uma Empresa do Ramo Industrial*** os autores buscam analisar os impactos da implantação de uma empresa do ramo industrial em um município da região do Recôncavo da Bahia, sob a perspectiva dos moradores.

No terceiro trabalho – ***Papel e Relevância dos Bancos Comunitários de Desenvolvimento: O Caso de Matarandiba em Vera Cruz-BA*** – os autores apresentam uma análise da carteira ativa do BCDI, localizado em Matarandiba. Esse trabalho aborda o tema das finanças solidárias por meio de um levantamento histórico da atuação de uma instituição e análise da carteira ativa da mesma em dez anos de atuação.

No artigo, intitulado: ***Sugestões e Benefícios Advindos com a Implementação da ISO 14001 nas Empresas com Fins Lucrativos: Uma Revisão de Literatura Integrativa***, é feita uma revisão de literatura integrativa com o objetivo de identificar na literatura indexada quais as principais sugestões e benefícios advindos com a implementação da ISO 14001 nas empresas com fins lucrativos.

Um Relato de Experiência sobre o Processo de Construção da Comunicação Estratégica na UNEAD da UNEB, é o quinto e penúltimo trabalho dessa edição. Esse Relato de Experiência conta com a descrição do processo da implementação e utilização de ferramentas que funcionam como meio para divulgar e promover as ações externas e internas da Unidade Acadêmica de Educação a Distância da UNEB.

Por fim, traz uma ***Resenha do Livro “O Que É Racismo Estrutural?” de Silvio Luiz Almeida***. Neste trabalho, os autores apresentam um livro que discute raça, racismo e a estrutura das relações sociais, ao longo de cinco capítulos, tendo como suporte autores reconhecidos pelos seus estudos em Teoria Crítica Racial.

Revista Formadores

Vivências e Estudos

CADERNO DE EDUCAÇÃO E CULTURA

EDITORIAL

Espera-se que esses trabalhos possam contribuir para que você leitor, amplie seu conhecimento nas diferentes áreas temáticas.

Boa Leitura!

Hércules Santos Andrade | Mestrando em Gestão e Tecnologias Aplicadas
à Educação (GESTEC) da UNEB

Profa. Dra. Tânia Moura Benevides | Editora da Revista Formadores

Maicon Santos Silva

maiconsilvassa@hotmail.com

Graduado em Administração pela Universidade Federal da Bahia (UFBA).

Faculdade Adventista da Bahia

BR 101, Km 197 – Caixa Postal 18 – Capoeiruçu - CEP: 44300-000 - Cachoeira, BA

Caderno de Educação e Cultura 2019
Especial

GESTÃO DE PESSOAS: UMA ANÁLISE DO ALINHAMENTO DOS CONTEÚDOS COM AS DEMANDAS DO MERCADO DE TRABALHO DAS DISCIPLINAS DE GESTÃO DE PESSOAS DA EAUFBA

RESUMO

Ao Administrador compete o planejamento e a implantação de estruturas organizacionais, dos métodos de trabalho e da utilização dos recursos humanos, materiais e financeiros disponíveis, com vistas à consecução dos objetivos da organização (governamental ou privada) a que serve. Para isso, lança mão e desenvolve técnicas de administração de pessoal, de liderança e treinamento, de inter-relacionamento de pessoas e grupos, de administração financeira e contábil, programação, orçamentação, pesquisa, processamento de dados, controle de produção, estudo de mercado, vendas entre outros. Este texto tem por objetivo analisar, a partir do mapeamento feito através de estudos e pesquisa, a satisfação dos alunos de administração da EAUFBA em relação aos conteúdos das disciplinas de Gestão de Pessoas, verificando o alinhamento desses com a aplicabilidade no mercado de trabalho. Trata-se de um estudo descritivo de abordagem qualitativa. Na sua execução realizou-se, para levantamento de dados secundários a pesquisa bibliográfica e a pesquisa documental. Para levantamento de dados primários foi elaborado e aplicado um questionário, como instrumento de coleta de dados. Nesse caso, buscou através da pesquisa de campo conhecer a percepção dos alunos do curso de administração em relação aos conteúdos e alinhamento com o mercado das disciplinas Gestão de Pessoas e Gestão de Pessoas 2. Como principal resultado verificou-se que em relação as duas matérias através dos dados coletados, pontos que precisam ser melhorados para um alinhamento maior das matérias para com o mercado de trabalho.

Palavras-chave:

Gestão de Pessoas. Administração. Mercado de Trabalho. Currículo.

SILVA, Maicon Santos. **Uma análise sobre o alinhamento do conteúdo com as demandas do mercado de trabalho das disciplinas de gestão de pessoas da EAUFBA.** Revista Formadores - Vivências e Estudos, Cachoeira - Bahia, v. 12, n. 5, p. 6 - 35, Dez, 2019.

1. INTRODUÇÃO

O mundo organizacional passa por modificações abruptas e profundas. Isso ocorre em função da evolução tecnológica, da globalização, do crescimento sociodemográfico, da difusão do conhecimento, da modificação do contrato de trabalho tradicional, entre outros. Tais alterações de padrão implicam, de certa forma, na sobrevivência das organizações. Assim, no contexto organizacional, o trabalhador deixa de ser um agente passivo, para se constituir como um sujeito ativo no que diz respeito ao autodesenvolvimento. Com o objetivo de se manter no mercado altamente competitivo, os trabalhadores passam a se responsabilizarem pela condução dos seus processos formativos.

Dessa forma, nas organizações, as pessoas passam a ter um papel fundamental na geração de riqueza e, portanto, devem e precisam ser valorizadas. Cabe destacar que a assertividade nesse processo depende da atuação gestora e do direcionamento da área de recursos humanos em relação à construção de Políticas de Gestão de Pessoas. O responsável para exercer esse papel gerencial de valorização das pessoas é o gestor de Recursos Humanos. Cabe a esse profissional verificar o potencial de cada pessoa e maximizá-lo de forma ordenada e inteligente, buscando, em alguns casos, utilizar o bom senso ou utilizar-se de mecanismos de adaptação para compreensão dos problemas inerentes ao ser humano, tais como: alinhamento de valores, anseios, desejos e necessidades. Se bem conduzida as Políticas de RH geram impactos positivos, se mal conduzidas podem gerar frustrações, raiva, tristeza, entre outros sentimentos. Positivamente ou negativamente, a ação da gestão de pessoas impacta diretamente na produtividade individual e coletiva, ou seja, afeta a produtividade organizacional. Dessa forma deve-se buscar minorar os problemas e melhorar o desempenho e a ampliação do comprometimento com o trabalho.

Um outro aspecto a ser levado em consideração é que em contextos de trabalho há uma diversidade de indivíduos. Tal diversidade se configura nos diferentes fatores: gênero, ideologia, religião, raça, entre outros. É preciso, sempre, buscar o equilíbrio nas ações para não impactar negativamente nos diferentes grupos existentes no contexto organizacional (MACEDO, 2016).

Os aspectos apresentados são desafios para diferentes gestores em diferentes contextos. Assim, os profissionais do campo de gestão – Administradores – precisam estar preparados em relação aos processos e conteúdo da Gestão de Pessoas. Formar profissionais alinhados com o mercado de trabalho, implica em ofertar-lhes conteúdos apropriados para o desenvolvimento de competências essenciais na atuação gestora.

É possível então afirmar, que a formação educacional tem importância destacada no mundo empresarial, dando-se destaque, nesse trabalho, para a formação em nível superior. No Brasil, observa-se essa tendência, que se expressa com o aumento significativo do número de vagas destinadas para esse segmento. Isso ocorre em função da abertura de novas Instituições de Ensino Superior (IES), públicas e privadas, que proporcionam a ampliação do grau de escolaridade para uma parcela maior da população. Esse é um fator fundamental para a redução das desigualdades sociais e regionais; para o desenvolvimento tecnológico e científico; para a inclusão social; e para o aumento e geração de emprego renda (APPLE, 2006).

Para a construção de competências alinhadas aos requisitos de mercado, no Brasil, os currículos possuem diversas disciplinas obrigatórias, o que de certa forma não prioriza a qualidade. A

formação profissional torna-se um conjunto de atividades que tem como objetivo a aquisição teórica e prática de conhecimento, habilidades e atitudes (APPLE, 2006).

O egresso do curso de administração tem um vasto campo de atuação, podendo atuar em diferentes áreas funcionais, tais como: finanças, marketing, produção, recursos humanos, administrativo, entre outras. No campo da gestão de pessoas pode desenvolver atividades de agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas.

A Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia (EAUFBA) forma administradores há sessenta anos. Nesse período de existência já passou por diferentes fases de estruturação dos seus cursos, que são de: Administração, Secretariado Executivo e Gestão Pública e Social [tecnólogo]. No Curso de Administração, objeto desse estudo, na sua atual matriz curricular apresenta os conteúdos mais estruturantes de Gestão de Pessoas (GP) em duas disciplinas: ADM222 - Gestão de Pessoas e ADMF60 - Gestão de Pessoas II, ofertadas no sétimo e oitavo semestres respectivamente (UFBA, 2019).

A disciplina oferecida no sétimo semestre, denominada de Gestão de Pessoas - ADM222 tem o seu conteúdo voltado para os aspectos básicos de Recursos Humanos, tais como: a identificação, o recrutamento, a seleção, o desenvolvimento, os registros e controles, o planejamento, a auditoria, os instrumentos de avaliação, a modernização e a inovação dos Recursos Humanos – RH (UFBA, 2019).

A disciplina ofertada no oitavo semestre, denominada Gestão de Pessoas II - ADMF60, tem como conteúdo o estudo do desenvolvimento de pessoas, as relações de trabalho, a avaliação de desempenho, os sistemas de informação, a auditoria na área de RH e os seus instrumentos de avaliação (EAUFBA, 2015).

O perfil exigido pelas organizações para o gestor de RH envolve a criatividade, ousadia, atualização em relação ao mercado de trabalho, capacidade de gerir o capital humano e a folha de pagamento, atuando de forma estratégica e integrada com os objetivos da empresa para potencializar os resultados, ser proativo, ter conhecimento e entendimento sobre o mercado de atuação da empresa, promover ações internas para o atingimento de metas dos funcionários, ter espírito de liderança, promover ações para identificar e reter talentos, servir de elo entre a alta administração e os colaboradores (STELLA, 2014).

Considerando os conteúdos ofertados e os requisitos de mercado, buscou-se avaliar o grau de satisfação dos alunos da EAUFBA, que já tenham cursado a disciplina GP, em relação ao conteúdo oferecido no Curso de Administração, e a sua efetividade no campo de trabalho. Assim esse trabalho parte da seguinte questão de investigação: Qual a percepção dos alunos de Administração da UFBA sobre as contribuições das disciplinas de gestão de pessoas para a sua atuação no mercado de trabalho?

Para responder ao problema da pesquisa tem-se como objetivo geral analisar se o conteúdo das disciplinas de Gestão de Pessoas contribui, na percepção dos discentes, para atuação qualificada na função gestora com enfoque em gestão de pessoas.

Para que esse objetivo geral fosse alcançado, houve a necessidade de desdobrá-lo em objetivos específicos, citados a seguir: Identificar o perfil dos alunos do curso de ADM da UFBA; Verificar o nível de satisfação dos alunos em relação ao curso; Verificar se a matriz curricular contribui de forma positiva para a formação de futuros gestores de pessoas; e analisar a percepção dos alunos em relação ao conteúdo das disciplinas de gestão de pessoas ministradas na EAUFBA.

A escolha da EAUFBA se dá devido a sua relevância na educação superior e na formação de administradores no Brasil, principalmente porque pelo Ranking Universitário (RUF) ela se posiciona como a 14ª melhor entre as 196 universidades brasileiras pesquisadas em 2018 (era a 15ª em 2017), tendo obtido 87,16 de nota total, enquanto que a 1ª colocada, a Universidade de São Paulo (USP), obteve a nota 97,52, o que possibilitou o seu retorno ao topo da lista – nos dois anos anteriores a instituição paulista tinha sido desbancada da liderança pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) - que passou a ocupar a segunda posição com a nota 97,29. A UFBA ocupa, atualmente, a oitava posição entre as universidades públicas e décima terceira posição no geral, sendo considerado como o melhor curso de Administração do Norte e Nordeste (UFBA, 2019).

Esse tema é de total relevância para conhecer o nível de satisfação dos alunos com o conteúdo das disciplinas e se ela contribui de forma positiva para a formação de futuros gestores. O presente trabalho apresenta uma contribuição para a sociedade, pois busca discutir a formação do profissional de Administração voltada para o exercício da função de gestor de RH nas organizações, principalmente porque a gestão de pessoas torna-se um requisito fundamental para atuação em qualquer área. Outra motivação, de caráter pessoal, vincula-se a uma experiência do autor, ao vivenciar a área de gestão de pessoas e um período de estágio.

O trabalho é composto de cinco seções, sendo essa primeira a introdução. A segunda seção trata do referencial teórico, que começa analisando de uma maneira geral a importância de um bom currículo na educação e o porquê que algumas áreas possuem, mas destaques do que outras nos cursos superiores e a segunda parte do referencial que se subdivide em duas subseções. A primeira com o objetivo de introduzir o conceito de Educação Superior da administração do Brasil, um breve histórico do ensino no Brasil e os seus avanços. A segunda apresentando a importância que as áreas de gestão de pessoas possuem para o currículo de administração e para a formação de gestores principalmente para os futuros gestores de pessoas.

A terceira seção apresenta a metodologia empregada. A quarta traz a análise dos dados obtidos com a aplicação dos questionários. A quinta seção faz as considerações finais deste trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A presente seção apresenta o referencial teórico que embasou este trabalho e tem como objetivo sistematizar a literatura referente à educação superior no Brasil, ao curso de graduação em Administração no Brasil e na EAUFBA e a grade curricular da EAUFBA com o foco na área da Gestão de Pessoas.

2.1 CURRÍCULO E A SUA IMPORTÂNCIA

Para uma melhor compreensão da história da administração, o contexto em que o curso se desenvolve e a forma como é ensinado, serve como base para a análise de desempenho satisfatório no mercado de trabalho, principalmente direcionando-os para a área de gestão de pessoas.

O currículo representa a forma estrutural do curso direcionada para um determinado segmento

de atuação, pode ser tanto na esfera pública assim como na esfera privada, o que de certa forma serve como um parâmetro para a preparação de futuros profissionais para o mercado de trabalho (APPLE, 2006).

As pessoas têm acesso aos recursos de ordem econômica e cultural, de acordo com o seu relacionamento com as IES, com o seu modo organizacional ou de controle, principalmente porque a educação é um instrumento de regulação do Estado, o que já se constitui em um ponto conflituoso, em decorrência de que alguns países o estado não se encontra satisfatoriamente organizado e essa condição torna-se um fator suficiente para não trazer benefício suficiente para os cidadãos (APPLE, 2006).

A educação pode ser conflitante sobre a forma como tem que ser aprendida e ensinada e como deve ser avaliada, porque essa visão tem que se estender tanto na forma quanto no conteúdo, passando pelos professores na sala de aula, mesmo sendo essa condição eficaz no cômputo geral do aprendizado, o que de certa forma torna-se oculta em relação ao currículo, ou seja, o aprendizado nessa condição representa o perfil de direcionamento de certas partes (APPLE, 2006), refletindo uma forma tendenciosa para o ensino em um determinado âmbito político, cultural e econômico, independentemente dele ser de âmbito público ou privado

O conhecimento sendo passado de uma maneira eficaz, não quer dizer que a forma com uma determinada IES foca o aprendizado indique que seja o mais eficaz, pois, diante de um contexto cultural, em que um determinado currículo é formado, reflete em um tipo de ensino tradicionalista e que ainda perpetua na mente dos educadores de hoje, que foi herdada dos primeiros educadores que tiveram participação na formação de um currículo educacional, o que pode resultar em uma grade tendenciosa, com um currículo oculto e que esconde o real interesse do ensino, o que torna apenas uma visão limitada de um determinado segmento, que pode ter como consequência um ensino arcaico e muitas vezes desatualizado perante as transformações sociais que refletem no mercado de trabalho (APPLE, 2006).

Há uma delimitação da visão do ensino dos alunos, quando são forçados a acreditar que uma determinada hipótese apresentada é única e eficiente ou a melhor maneira de ensino, sem o questionamento sobre o conteúdo aplicado na sala de aula. Além das problemáticas em questão, há toda uma competição entre os especialistas em cada disciplina, gerando uma dificuldade maior, pois esse conflito pode ser percebido pelo fato de ser ocultado dos alunos, sendo mais claro se fosse notado o real objetivo das disciplinas (APPLE, 2006).

Esses conflitos podem gerar uma diferença destacável em determinadas áreas de uma comunidade científica, sendo que as que possuem um maior destaque, podem conseguir maior apoio, assim como, por outro lado, essa competição pode ser positiva, indicando que áreas menos populares sejam mais ou menos negligenciadas se for utilizado como parâmetro o currículo do curso de administração, principalmente da EAUFBA, onde pode-se perceber um destaque maior das disciplinas voltadas para o setor público em detrimento das voltadas para o setor privado, e também tem uma linha pouco voltada para as disciplinas direcionadas à gestão de pessoas.

As consequências de uma área com maior destaque e/ou valorização no mercado de trabalho de um determinado segmento, tem como reflexo uma maior atração e um maior recrutamento de pessoas interessadas para a linha de ensino, o que pode de certa forma negligenciar ou ser dada menos importância a outras áreas contidas no currículo, que são tão importantes quanto as outras, o que reflete ainda mais a falta de interesse dos alunos na sala de aula perante essas

outras disciplinas.

2.2 ENSINO SUPERIOR DA ADMINISTRAÇÃO NO BRASIL

O contorno a respeito da profissão do administrador no Brasil começou a partir da década de 1940, através da necessidade de uma mão de obra qualificada, tornando inevitável a profissionalização do ensino do curso de administração.

A necessidade de formar um profissional com uma visão bastante ampla, capaz de acompanhar o processo de industrialização do país, ocorreu de forma gradativa a partir da década de 1930, porém foi somente com o reconhecimento e a regulamentação da profissão, ocorrida na metade dos anos 1960, através da Lei nº 4.769, de 09 de setembro de 1965 que a visão da necessidade deste tipo de profissional veio a ser reconhecida na sociedade, gerando por consequência o acesso ao mercado de trabalho somente para os portadores de títulos devidamente concluído no sistema universitário dos cursos. (CFA,2019).

Os cursos de Administração, no Brasil, tiveram seu desenvolvimento através da política desenvolvimentista do governo do presidente Getúlio Vargas, a partir da necessidade de requerimento de um profissional qualificado e que atendesse a demanda de gestão, tanto no âmbito da esfera privada como na pública, sendo este o primeiro momento histórico, o segundo momento histórico da popularização do ensino da administração no Brasil, deu-se no governo do presidente Juscelino Kubitschek, através do projeto de desenvolvimento e abertura econômica de âmbito internacional, sendo este um pré-modelo do projeto de desenvolvimento de 1964. (CFA,2019).

Os primeiros cursos de administração no Brasil foram oferecidos pelas seguintes instituições: Escola Superior de Administração de Negócios (ESAN) em São Paulo, 1941; Escola Brasileira de Administração Pública da Fundação Getúlio Vargas (EBAP/FGV), Rio de Janeiro, 1952; Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, (FCE/UFMG) em Belo Horizonte, 1952; Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (EAESP/FGV), em São Paulo, 1954; Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia (EAUFBA), Salvador, 1959; Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (FEA/USP) em São Paulo (apesar de ter sido criada em 1946, só veio oferecer o curso de administração em 1963); Instituto de Administração da Universidade Federal do Rio Grande Sul (UFRGS) em Porto Alegre, 1966 (SILVA; FISCHER, 2008).

Segundo o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP (2017) os cursos que tiveram mais procura nos últimos quinze anos foram os apresentados na seguinte ordem: administração, direito, pedagogia, ciências contábeis, enfermagem, educação física, psicologia, medicina, engenharia civil e ciências biológicas. O quadro 1, apresentado abaixo, mostra a quantidade de formandos desses cursos citados:

Curso	Quantitativo de formandos
Administração	1.319.804
Direito	1.217.632
Pedagogia	861.420
Ciências Contábeis	451.739
Enfermagem	430.325
Educação Física	396.204
Psicologia	247.888
Medicina	181.254
Engenharia Civil	126.702
Ciências Biológicas	108.179

Quadro 1: Alunos formandos nos cursos superiores nos últimos 15 anos - Brasil

Fonte: INEP (2017)

Percebe-se, pelo quantitativo demonstrado no quadro 1, que o curso de administração é o mais procurado pelos jovens que querem exercer uma profissão de nível superior, superando cursos tradicionais como direito, medicina e engenharia. Um dos fatores que justificam essa posição pode estar relacionado com o quantitativo de cursos ministrados pelas IES no Brasil.

2.2.1 Diretrizes curriculares dos cursos de Administração

A Linha de Formação Específica nas diversas áreas da Administração não constituiu somente em uma extensão ao nome do curso, como também não se caracterizam como uma habilitação, devendo as mesmas constar apenas no Projeto Pedagógico.

As grades curriculares devem ter como parâmetro as Diretrizes Curriculares Nacionais, conforme a Resolução nº 4, de 13 de julho de 2005, que estabelece no seu art. 3º o seguinte:

O Curso de Graduação em Administração deve ensejar, como perfil desejado do formando, capacitação e aptidão para compreender as questões científicas, técnicas, sociais e econômicas da produção e de seu gerenciamento, observados níveis graduais do processo de tomada de decisão, bem como para desenvolver gerenciamento qualitativo e adequado, revelando a assimilação de novas informações e apresentando flexibilidade intelectual e adaptabilidade contextualizada no trato de situações diversas, presentes ou emergentes, nos vários segmentos do campo de atuação do administrador (BRASIL, 2005).

Essas condições indicam a necessidade do aluno do curso de graduação em administração desenvolver habilidades inerentes às que o mercado exige de um profissional, como competência para decidir pela e para a organização em que está inserido, devendo pôr em prática o conhecimento adquirido durante a sua formação, de forma que possa atender a todas as demandas e necessidades da empresa.

O curso é um dos mais procurados, sendo oferecido por todas as IES instaladas em Salvador,

portanto, torna-se imperativo o conhecimento das competências que são trabalhadas nessas instituições e que devem ter como base as diretrizes da resolução somada com as requeridas pelas organizações e que estão sempre sendo modificadas de acordo com a evolução natural da humanidade e o seu grau de inovação.

Em relação às competências e habilidades desenvolvidas pelas IES em relação aos alunos a resolução no seu art. 4º estabelece o seguinte:

O Curso de Graduação em Administração deve possibilitar a formação profissional que revele, pelo menos, as seguintes competências e habilidades (BRASIL, 2005):

Ainda em relação às competências e habilidades que devem ser possibilitadas pelas IES estão as seguintes:

I - reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão; II - desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais; III - refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento; IV - desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais; V - ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional; VI - desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável; VII - desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações; e VIII - desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais (BRASIL, 2005).

O mercado de trabalho exige dos profissionais capacidade de se desenvolver e de possuir habilidades para solucionar os problemas que surgirem e essas habilidades devem estar em consonância com os objetivos e as estratégias das empresas, principalmente em relação a tomada de decisões, que são fundamentais para a continuidade do negócio e para a geração de lucro e resultados, tendo um perfil de conciliador, dinâmico e participativo, principalmente devido a globalização e o avanço tecnológico que reduziu espaço-tempo. Nos dias atuais o colaborador é o principal responsável pela construção e manutenção das suas competências e desenvolvimento, o que vai ter como consequência a agregação de valor para o indivíduo e automaticamente para a organização (FERREIRA *et al*, 2017).

Em relação ao projeto pedagógico de uma IES o art. 5º fala o seguinte:

Os cursos de graduação em Administração deverão contemplar, em seus projetos pedagógicos

e em sua organização curricular, conteúdos que revelem inter-relações com a realidade nacional e internacional, segundo uma perspectiva histórica e contextualizada de sua aplicabilidade no âmbito das organizações e do meio através da utilização de tecnologias inovadoras e que atendam aos seguintes campos interligados de formação (BRASIL, 2005).

A resolução determina que as disciplinas estejam conectadas com a realidade, sem deixar de se inserir no contexto histórico em que as mudanças ocorrem, utilizando-se das ferramentas disponíveis e mais atualizadas, de forma que criem uma sinergia entre o que é ministrado na sala de aula e o que é imposto pelo cenário mundial. Ainda continuando com o projeto pedagógico tem-se o seguinte:

I - Conteúdos de Formação Básica: relacionados com estudos antropológicos, sociológicos, filosóficos, psicológicos, ético-profissionais, políticos, comportamentais, econômicos e contábeis, bem como os relacionados com as tecnologias da comunicação e da informação e das ciências jurídicas; II - Conteúdos de Formação Profissional: relacionados com as áreas específicas, envolvendo teorias da administração e das organizações e a administração de recursos humanos, mercado e marketing, materiais, produção e logística, financeira e orçamentária, sistemas de informações, planejamento estratégico e serviços; III - Conteúdos de Estudos Quantitativos e suas Tecnologias: abrangendo pesquisa operacional, teoria dos jogos, modelos matemáticos e estatísticos e aplicação de tecnologias que contribuam para a definição e utilização de estratégias e procedimentos inerentes à administração; e IV - Conteúdos de Formação Complementar: estudos opcionais de caráter transversal e interdisciplinar para o enriquecimento do perfil do formando (BRASIL, 2005).

O conteúdo programático é dividido em quatro eixos: um voltado para a formação básica relacionado ao campo das ciências sociais e financeiros, objetivando abrir a perspectiva do aluno nesse campo, de forma que tenha habilidades e competências para entender o seu ambiente e as pessoas que o cercam. A outra vertente é voltada para o campo profissional, em que o estudante vai ter contato com as disciplinas formadoras de cunho profissional em áreas específicas de atuação do profissional. O terceiro eixo se insere na tecnologia e nas ciências exatas para que tenha a mente aberta e desenvolva o seu raciocínio lógico para usá-lo como ferramenta de tomada de decisão.

O último eixo é voltado para o campo interdisciplinar, objetivando a sua interação com as outras ciências e com outras disciplinas que sejam do seu agrado para não tornar o curso enfadonho.

Em relação a organização curricular a resolução no art. 6º diz o seguinte:

A organização curricular do curso de graduação em Administração estabelecerá expressamente as condições para a sua efetiva conclusão e integralização curricular, de acordo com os seguintes regimes acadêmicos que as Instituições de Ensino Superior adotarem: regime seriado anual, regime seriado semestral, sistema de créditos com matrícula por disciplina ou por módulos acadêmicos, com a adoção de pré-requisitos, atendido o disposto nesta Resolução (BRASIL, 2005).

Art. 10. A carga horária mínima dos cursos de graduação será estabelecida em Resolução da Câmara de Educação Superior (BRASIL, 2005).

Art. 11. As Diretrizes Curriculares Nacionais desta Resolução deverão ser implantadas pelas Instituições de Educação Superior, obrigatoriamente, no prazo máximo de dois anos, aos alunos ingressantes, a partir da publicação desta. Parágrafo único. As IES poderão optar pela aplicação das DCN aos demais alunos do período ou ano subsequente à publicação desta (BRASIL, 2005).

Este trabalho busca analisar o currículo no curso do ensino superior de administração no Brasil

2.2.2 A Administração de Recursos Humanos (ARH) no currículo de administração

O estudo da ARH dentro da área de administração, diante das transformações da sociedade atual, ganha cada vez mais destaque dentro da área administrativa pelo fato de que questões como ética, cultura ambiental e organizacional estão cada vez mais presentes na sociedade atual.

Com o passar dos tempos, as disciplinas relacionadas à ARH ganham importância e destaque no currículo dos cursos, contemplando assim uma parte importante da formação do administrador, preparando-o e qualificando-o para atender as exigências do mercado de trabalho, principalmente para os que pretendem atuar como gestores de RH, o que de certa forma vai torná-lo eficiente e eficaz no desempenho profissional.

Em decorrência da necessidade dos ativos intangíveis das organizações como serviços, atendimento, inovação, criatividade entre outros, gera como consequência a dependência em torno das pessoas, o que força os administradores buscar formas de elevar o desempenho dos seus colaboradores, que vai se tornar um diferencial em relação a concorrência (FISCHER, 2002).

Com as transformações vigentes no mercado de trabalho, a ARH e os conteúdos das disciplinas de GP tendem a evoluir e acompanhar estas mudanças, tendo como exemplo a mudança do termo administração de pessoal para gerência de recursos humanos, decorrente da necessidade de aplicação de novas técnicas e novas abordagens direcionadas ao campo da administração, que tem como reflexo a ampliação do campo para o administrador e a necessidade de busca de conhecimento nessa área, tanto por pessoas formadas em administração assim como para os profissionais de outras áreas do conhecimento como psicólogos, engenheiros, contadores entre outros (ARAUJO, 2016). A evolução da GP pode ser vista no quadro 2 abaixo:

Denominação	Características
Administração de Pessoal	Cargos pobres, sem produção intelectual, foco em rotinas legais e pagamentos.
Relações Industriais	Excessiva especialização do trabalhador ao cargo e abertura de espaço para negociação, foco nas rotinas: legais, de pagamento e de conciliação.
Administração de Recursos Humanos	Necessidade de formação e controles rígidos e apurados.
Gestão de Pessoas	Necessidade de coordenar as pessoas, integrando e desenvolvendo o potencial dos funcionários, orientando para o alcance dos objetivos e metas organizacionais e individuais.

Quadro 2: Evolução da Gestão de Pessoas

Fonte: Silva (2011)

Essas transformações significativas sofridas nos últimos anos pela ARH são explicadas com base em três abordagens: funcionalista, estratégica e política. A abordagem funcionalista é instrumental, caracterizada pelo desenvolvimento e aplicação de técnicas, procedimentos e ferramentas. A abordagem política diz respeito às relações organizacionais que normalmente são conflituosas, sendo que o papel primordial da gestão de pessoas é mediar e arbitrar os interesses da organização de acordo com o nível das pessoas. A abordagem estratégica tem como fundamento a visão de que as pessoas são fontes de competência e recursos estratégicos, integrando as políticas de pessoal com o planejamento estratégico somado com os resultados organizacionais (DAVEL, VERGARA, 2001). Estrategicamente, a missão dos recursos humanos são: gerenciar os funcionários; saber identificar as habilidades; estimular maior produtividade e garantir a qualidade de vida dos funcionários.

A Gestão de Pessoas direciona-se para a compreensão da interação das pessoas com o seu ambiente do trabalho e entre os seus pares, tendo como foco principal os colaboradores que representam não só o recurso humano, mas também desempenham um papel fundamental na organização, cujas características estão relacionadas com o saber, a criatividade, a intuição (FISCHER, 2002).

A ARH possui uma ambivalência em relação ao seu papel sendo que no mesmo instante em que é pressionada para demonstrar a sua capacidade de seguir as estratégias da organização, ocorre de forma simultânea uma pressão da organização para valorizar as pessoas com o objetivo de aumentar a produtividade e essas condições por vezes são conflituosas, cabendo a administração equilibrar essa balança (BARBOSA, 2005). “A área de gestão de recursos humanos tem sido, tradicionalmente, caracterizada por grande ambiguidade, tanto na definição de conceitos como nas suas aplicações” (LACOMBE; TONELLI, 2001, p. 172).

Entre as atribuições do administrador pode-se citar a gestão de pessoas como uma das áreas de atuação profissional. Segundo Lacombe (2005) apud Lemos *et al* (2011, p. 7) as responsabilidades do administrador são:

(1) os resultados da área e dos subordinados; (2) a distribuição do trabalho, planejamento e controle dos resultados; (3) a motivação e *feedback* dos subordinados; (4) as decisões a respeito de admissão, promoção e demissão; (5) a orientação e capacitação dos subordinados; (6) a segurança

e integridade do pessoal. (LACOMBE, 2005).

Essas responsabilidades citadas devem fazer parte do currículo da disciplina nas IES, cujo objetivo é formar uma mão-de-obra capacitada e em condições de atender a essas demandas inerentes a profissão e ao cargo a ser desempenhado na organização, contribuindo para que esses profissionais passem a ter um diferencial, o que vai tornar essa mão-de-obra mais competitiva, principalmente porque o papel a ser desempenhado é a integração com os outros colaboradores da organização, incentivando-os a agirem proativamente em busca de um objetivo único da empresa, que é a geração de lucro, que quando alcançados demonstram o sucesso do negócio e demonstra que esse resultado está relacionado diretamente com o desempenho dos colaboradores.

3. METODOLOGIA

No presente trabalho optou-se por uma abordagem qualitativa para a realização de uma pesquisa, quanto aos fins ela é do tipo descritiva, essa forma de pesquisa caracteriza-se pela utilização de técnicas e modelos qualitativos, visando objetividade na percepção, estudo e resolução do problema estudado e, nesse sentido, faz análises e interpretações estatísticas.

Para coleta de dados secundários buscou-se, por meio da pesquisa bibliográfica, consultar livros, monografias, dissertações, teses e artigos científicos que abordassem a temática de gestão de pessoas a partir dos contextos formativos.

Também foram consultados dados internos da EAUFBA, tais como o número de discentes do curso [relatórios da secretaria de colegiado de curso] e o projeto pedagógico do curso para conhecimento das ementas e conteúdos propostos. Essa fase pode ser configurada como pesquisa documental.

Para a coleta de dados primários, o instrumento utilizado para a pesquisa de campo foi o questionário, que foi aplicado aos alunos do curso de Administração da Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia. O Instrumento continha 15 questões estruturadas de forma a delinear primeiramente o perfil dos respondentes, e posteriormente avaliar a percepção dos discentes em relação a sua formação no campo de gestão de pessoas, a partir dos conteúdos das disciplinas de Gestão de Pessoas. Nesta pesquisa, cujo objetivo é analisar, a partir do mapeamento feito através de estudos e pesquisa, a satisfação dos alunos de administração da EAUFBA de acordo com os conteúdos das disciplinas de gestão de pessoas e a sua aplicabilidade no mercado de trabalho, levando em conta as seguintes variáveis: grau de motivação, metodologia do corpo docente e matriz curricular.

Para a aplicação da pesquisa de campo optou-se por um formulário elaborado no *Google Forms* (APÊNDICE A). Após elaboração do instrumento foi realizado um pré-teste, com uma amostra de cinco pessoas, para avaliar o entendimento dos respondentes e, portanto, validar o instrumento. Esse pré-teste foi realizado no mês de maio de 2019. Nessa fase os respondentes deram grandes contribuições para a melhoria do instrumento.

A aplicação do questionário definitivo ocorreu no período de 05 a 15 de Junho de 2019. O formulário foi encaminhado para o banco de e-mails dos discentes da EAUFBA, além das plataformas sociais, adotando-se o critério de acessibilidade, ou seja, todos os alunos foram contatados e aqueles que passaram a conhecer o objetivo da pesquisa, aceitaram participar da mesma, enviando a sua resposta.

A população escolhida para essa pesquisa foram os alunos ativos no curso de Administração da Universidade Federal da Bahia no semestre 2019.1 (811 discentes) – entende-se por aluno ativo todo e qualquer aluno que não esteja com a sua matrícula trancada ou tenham abandonado o curso. Desse processo, foram excluídos os alunos que ainda não concluíram os dois primeiros semestres da graduação, pois o entendimento é que ainda está muito cedo para eles terem uma visão mais abrangente do curso na EAUFBA (98 discentes), resultando assim em uma população pesquisada formada por 713 discentes (todos os dados foram obtidos através do contato por e-mail com a coordenação do curso).

Após a coleta de dados através do instrumento escolhido, foi preciso organizá-los para analisá-los. Segundo André e Lüdke (1986), analisar os dados qualitativos significa “trabalhar” todo o material obtido durante a pesquisa, ou seja, as informações disponíveis. Os dados coletados foram tabulados no *Google Forms*, gerando gráficos distintos, que foram analisados qualitativamente a partir da definição de categorias.

As categorias agrupam as unidades de análise dos dados coletados na pesquisa. As categorias foram estruturadas a partir do referencial teórico, de forma clara e objetiva, de modo a demonstrar o que se encontrou no processo de análise e qual foi o resultado dessas categorias. As análises seguem apresentados no capítulo quatro.

4. ANÁLISE DE DADOS

Neste capítulo são apresentados os resultados obtidos através de pesquisas de campo e se divide na apresentação de uma comparação em relação as disciplinas ofertadas em diferentes cursos de Administração das Faculdades instaladas na cidade de Salvador. A seguir delinea-se o perfil dos respondentes e suas percepções sobre a oferta das disciplinas de gestão de pessoas na EAUFBA.

4.1 FORMAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS: UM COMPARATIVO DAS DISCIPLINAS DE GESTÃO DE PESSOAS DA EAUFBA COM OUTRAS FACULDADES DA REGIÃO DE SALVADOR

Durante a pesquisa realizada, observou-se que as disciplinas de gestão de pessoas constam no

currículo com diferentes cargas horárias e o conteúdo ministrado nas disciplinas não era uniforme.

No levantamento das IES que ofertam cursos de Administração em Salvador, foram encontradas as seguintes estruturas curriculares.

IES	DISCIPLINA	SEMESTRE DA OFERTA	CARGA HORÁRIA
UNEB	Gestão de pessoas 1	Quinto	60h
	Gestão de pessoas 2	Sexto	60h
IFBA	Gestão de pessoas 1	Quinto	60h
	Gestão de pessoas 2	Sexto	60h
UCSAL	Gestão de pessoas	Quarto	60h
UNIJORGE	Gestão de pessoas	Sexto	88h
UNIFACS	Gestão de pessoas	Sexto	60h
UniRuy Wyden	Gestão do Capital Humano	Oitavo	60h
FSBA	Gestão de pessoas	Quinto	60h
Faculdade 2 de Julho	Gestão dos Processos de Recursos Humanos	Quarto	60h

Quadro 3: Perfil da disciplina de Gestão

Fonte: Elaboração própria a partir da coleta de dados na internet (2019)

De acordo com o quadro 3 apresentado acima, percebe-se que todas as IES consultadas possuem a disciplinas de gestão de pessoas em seus currículos, bem como consta na matriz curricular da EAUFBA, sendo que nessa última, o conteúdo está dividido em duas disciplinas com carga horária de 68 horas cada, superando a carga horária das demais IES. Fazendo um comparativo com as outras IES, a EAUFBA cumpre com o requisito obrigatório pelas diretrizes curriculares de ter o conteúdo na área de recursos humanos. Nas IES privadas o conteúdo é ministrado em carga horária igual ou inferior a 120 horas, sendo que em algumas ministram o conteúdo apenas em uma disciplina. O impacto da formação com carga inferior a 128 horas ou com apenas uma disciplina no mercado de trabalho não é o objetivo desse estudo, pois o do presente trabalho é restrito a análise do curso de Administração da EAUFBA.

4.2 CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO NA EAUFBA

Todos os dados abaixo foram coletados do site da UFBA, de forma a ter um melhor entendimento a respeito das informações tratadas neste tópico da pesquisa

O curso de administração da UFBA tem mais de seis décadas de atuação no ensino, pesquisa, treinamento e assistência nas mais diferentes esferas do governo e também na iniciativa privada, sendo a escola fundada em 14 de setembro de 1959, em uma época de grandes transformações culturais e científicas, tendo como reitor o professor Edgar Santos, sendo nomeado como o primeiro diretor da EAUFBA o professor Lafaiete Pondé.

A necessidade de um profissional qualificado, capaz de gerir tanto as indústrias, decorrente do desenvolvimento e pelas transformações industriais do país, assim como na área pública, que também se desenvolviam no país, levou o reitor, homem de grande visão, a sentir a necessidade de formar um profissional preparado e capaz de lidar com ambas as esferas, públicas e privadas.

A EAUFBA sempre esteve comprometida com a máxima qualificação, contou desde o início da sua criação com uma boa cooperação científica internacional, que ajudava na vinda de profissionais norte americanos para Salvador, auxiliando na formação acadêmica estratégica, em nível de mestrado, daqueles que seriam os futuros docentes da faculdade.

Através de intercâmbios, os profissionais locais também buscaram uma melhor qualificação nas cidades da Califórnia e Michigan, nos Estados Unidos. Os alunos que inicialmente foram aprovados no vestibular, cursavam disciplinas conhecidas como tronco comum, que representavam um ciclo básico da grade curricular, até que os futuros mestres profissionais retornassem mais qualificados e com novas ideias à respeito da condução do ciclo de ensino.

O principal do objetivo do curso de Administração da Escola de Administração da UFBA é formar um Bacharel com habilidades e competências coerentes, no âmbito político, geográfico, institucional e social, com capacidade de:

- Ter discernimento crítico para saber fazer a análise do contexto;
- Desenvolver a capacidade de empreender de forma compartilhada;
- Buscar a habilidade de relacionar-se com diversas esferas – comunitárias e institucionais;
- Dominar ferramentas gerenciais, que possam lhes ser úteis no desempenho de sua profissão. (UFBA, Projeto pedagógico, 2010).

O profissional de administração tem que ser um profissional versátil e com uma ampla visão social, pois o mercado exige versatilidade e um profissional qualificado capaz de apresentar soluções rápidas e eficientes e de lidar com as constantes mudanças de mercado, sendo eficaz em todos os segmentos de atuação, o que também equivale para um gestor de pessoas.

O gestor de pessoas precisa ter a visão política e cultural, não só a nível interno, mas também externo, para saber como lidar melhor com as pessoas, além de não se limitar somente a fazer uso das ferramentas gerenciais, mas saber também se relacionar com as diversas esferas a nível organizacional, sendo o objetivo do curso formar gestores com essas qualidades.

Em relação as competências e habilidades esperadas do curso, ao administrador compete o planejamento e a implantação de estruturas organizacionais, dos métodos de trabalho e da utilização dos recursos humanos, materiais e financeiros disponíveis, com vistas à consecução dos objetivos da organização (governamental ou privada) a que serve. Para isso, lança mão e desenvolve técnicas de administração de pessoal, de liderança e treinamento, de inter-relacionamento de pessoas e grupos, de administração financeira e contábil, programação, orçamentação, pesquisa, processamento de dados, controle de produção, estudo de mercado, vendas, etc. (EAUFBA, 2019).

Dentre as várias competências esperada do administrador, uma das mais importantes é

justamente a administração de pessoal, pois o futuro administrador, principalmente para os que desempenharão atividades voltadas para a área de gestão de pessoas, tem que saber e desenvolver técnicas de treinamento pessoal e de liderança, pois através do gestor de pessoas é que o corpo funcional da empresa é construído, utilizando como ferramenta o processo de recrutamento e seleção, analisando e verificando quem está capacitado pra continuar exercendo a função, além de ter a capacidade e competência para saber lidar e criar as políticas de incentivo, visando que os colaboradores possam dar um bom retorno financeiro a empresa

Nesse aspecto, pode-se destacar as duas disciplinas de gestão de pessoas da EAUFBA, que procuram dar esse conhecimento e suporte para o aluno na área de administração de pessoal

A disciplina de ADM222, Gestão de Pessoas, procura fazer com que os alunos adquiram as habilidades e competências necessárias, através do conhecimento e dos aspectos básicos da administração de pessoal; identificação, recrutamento e seleção dos recursos humanos e o seu desenvolvimento, registros e controles; planejamento integrado de recursos humanos; auditoria na área de recursos humanos; instrumentos de avaliação de recursos humanos; contribuição dos recursos humanos na organização; modernização e administração de pessoal e inovações em recursos humano (UFBA, 2004).

A disciplina ADMF60, Gestão de Pessoas II, que também faz parte do currículo do curso, tem como foco o desenvolvimento de pessoas; as relações do trabalho e a avaliação de desempenho da área de gestão de pessoas; sistema de informações da área de gestão de pessoas; auditoria na área de recursos humanos, instrumentos de avaliação (UFBA, 2004).

4.3 PERCEPÇÃO DISCENTE SOBRE OS CONTEÚDOS DE GESTÃO DE PESSOAS NA EAUFBA

A amostra foi coletada através do questionário de forma não probabilística no total de trinta e três discentes que se disponibilizaram a responder o questionário em relação ao gênero 57,6% dos respondentes são do sexo feminino, enquanto 42,4% são do sexo masculino. Percebe-se uma predominância do sexo feminino no curso, de acordo com o levantamento amostral.

De acordo com o INEP aproximadamente 60% do público desse curso é feminino e aproximadamente 40% masculino (INEP,2017), logo percebe-se que os dados levantados durante a pesquisa se alinham com os últimos dados levantados pelo censo de 2017 do INEP. Em relação a faixa etária, há predominância de idade compreendida entre 24 e 28 anos [57,6%], que são referentes as pessoas que já cursaram as disciplinas até o sexto semestre, equivalente ao terceiro ano do curso e caso tenham tido uniformidade no curso, esses respondentes estão provavelmente no quarto ano de estudo na faculdade, o que é coerente com a faixa de idade. O percentual de respondentes com mais de 10 semestres cursados equivale a 40,6%, o que é coerente com a faixa de idade da pesquisa no total de trinta e três.

Gráfico 1: Gênero

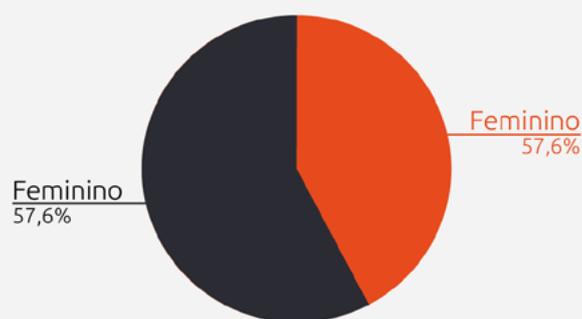


Gráfico 1 - Gênero

Fonte: Elaboração do autor (2019)

Gráfico 2: Idade

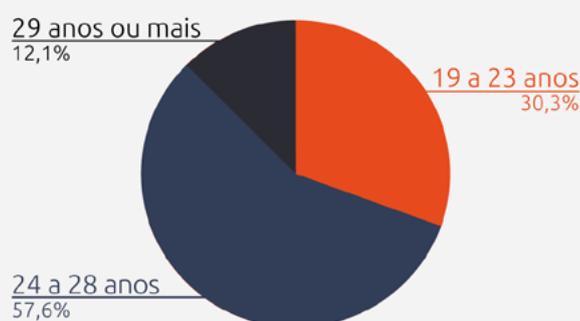


Gráfico 2 - Faixa etária

Fonte: Elaboração do autor (2019)

Com relação ao semestre, grande parte dos alunos, ou seja, 25% pertencem ao semestre de 2014.1, tendo assim 10 semestres já cursados. Em seguida, vem a segunda maior porcentagem 15,6% que correspondem ao semestre de 2013.2, tendo assim 12 semestres já cursados. Segue-se com discentes de 2015.1 [12,5%] e 2015.2 [6,3%] que já cursaram 8 e 7 semestres respectivamente. Percebe-se que a maioria dos alunos possuem mais de nove semestres considerando a amostra total dos trinta e três discentes.

Gráfico 3: Semestre de ingresso

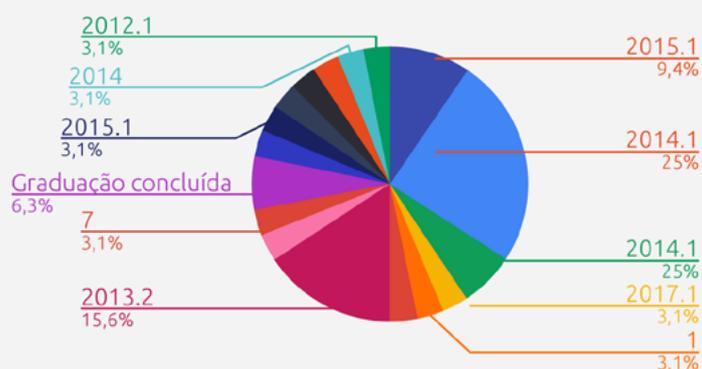


Gráfico 3 - Semestre de ingresso

Fonte: Elaboração do autor (2019)

Em relação a percepção sobre os conteúdos das disciplinas é importante antes destacar que o curso é dividido em nove semestres, com sete disciplinas obrigatórias no primeiro, terceiro e sétimo semestre; com cinco disciplinas no segundo, quarto e quinto semestre; com três disciplinas no sexto e oitavo semestre; e uma disciplina no nono semestre. Nessa grade preenche-se o horário com as disciplinas optativas, sendo o quantitativo mínimo de quatro disciplinas de carga horária 68 horas cada. Está estruturado em 3 519 horas de carga horaria total, sendo 3 147 horas de disciplinas obrigatória, 100 horas de atividade complementar e 272 horas de matérias optativas, tendo duração mínima de quatro anos e máxima de oito anos (EAUFBA, 2019).

O Curso de Administração da EAUFBA tem como objetivo a preparação do administrador capaz de alcançar metas e objetivos, com competências e habilidades, com capacidade de gerenciar empresas de qualquer natureza e contribuir para o sucesso da organização, ter uma visão holística e sistema do ambiente em que estiver inserido, desempenhar a função com ética e responsabilidade social, legal, moral e ambiental, capacidade de gerenciar e desenvolver pessoas, ter maturidade para liderar e ter inter-relacionamento com todas as pessoas e grupo e servir de ponte entre a alta direção e os colaboradores (EAUFBA, 2019).

A partir desse entendimento passou-se a análise dos dados sobre a percepção dos alunos. Nesse caso, foi observado a visão dos discentes em relação a análise do tema deste trabalho e em relação as disciplinas de Gestão de Pessoas ofertadas pela EAUFBA, sendo a pesquisa dividida em duas partes: na primeira análise foi em relação a disciplina ADM222 - Gestão de Pessoas e a segunda parte foi sobre a disciplina ADMF60 - Gestão de Pessoas II.

Com relação a análise de ADM222, a confirmação de quem já tenha cursado a disciplina foi de aproximadamente 100% dos respondentes que já cursaram a matéria como era esperado, pois o alvo da pesquisa foi justamente voltado para pessoas que já tenham cursado a matéria, sendo em sua maioria formandos ou com mais de 9 semestres cursados como pode ser visto no gráfico.



Gráfico 4 - Percentual de respondentes que cursaram a disciplina ADM222

Fonte: Elaboração do autor (2019)

Com relação ao nível de concordância da matéria de ADM222 Gestão de Pessoas, foram avaliadas em uma escala de 1 a 5 as seguintes afirmações: gostei de ter cursado a disciplina; considero o estudo do conteúdo estudado relevante; o conteúdo dessa disciplina contempla o necessário para a minha atuação na área de recursos humanos; a disciplina me proporcionou um entendimento da relação entre teoria e prática, favorecendo a minha formação para atuação como gestor de pessoas; e a disciplina contribuiu para minha capacidade de pensar criticamente, argumentar, refletir e ajudar na tomada de decisões relacionadas a gestão de pessoas no trabalho conforme podemos ver no gráfico abaixo.

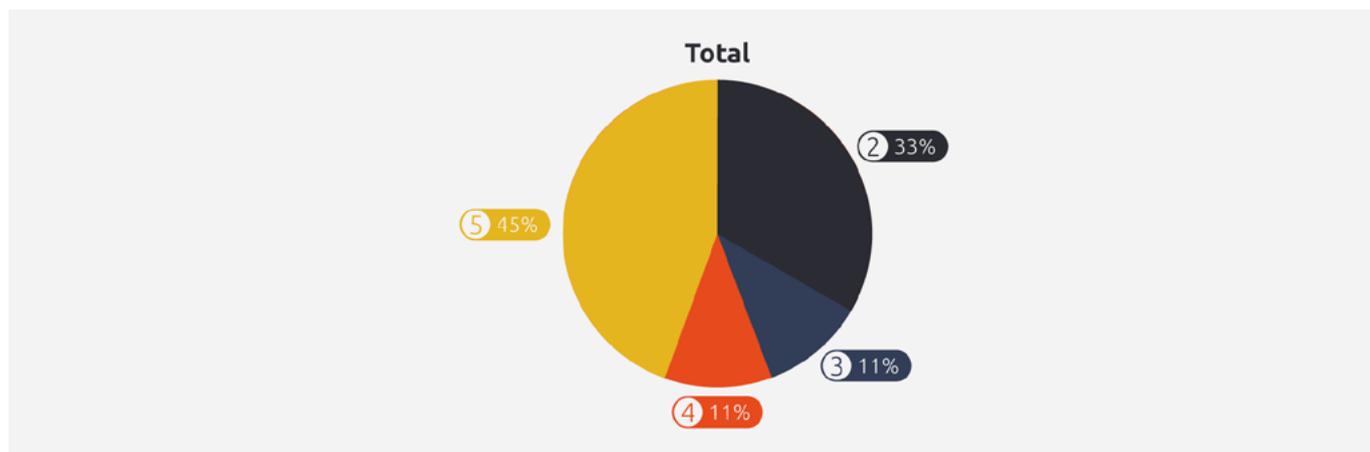


Gráfico 5 - gostei de ter cursado a disciplina ADM222

Fonte: Elaboração do autor (2019)

Nessa parte do questionário em relação a primeira afirmação gostei de ter cursado as disciplinas pode ser observado que a maioria dos discentes indicou o número cinco indicando uma grande satisfação de ter cursado a disciplina pelo fato de a nota cinco apresentar a maior média de 45% seguida pela segunda maior média com relação a nota dois de 33% o que indica uma boa porcentagem indicou está media o que demonstra uma parcela boa dos discentes deram uma nota não muito satisfatória nesta questão e no final houve um equilíbrio da nota quatro e três representando 11% do total uma pequena parcela divergindo sobres estas duas medias.

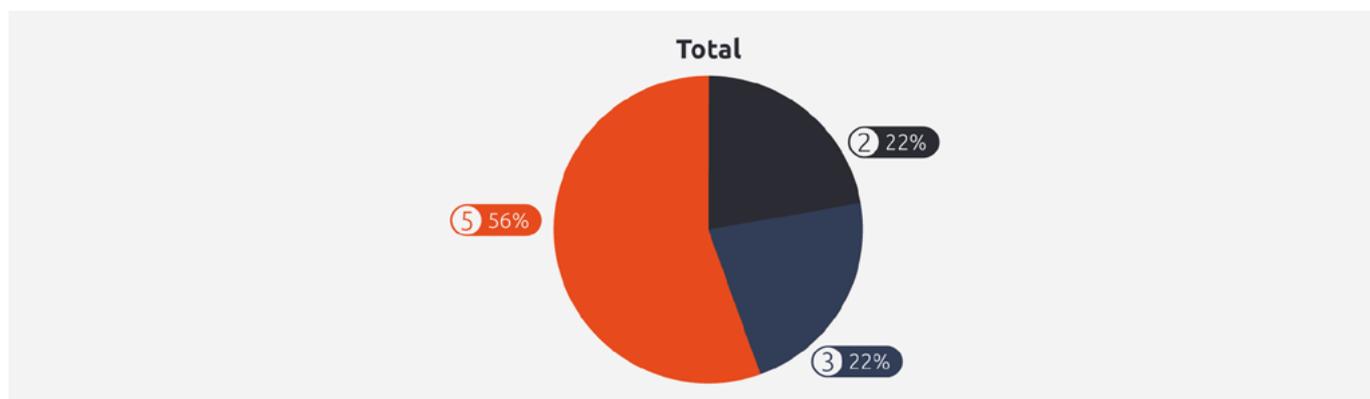


Gráfico 6 - Considero o conteúdo estudado relevante para minha formação

Fonte: Elaboração do autor (2019)

Com relação a segunda afirmação considero o conteúdo estudado relevante para minha formação podemos verificar que grande parte dos discentes concordam com esta afirmação indicando a pontuação cinco que possui a maior média de 56% mas observa-se um aumento também dos indicadores três que indica um aumento razoável de pessoas que não concordam tanto assim com esta afirmação em relação matéria e também no número dois o que indica um significativo aumento em relação a primeira afirmação de pessoas que não concordam com o que está sendo afirmado havendo um equilíbrio entre essas duas medias iguais a 22% do total.

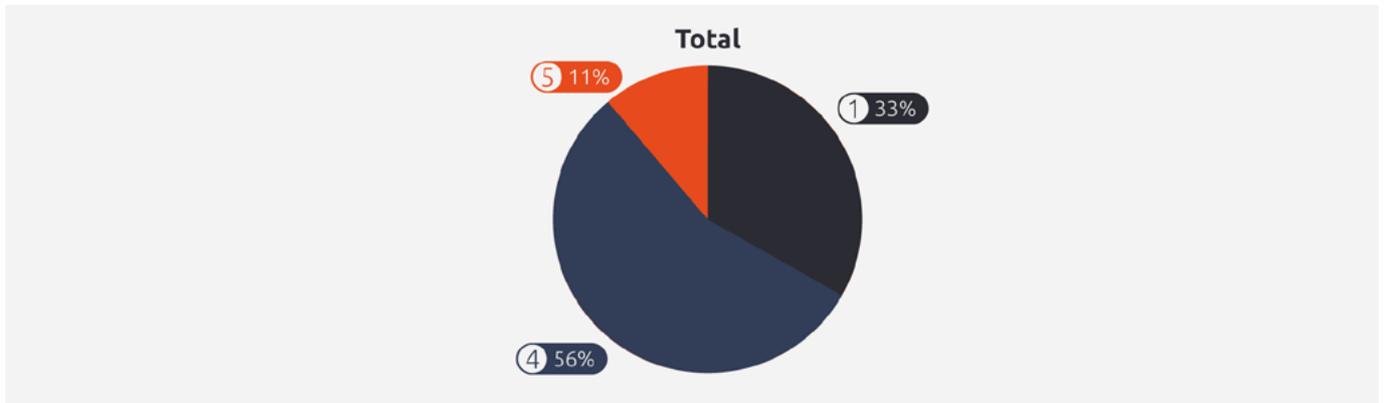


Gráfico 8 - O conteúdo dessa disciplina contempla o necessário para a minha atuação na área de recursos humanos
Fonte: Elaboração do autor (2019)

No terceiro item da pesquisa o conteúdo dessa disciplina contempla o necessário para a minha atuação na área de recursos humanos vimos uma queda drástica do indicador do número máximo passando o aumento do número quatro que possui a maior percentual de 56% ainda indica uma boa concordância mas não tanto com foi nas afirmações anteriores o que indica que em relação a este item a eficiência da matéria para o mercado embora seja boa não chega ao máximo na percepção dos discentes isso pode ser analisado também pelo aparecimento do indicador 1 sendo o indicador más baixo próximo de zero e que representa o segundo maior percentual de 33% o que resulta em uma parte dos alunos discordando a efetividade da matéria em relação ao mercado , o indicador no máximo representa a menor média de 11% indicando que somente uma pequena parte concorda que a matéria é totalmente eficiente em seus conteúdos para o mercado de trabalho.

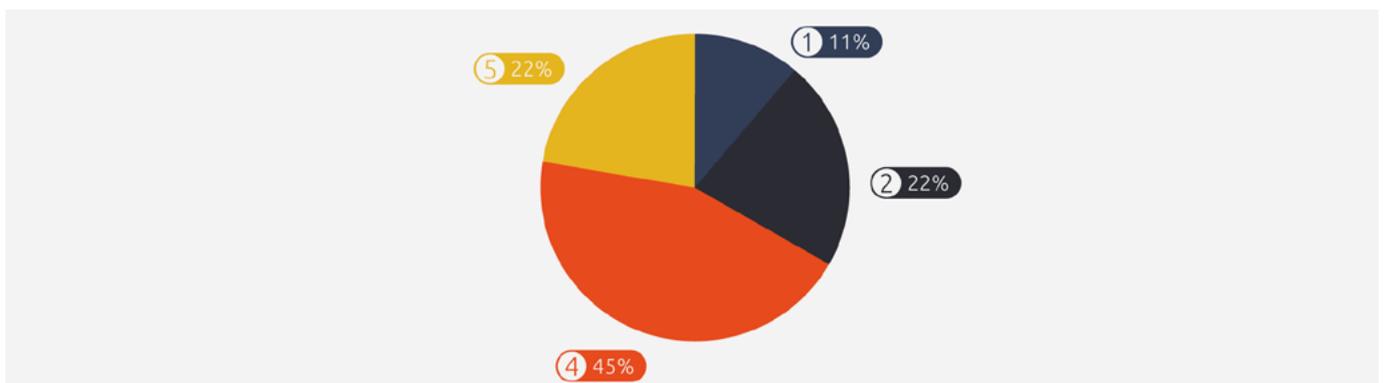


Gráfico 9 - A disciplina me proporcionou um entendimento da relação entre teoria e prática, favorecendo a minha formação para atuação como gestor de pessoas

Fonte: Elaboração do autor (2019)

Com relação ao quarto item a disciplina me proporcionou um entendimento da relação entre teoria e prática, favorecendo a minha formação para atuação como gestor de pessoas à média quatro é a que possui o maior percentual de 45% o que indica uma boa indicação no âmbito geral a média cinco vem em equilíbrio com a média dois com 22% de média cada uma o que houve um equilíbrio de respostas entre essas duas notas o que indica a que uma parte dos discentes possuem uma opinião dúvida entre a máxima eficiência da matéria nessa questão ou baixa eficiência indicando a segunda media mas baixa em seguida vem a média um que pelo fato de só aparecer uma vez indica que é um pequena parte dos discentes que indica a más baixa eficiência da matéria nesse aspecto com o percentual de 11%.

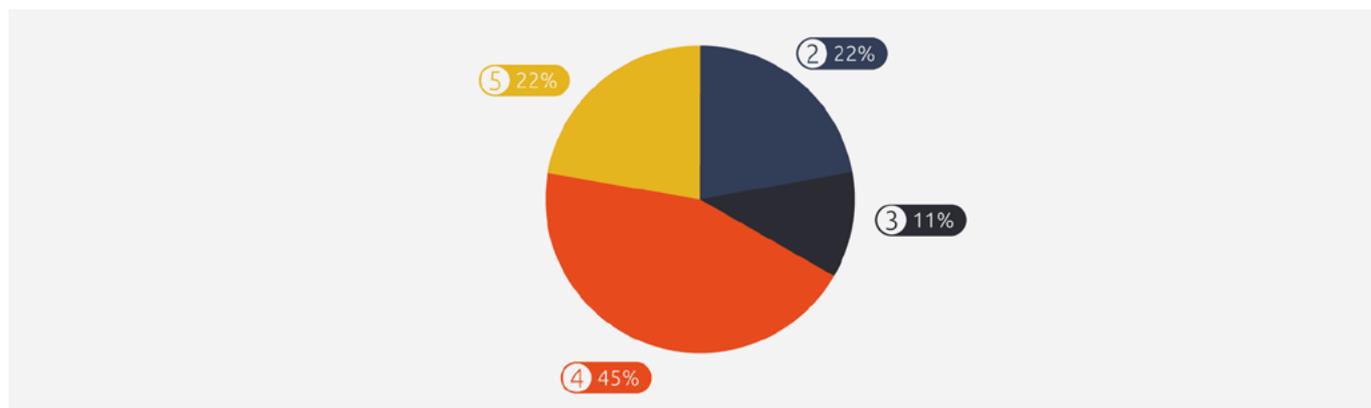


Gráfico 10 - A disciplina contribuiu para minha capacidade de pensar criticamente, argumentar, refletir e ajudar na tomada de decisões relacionadas a gestão de pessoas no trabalho

Fonte: Elaboração do autor (2019)

O último e quinto item que procura avaliar o nível de concordância e a visão dos discentes em relação a matéria ADM22 Gestão de Pessoas a disciplina contribuiu para minha capacidade de pensar criticamente, argumentar, refletir e ajudar na tomada de decisões relacionadas a gestão de pessoas no trabalho indica que a média dos indicadores se mantem em no número quatro com 45% o que tem uma boa concordância mas que a matéria não possui efetividade máxima em relação ao quesito abordado sendo seguido de uma equilíbrio da medias nas notas cinco e dois com o percentual de 22% cada e o menor percentual para a nota três com 11% .

Referente a escala de satisfação geral da matéria que nota o discente daria de zero a dez pode observar através do gráfico abaixo os resultados:

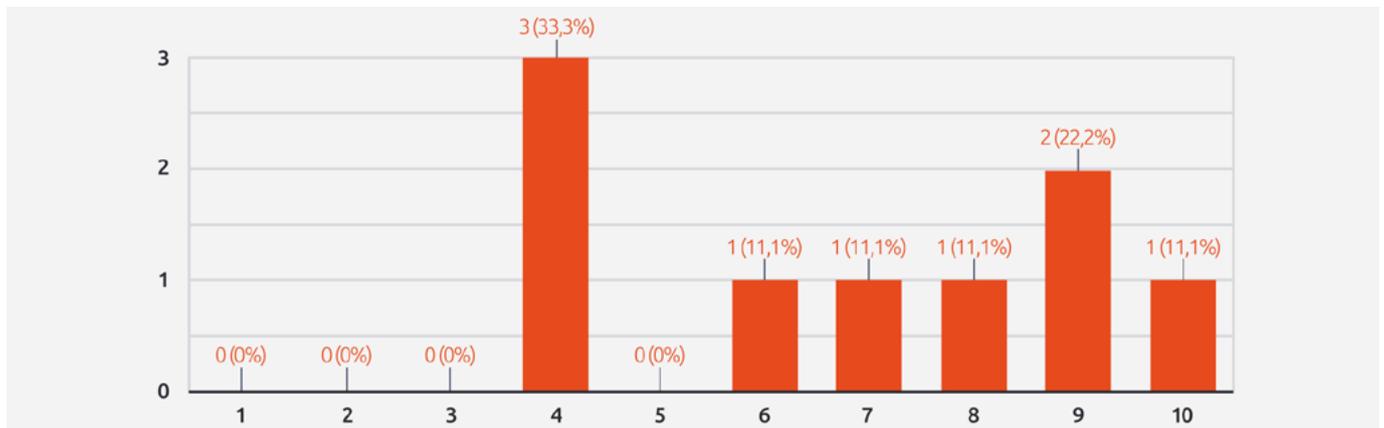


Gráfico 11 - Avaliação da disciplina ADM222

Fonte: Elaboração do autor (2019)

A maior porcentagem em foi a pontuação quatro com 33,3% , nas medias seis, sete, oito e dez foram houve um equilíbrio de repostas com as medias iguais em 11,1% o que indica a opinião muito dívida dos discentes em relação a sua satisfação geral com a matéria e a segunda maior média foi 22,2% para a nota nove o que indica que uma parte considera-se quase satisfeitos totalmente mas tirando pelo geral e vendo que a maior média foi para a nota quatro pode-se perceber que uma satisfação não muito boa ou razoável no indicativo da avaliação da disciplina.

Nos comentários adicionais teve três respostas sendo elas: Tem muita teoria e pouca prática, deveríamos aprender teoria, mas aprender as ferramentas básicas e pôr em prática, muito boa. Porém poderia ser mais otimista e Indiferente o que corresponde a um feedback em relação a metodologia da matéria.

Com relação aos direcionamentos da disciplina I - Funcionalista (a formação tem enfoque técnico e instrumental); II - Político (a formação faz refletir sobre a importância da gestão de pessoas na mediação de conflitos); e III - Estratégico (a formação faz refletir sobre a as pessoas como fontes de competências e importantes no atingimento da estratégia organizacional). Observa-se através do gráfico abaixo o resultado do questionário em relação a essa parte:

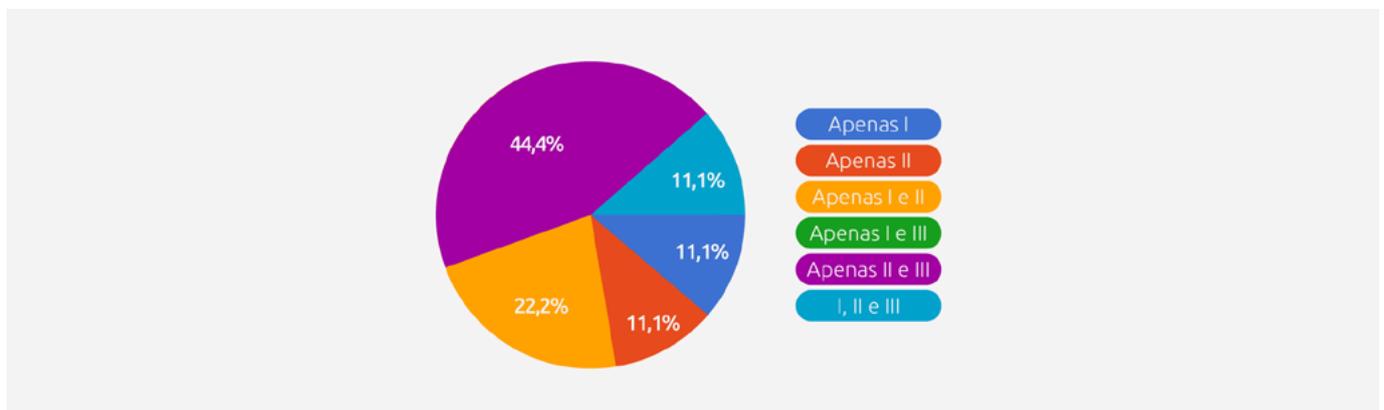


Gráfico 12 - Direcionamentos da disciplina ADM222

Fonte: Elaboração do autor (2019)

O resultado observado é que a maior média foi de 44,4% para o item em que aponta que a matéria possui o direcionamento político e estratégico ao mesmo tempo representando a maioria seguida da segunda maior média que representa 22,2% acham que a matéria é funcionalista e estratégica e para os itens que considera que a matéria é apenas funcionalista o item um, apenas política o segundo item e os três direcionamentos ao mesmo tempo houve uma média equilibrada de 11,1%

Com relação a matéria ADMF60 de Gestão de Pessoas 2, 66,7% já cursaram a matéria e 33,3% não cursaram das 9 respostas no total como podemos ver no gráfico.

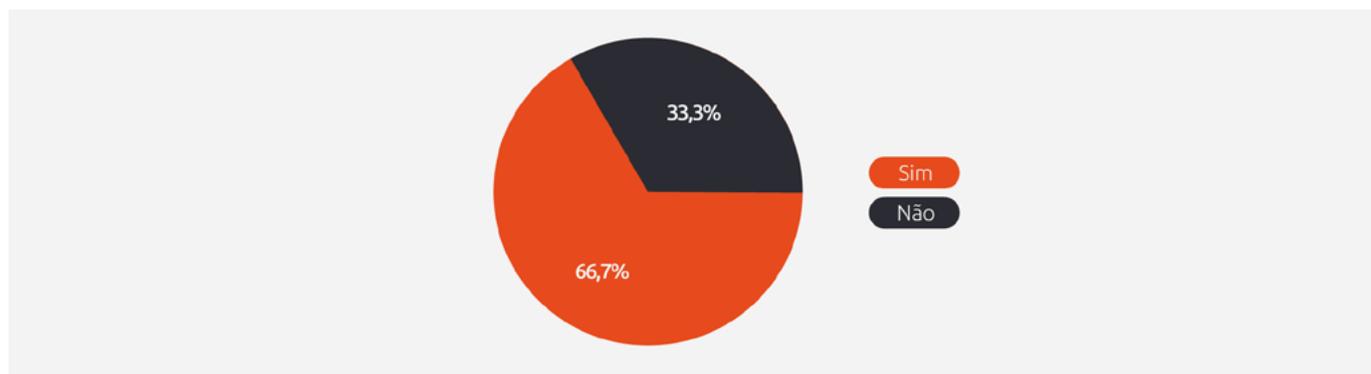


Gráfico 13 - Percentual de alunos que cursaram a disciplina ADMF60
Fonte: Elaboração do autor (2019)

Observa-se com relação ao nível de concordância da matéria os resultados obtidos através do gráfico com os seguintes quesitos o conteúdo dessa disciplina contempla o necessário para a minha atuação na área de recursos humanos, a disciplina me proporcionou um entendimento da relação entre teoria e prática, favorecendo a minha formação para atuação como gestor de pessoas e a disciplina contribuiu para minha capacidade de pensar criticamente, argumentar, refletir e ajudar na tomada de decisões relacionadas a gestão de pessoas no trabalho.

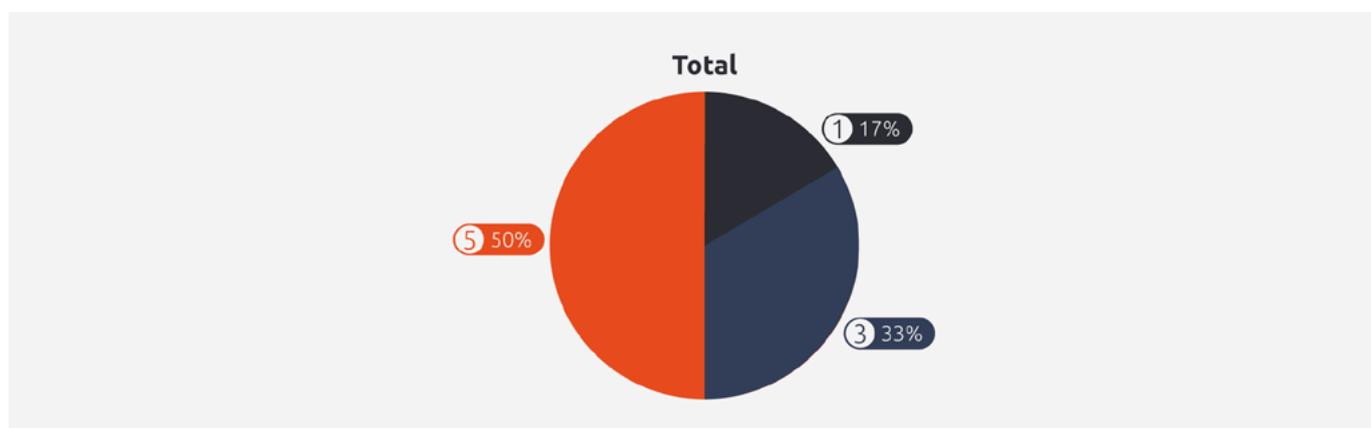


Gráfico 14 - Gostei de ter cursado a disciplina ADMF60
Fonte: Elaboração do autor (2019)

Observando o gráfico nota-se que o maior percentual vai a nota cinco com 50% indicando que a maioria possui uma grande satisfação segundo os discentes sobre esta questão seguida da segunda maior média a nota três que mesmo que grande parte tenha dado a nota máxima ainda

teve uma boa parte que resolveu dar uma nota razoável para esta questão e depois vem o menor percentual de 17% que escolheu dar a nota mais baixa para o item tratado

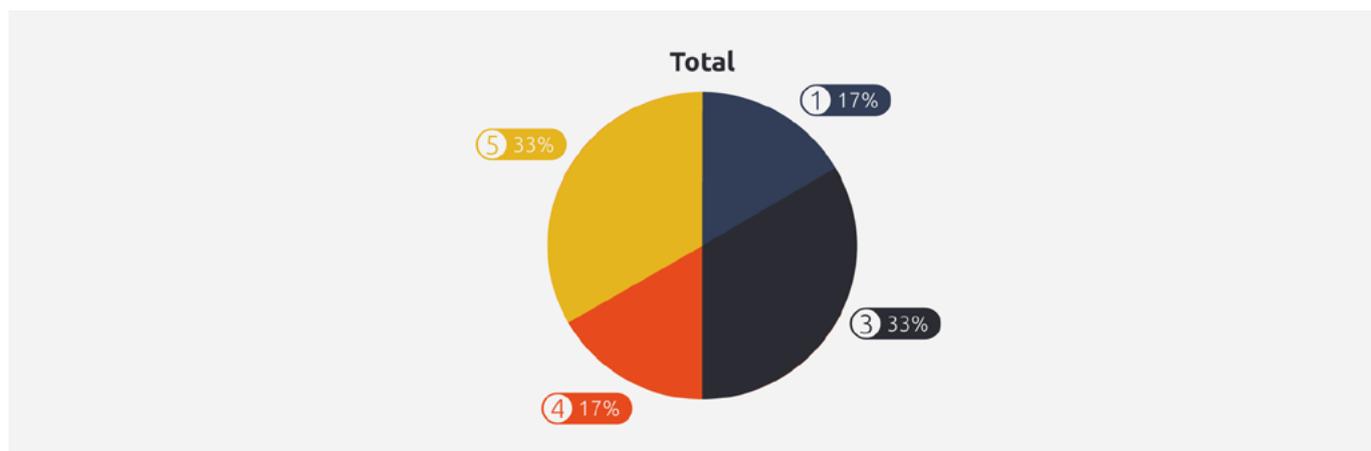


Gráfico 15 - Considero o conteúdo estudado relevante

Fonte: Elaboração do autor (2019)

Na segunda questão de acordo com o gráfico podemos tirar uma conclusão em relação os itens estabelecidos de concordância na primeira questão as médias vêm bem equilibradas observando-se o equilíbrio entre as notas cinco e três com 33% o que indica que mais de 60% dos discentes tiveram uma opinião bastante equilibrada para estas duas notas para o restante houve uma divisão de opinião equilibrada para as médias um e quatro com 17%.

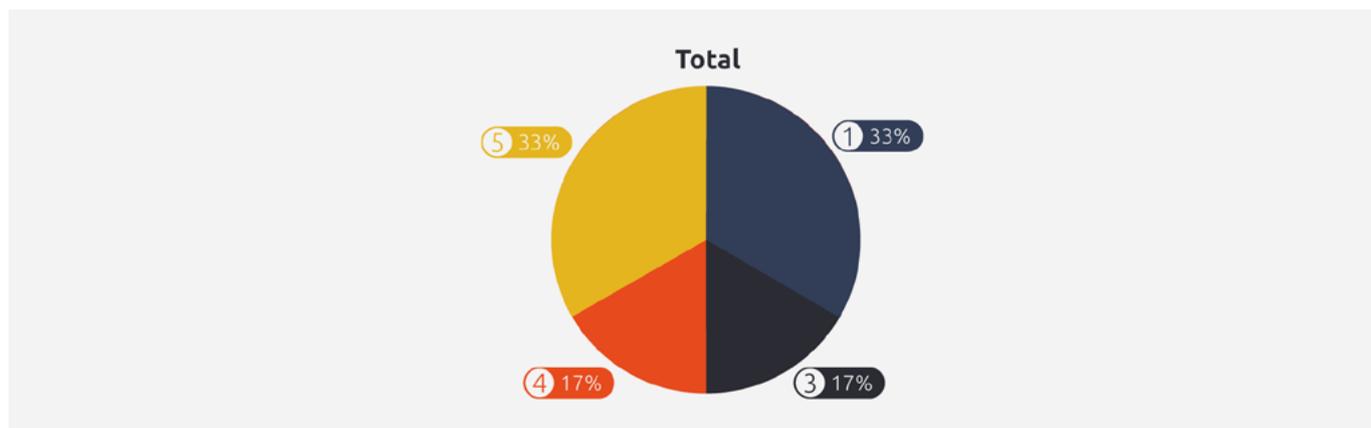


Gráfico 16 - O conteúdo dessa disciplina contempla o necessário para a minha atuação na área de recursos humanos ADMF60

Fonte: Elaboração do autor (2019)

Com relação a terceira questão o conteúdo dessa disciplina contempla o necessário para a minha atuação na área de recursos humano pode-se observar que o nível de pessoas que não concordam muito com está alternativa subiu em relação as outras pela nota um sendo a mais baixa media em equilíbrio com a nota cinco o termo máximo ambas com 33% de percentual o que indica uma opinião extremamente dúvida em quanto a máxima e mínima eficiência neste aspecto indicando

que a maior parte diverge sobre estas notas para essa questão e em seguida vem a nota quatro e três que indica que a menor parte com 17% para ambas notas dos alunos divergindo sobre estas notas para a questão em si.

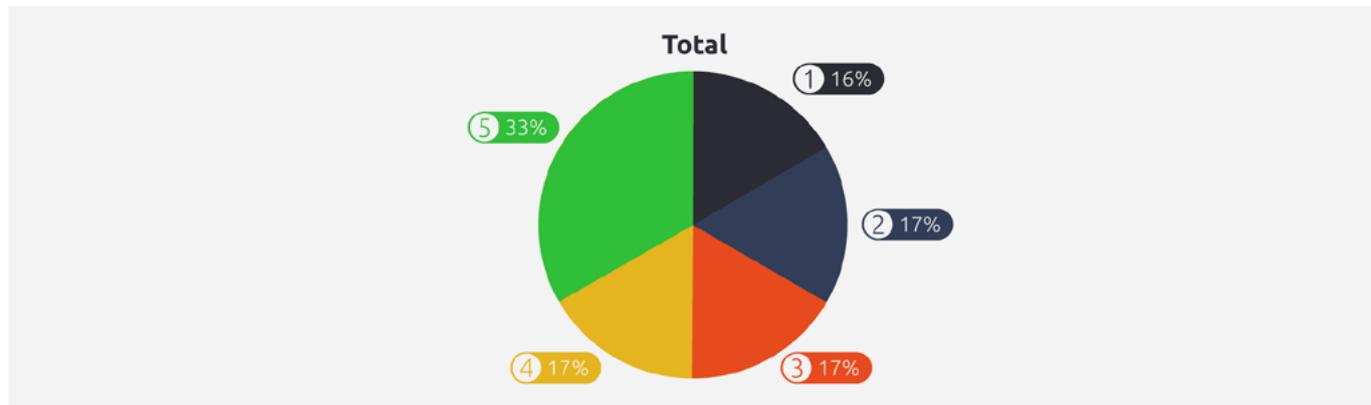


Gráfico 17 - A disciplina me proporcionou um entendimento da relação entre teoria e prática, favorecendo a minha formação para atuação como *gestor de pessoas ADMF60*

Fonte: Elaboração do autor (2019)

No penúltimo item a disciplina me proporcionou um entendimento da relação entre teoria e prática, favorecendo a minha formação para atuação como gestor de pessoas a maior parte concorda com a eficiência máxima tendo o número cinco com o percentual de 33%, mas com relação as notas quatro, três e dois houve um equilíbrio de opiniões com a média de 17% indicando que boa parte mesmo não sendo a maioria a pequena parte restante diverge sobre estas notas.

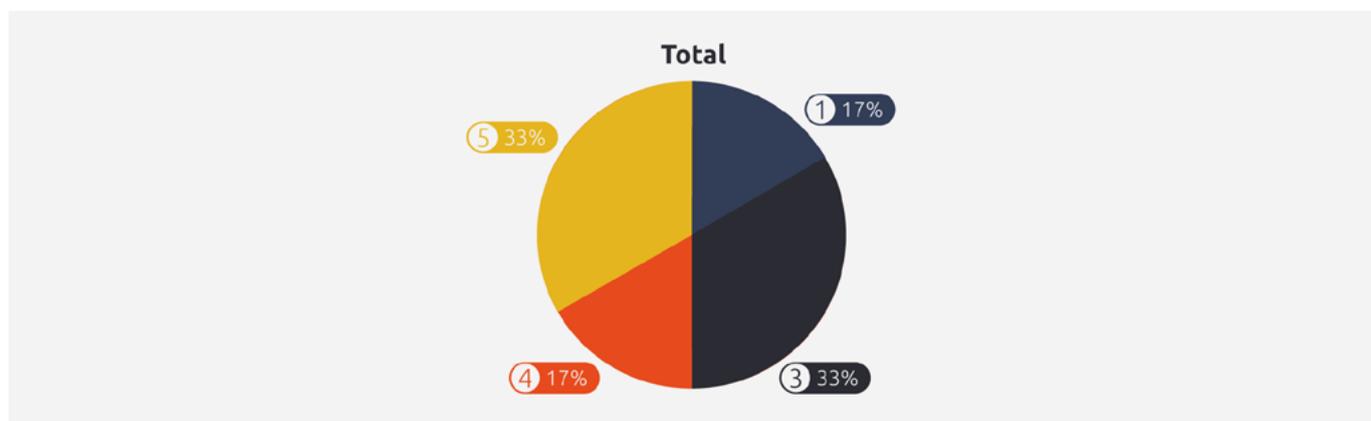


Gráfico 18 - A disciplinas contribuiu para minha capacidade de pensar criticamente, argumentar, refletir e ajudar na tomada de decisões relacionadas a gestão de pessoas no trabalho ADMF60

Fonte: Elaboração do autor (2019)

No último item desta parte do questionário observa-se que mesmo não sendo um número maior dos discentes tiveram uma divergência entre as notas cinco e três indicando que grande parte divergiu para estas notas em relação a este último item indicando que houve um número igual de pessoas que responderam as das alternativas com percentual 33%, as outras notas quatro e um o que indica que um número menor dos discentes divergem sobre estas notas com percentual de 17% para ambas.

Na escala de satisfação geral da matéria ADMF60 Gestão de Pessoas dois o resultado alcançado pode ser observado através do gráfico:

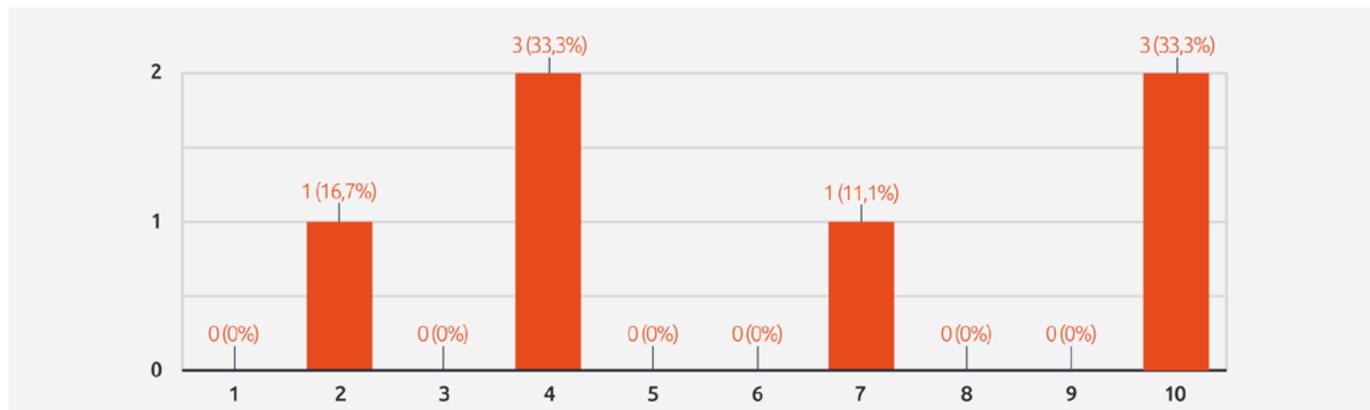


Gráfico 19 - Avaliação da disciplina ADMF60

Fonte: Elaboração do autor (2019)

Como observado através do gráfico em relação a satisfação geral as duas maiores e equilibradas medias foram 33,3% para a nota quatro e para a nota dez indicando opiniões bastante equilibradas da avaliação da disciplina entre a nota máxima e a nota razoavelmente na média a quatro e para as notas dois e sete a média equilibrou para 16,7% o que indica uma opinião bastante equilibrada que indica uma grande divisão na concordância da avaliação entre medias altas e baixas diferente da disciplina ADM222 Gestão de Pessoas o que foi constatado uma maior insatisfação na avaliação do que para com ADMF60 gestão de pessoas dois.

Nos comentários adicionais em relação a disciplina tiveram três respostas tem muita teoria e pouca prática, deveríamos aprender teoria, mas aprender as ferramentas básicas e por em prática as Muito boa. Porém poderia ser mais otimista indiferente o que indica um feedback não muito satisfatório para disciplina.

Observando o gráfico sobre o direcionamento da disciplina direcionamentos da disciplina I - Funcionalista (a formação tem enfoque técnico e instrumental); II - Político (a formação faz refletir sobre a importância da gestão de pessoas na mediação de conflitos); e III - Estratégico (a formação faz refletir sobre a as pessoas como fontes de competências e importantes no atingimento da estratégia organizacional podemos ter uma ideia sobre a visão dos discente neste aspecto):

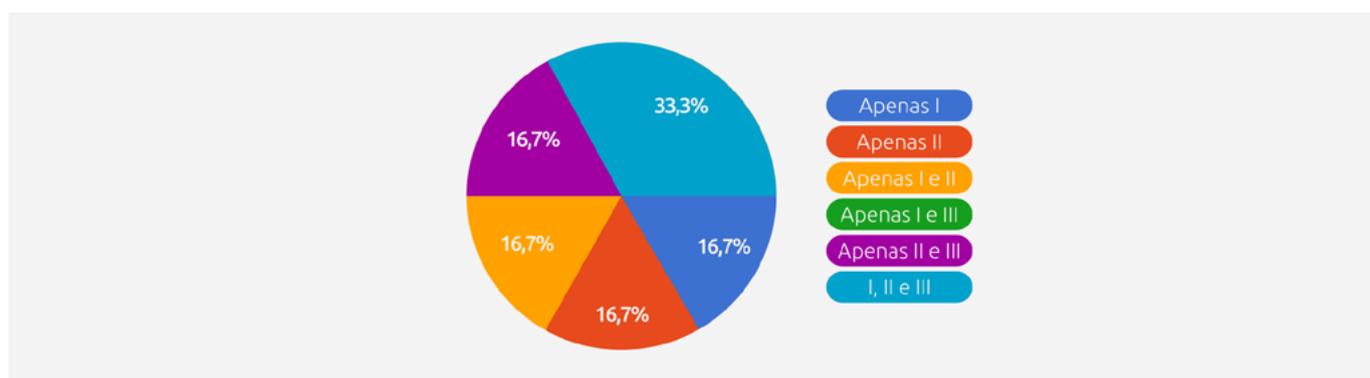


Gráfico 20 - Direcionamentos da disciplina ADMF60

Fonte: Elaboração do autor (2019)

No total das seis respostas podemos verificar que a maior média foi para o item que possui 33,3% o que corresponde ao item um em que a maioria concordam que a disciplina possui os três direcionamentos ao mesmo tempo em seguida em relação aos outros itens as medias foram bastante equilibradas com o percentual de 16,7% distribuídos igualmente para os outros quesitos que são apenas a alternativa um funcionalista, apenas a dois política apenas um e dois política e funcionalista apenas dois e três político e estratégico.

Na questão em qual a metodologia aplicada nas disciplinas que você cursou que mais te motivou a buscar conhecimento e a desenvolver habilidades e competências para o exercício profissional observa-se os seguintes resultados através dos gráficos.

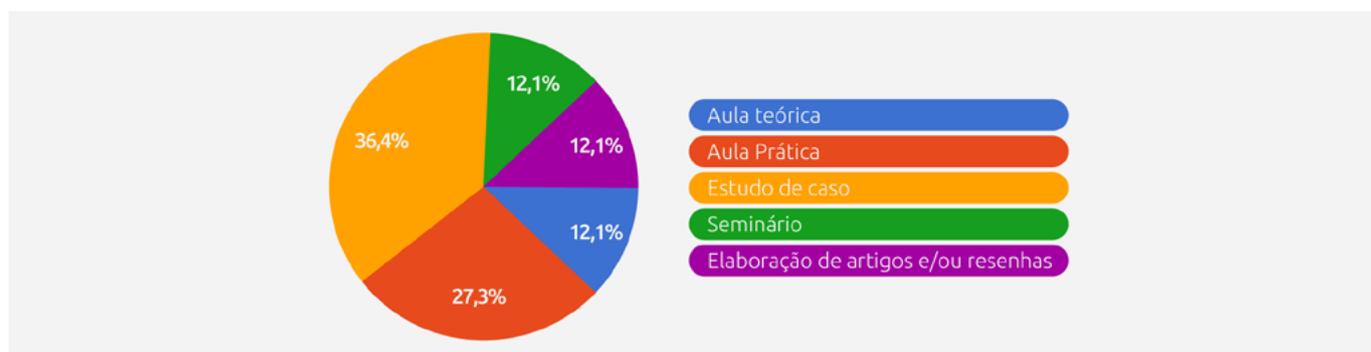


Gráfico 21 - Motivação com as disciplinas

Fonte: Elaboração do autor (2019)

Através do gráfico em um total de trinta e três respostas podemos a em relação a motivação do estilo da metodologia a maioria dos discentes marcou o item estudo de caso que corresponde a maior média 36,4% indicando que a maioria preferiram este estilo seguido pela maior média de 27,3% preferiram aula pratica o restante que marcaram os seguintes itens seminários , elaboração de artigos ou resenhas e aula teórica corresponde de a média de 12,1% indicando uma média equilibrada e menor preferência em relação a estes itens pelos discentes assim suas preferencias enquanto a motivação da metodologia matéria.

No último item do questiona desta pesquisa em relação satisfação no campo da gestão de pessoas observa-se através do gráfico.

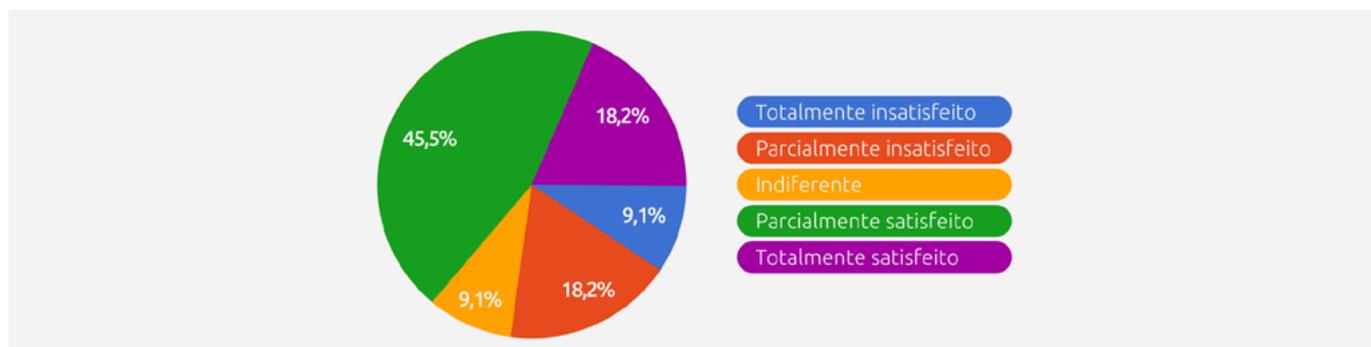


Gráfico 22 - Grau de satisfação com as disciplinas de Gestão de Pessoas

Fonte: Elaboração do autor (2019)

Com relação aos dados obtidos neste item no total com a satisfação da área 45,5% dos alunos marcaram que estão parcialmente satisfeitos representando a maior média, portanto a maioria, em seguida vem a segunda maior média de 18.2% para o item totalmente satisfeito e parcialmente insatisfeito e a média mais baixa para os itens indiferente e totalmente insatisfeito representando um equilíbrio de opiniões em relação aos quatro últimos itens falados.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os estudos efetuados sobre temas ligados a educação superior são muito importantes para a sociedade, tendo em vista a relevância para o cenário educacional brasileiro. Assim, estes estudos direcionados aos estudantes que atuarão no mercado de trabalho refletem mais ainda sua importância pois vão refletir o profissional que atuara no futuro dando uma considerável retribuição a sociedade.

Este trabalho se propôs a estudar os possíveis questionamentos da preparação dos alunos de administração da EAUFBA para o mercado de trabalho especificamente na atuação da área de Recurso Humanos sendo está pesquisa concretizada através de um questionário com quinze perguntas divididas em seis seções para trinta três estudantes a maioria sendo prováveis concluintes do curso proporcionando assim o alcance dos objetivos específicos deste tema.

De uma maneira geral o perfil dos alunos participantes desta pesquisa mostrou uma predominância em relação ao sexo feminino dos discentes com 57,6% sendo um público com uma idade entre vinte e quatro á vinte oito anos bastante jovem como pode ser observado e em sua grande maior constituída por alunos que já cursaram mais da metade do semestre.

Ao buscar identificar o perfil dos alunos de administração afim de saber como e composto o curso de administração da EAUFBA observou-se uma certa predominância de alunos do sexo feminino no curso com uma faixa etária de 24 a 28 anos um público bem jovem.

Através da verificação do nível de satisfação dos alunos em relação ao curso de administração da UFBA por meio do questionário procurou-se compreender se a forma como o curso é ministrado e ofertado pela universidade oferece uma certa qualificação e segurança não somente a nível acadêmico, mas como a nível de mercado também procurando identificar também se a grade curricular contribui de forma positiva para a formação de futuros gestores de pessoas, através das matérias ofertadas para os alunos, eles se sentem preparados para atuação na área especificamente de Recursos Humanos e se através dessas matérias os alunos conseguem ter uma boa base para nível de conhecimento e um bom desdobramento dessa área.

Analisando a percepção dos alunos em relação ao conteúdo das disciplinas de gestão de pessoas ministradas na EAUFBA, procurou-se compreender e interpretar através dessas observações se o conteúdo da disciplina está de acordo com o que o mercado exige de um bom gestor de pessoas

na visão dos discentes se o conteúdo oferecido pela EAUFBA está alinhado de acordo com o mercado de trabalho nesta área.

É um importante ressaltar que as evidências que foram descobertas neste trabalho devem ter a devida consideração respeitando os limites da metodologia aplicada e da amostra utilizada que foi limitada a quantidade de alunos que se disponibilizaram a responder o questionário sobre o tema proposto e os limites em um determinado universo em que a pesquisa foi direcionada apenas no âmbito da EAUFBA sendo um estudo de caráter mas interno do que externo pois nesta pesquisa o foco foi direcionado para os alunos que estão dentro da universidade e não aqueles que já estejam fora atuando de fato na área para mas levantamentos do alinhamento das disciplinas com o mercado de trabalho reconhecendo esta limitação é considerável uma continuação desses estudos para o futuro para que seja feita uma maior abordagem neste aspecto, verificando a importância do tema e abrindo espaço para estudos mais aprofundados, a fim de suprir as lacunas deste trabalho.

REFERÊNCIAS

APPLE, Michael W. **Ideologia e currículo**. São Paulo, SP: Brasiliense, 1982. 246 p

ARAÚJO, Luis César G. de. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 2006.

BARBOSA, A. C. Q. Relações de Trabalho e Recursos Humanos em busca de identidade. **Revista de Administração de Empresas**. Edição Especial Minas Gerais. v. 45, p. 121-126, 2005

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. 3. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2009.

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

DAVEL, E.; VERGARA, S. C. (2001). **Gestão com pessoas, subjetividade e objetividade nas organizações**. In: DAVEL, E.; VERGARA, S.C (Orgs.) *Gestão com pessoas e subjetividade*. São Paulo: Atlas.

FERREIRA, Mariana Felix; SOUZA, Reginaldo Adriano de; VENTURA, Rita de Cássia Martins de Oliveira; SOUZA, José Carlos; LONGO, Lilian Beatriz Ferreira. **Competências adquiridas na graduação de Administração: uma análise sob perspectiva dos empregadores**. Disponível em: <http://www.convibra.com.br/upload/paper/2017/31/2017_31_14244.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2019.

FISCHER, A. L. **Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas**. In: FLEURY, M.T.L. (org). *As pessoas na organização*. São Paulo: Gente, 2002.

LACOMBE, B. M. B.; TONELLI, M. J. O Discurso e a Prática: o que nos Dizem os Especialistas e o que nos Mostram as Práticas das Empresas sobre os Modelos de Gestão de Recursos Humanos. **Revista de Administração Contemporânea**. v. 5, n. 2, p. 157-174, 2001.

LUBISCO, Nídia Maria Lienert. **Manual de estilo acadêmico: trabalhos de conclusão de curso, dissertações e teses**. 5. ed. Salvador: EDUFBA, 2013.

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli E. D. A. **Pesquisa em educação**: abordagens qualitativas. São Paulo: EPU, 1986.

MACEDO, Gutemberg B de. **O perfil do gestor de recursos humanos para o século XXI**. 2016. Disponível em: <<http://gutemberg.com.br/gutemberg/o-perfil-do-gestor-de-recursos-humanos-para-o-seculo-xxi/>>. Acesso em: 12 mar. 2019.

SILVA, Márcio. **Líder ou RH**: quem é o responsável pela gestão de pessoas? Disponível em: <<https://administradores.com.br/producao-academica/lider-ou-rh-quem-e-o-responsavel-pela-gestao-de-pessoas>>. Acesso em 29 abr. 2019.

STELLA, Ana Flávia. **Seja o gestor de RH que as empresas buscam**. 2014. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/noticias/carreira/seja-o-gestor-de-rh-que-as-empresas-buscam/90383/>>. Acesso em: 12 mar. 2019.

Glicênia Rodrigues Coelho

melcoelho123@hotmail.com

Graduada em Administração pela Faculdade Adventista da Bahia (FADBA).

Alan Quester Torres Lemes

alansalt2015@gmail.com

Graduado em Ciências Contábeis pela Faculdade Adventista da Bahia (FADBA).

Taianan Alves Uzeda Luna

taianan.uzeda@hotmail.com

Mestra em Ciências Contábeis pela Universidade Federal da Bahia (UFBA), com graduação em Ciências Contábeis pela UFBA. Atua como professora na Faculdade Adventista da Bahia (FADBA) e na Faculdade Maria Milza (FAMAM).

Faculdade Adventista da Bahia

BR 101, Km 197 – Caixa Postal 18 – Capoeiruçu - CEP: 44300-000 - Cachoeira, BA

Caderno de Educação e Cultura 2019
Especial

ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DOS MORADORES DE CAPOEIRUÇU EM RELAÇÃO AOS IMPACTOS OCORRIDOS APÓS IMPLANTAÇÃO DE UMA EMPRESA DO RAMO INDUSTRIAL

RESUMO

Este artigo analisa os impactos da implantação de uma empresa do ramo industrial em um município da região do Recôncavo da Bahia, sob a perspectiva dos moradores. Trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa e descritiva. Para coleta de dados, foi utilizado um questionário com perguntas objetivas, que identificou a opinião dos moradores do bairro sobre o impacto desta empresa na economia, nas questões ambientais e no desenvolvimento geral do município de Capoeiruçu. A partir desta abordagem estabeleceu-se um paralelo entre a influência da implantação da empresa e os processos de desenvolvimento local, onde nota-se influências e transformações na economia, na sociedade e em fatores ambientais. Os resultados revelam que a empresa teve influência significativa no que tange ao desenvolvimento da região estudada, sobretudo nos aspectos econômicos, onde encontramos mudanças importantes, contudo fica evidente as grandes lacunas em relação ao meio ambiente e a sustentabilidade.

Palavras-chave:

Desenvolvimento regional. Percepção ambiental. Sustentabilidade. Impacto Empresarial.

COELHO, Glicênia Rodrigues; LEMES, Alan Quester Torres; LUNA, Taianan Alves Uzeda. **Análise da percepção dos moradores de Capoeiruçu em relação aos impactos ocorridos após implantação de uma Empresa do Ramo Industrial.** Revista Formadores - Vivências e Estudos, Cachoeira - Bahia, v. 12, n. 5, p. 36 - 46, Dez, 2019.

1 INTRODUÇÃO

O ambiente empresarial está se tornando cada vez mais competitivo, pelas modificações do sistema econômico, exigindo das entidades novas metodologias, nova organização, com a adesão de ações que visem, não só o seu faturamento, mas também a melhoria da região em que está instalada. Nesse contexto, o desenvolvimento sustentável, conceito desenvolvido desde a década de 1970, impõe-se como um dos pilares necessários no aumento da possibilidade de continuidade de uma organização.

A sustentabilidade é a capacidade de produção alicerçada em respeito às capacidades dos recursos naturais, considerando uma forma de produção que não prejudique a natureza de modo ostensivo, e em longo prazo, produza de forma a resguardar os recursos esgotáveis para as futuras gerações. (CORAZZA, 2003). Por outro lado, as entidades, em suas atividades de exploração dos recursos naturais, podem comprometer o padrão de vida das pessoas, além disso, podem gerar diversos problemas para a população, tais como poluição do ar, infertilidade no solo, contaminação da água, etc. Contudo, a instalação de uma empresa gera benefícios para a comunidade, gerando empregos e desenvolvimento econômico. O impacto pode ser ainda mais relevante quando se trata de cidades ou distritos distantes dos centros urbanos.

A gestão socioambiental tem ganhado destaque no meio empresarial, levando a criação de novos relatórios para evidenciação das práticas adotadas pelas empresas e de segmentos especiais, a exemplo do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE). Nesse contexto, surge a contabilidade ambiental, uma importante ferramenta estratégica que tem como finalidade escriturar as operações derivadas da interação da empresa com o meio ambiente, evidenciando os efeitos desses impactos no patrimônio, nos aspectos qualitativos e quantitativos.

A contabilidade ambiental tem evoluído nos últimos anos em relação aos fatores de sustentabilidade, onde o governo e também outros *stakeholders* têm exigido cada vez mais o controle gerencial das atividades que possuem ligações com o meio ambiente, para que assim a empresa tenha comprometimento com regras e ordenamentos internacionais de produção sustentável (FERNANDES, 2013). Deste modo, a empresa precisa identificar meios de produção que não gere impactos negativos ao meio ambiente, realizando exames anteriores a implementação de obras e/ou projetos, desenvolvendo produtos que minimizem os impactos na natureza, a fim de alcançar bom desempenho ambiental e vantagens competitivas frente às exigências dos consumidores.

Nesse contexto, o presente trabalho levanta a seguinte questão: **Qual a percepção dos moradores de Capoeiruçu em relação aos impactos gerados pela implantação de uma empresa do ramo industrial?** O objetivo é trazer à tona quais os benefícios e malefícios advindos de uma instalação de uma indústria dando ênfase a perspectiva dos moradores da região.

Sendo a comunidade em torno do empreendimento a maior afetada pelo mesmo, tanto nos aspectos positivos, como nos aspectos negativos, a presente investigação tem sua relevância

ao expor o ponto de vista das pessoas que habitam este local. Dessa forma, pode-se confrontar as possibilidades de desenvolvimento propiciadas pela implantação de um negócio, os planos estratégicos de uma empresa para a região, e os impactos percebidos no cotidiano da sociedade envolvida. Um plano estratégico de desenvolvimento sustentável deve estimular o crescimento local, de maneira que eficaz e que propicie qualidade de vida para a população inserida no contexto.

2. REVISÃO DE LITERATURA

Com os processos de globalização, a inovação e os avanços tecnológicos do século XIX propiciaram o aumento da velocidade das transações comerciais e da comunicação, reduzindo ou eliminando barreiras e limites geográficos. Essas transformações influenciam diretamente a economia mundial, alterando paradigmas e reestabelecendo fluxos de trocas. Em meio a tantas mudanças, o meio ambiente é afetado transversalmente, de maneira drástica, impactando, de diversas formas, as trajetórias de desenvolvimento local.

A questão ambiental é uma realidade que faz parte do horizonte das empresas modernas. Na realidade vem se configurando enquanto estratégia de negócio, porque pode significar vantagens competitivas no atual modelo do Capitalismo, onde a preocupação com a utilização de recursos se tornou responsabilidade de todos. Savitz e Weber (2007) ressaltam que a adoção de uma estratégia sustentável está se tornando uma tendência dominante, exigindo comprometimento, recursos e mudança de direção na maioria das vezes. Para tanto é necessário identificar se as ferramentas da sustentabilidade consistem numa boa aposta para a empresa e seus gestores. Nessa lógica, a sustentabilidade e a lucratividade são fatores imbricados que servirão como modelo de negócios para alcançar o objetivo empresarial da eficiência e do aumento da produtividade. Ainda na perspectiva de Savitu e Weber (2007), o novo modelo de negócio com foco na sustentabilidade, pode gerar benefícios intangíveis quando se trata de posicionamento da marca e imagem da empresa, por meio dos novos produtos, serviços e da abertura de mercado.

Surge a necessidade de as corporações elaborarem um novo modelo de planejamento estratégico, incluindo os paradigmas da sustentabilidade, correlacionando ferramentas que auxiliem os gestores na tomada de decisões. Segundo Kotler e Armstrong (2004) as pessoas estão mudando, fidelizando as marcas com base em fatos como a reputação da empresa como destruidora ou defensora do ambiente.

A adoção de um sistema de contabilidade ambiental pela empresa, pode ser considerado um importante instrumento de gestão, uma vez que facilita a integração dos aspectos ambientais na estratégia da empresa e na cadeia de decisão. Segundo Valle (2002, p. 69): *“A gestão ambiental consiste em um conjunto de medidas e procedimentos bem definidos que, se adequadamente aplicados, permitem reduzir e controlar os impactos introduzidos por um empreendimento sobre o meio ambiente.”* A gestão ambiental não é só uma forma de evitar os riscos ambientais para as organizações, mas também se mostra útil para agregar valor às empresas.

Nesse processo de integração, é importante entender que a contabilidade ambiental não tem o papel de atender somente à finalidade particular das organizações, mas também fornecer informações às mesmas, contribuindo assim para o planejamento estratégico. Entre tais circunstâncias, os instrumentos que as organizações devem utilizar para a administração dos seus recursos são os sistemas de gerenciamento contábil ambiental, onde a contabilidade de gestão ambiental é considerada como um instrumento estratégico. Nesse sistema, todos os elementos da gestão ambiental devem estar registrados possibilitando a mensuração e o controle dos eventos ambientais que impactem o patrimônio de uma entidade. Deste modo, a contabilidade ambiental torna-se fonte confiável para ajudar nas tomadas de decisões e na avaliação do desempenho ambiental de determinada organização (BERNARDO E MACHADO, 2010).

Conforme Marion e Costa (2007), a sociedade pode aproveitar a contabilidade ambiental para supervisionar as ações empresariais para proveito do meio ambiente. A ciência contábil tem como objetivo controlar o patrimônio das empresas e fornecer informações para tomada de decisões e, conseqüentemente, mensurar reflexos dos impactos ambientais nesse patrimônio (RIBEIRO, 2012). Além dos impactos ambientais, as operações empresariais influenciam econômica e socialmente. Estes últimos são primariamente percebidos pelas pessoas da comunidade onde os empreendimentos funcionam, ou seja, o maior e principal impacto que uma organização pode causar é na sociedade em seu entorno.

O estudo da percepção do impacto socioambiental é útil para compreender a visão da população em relação ao sistema de resíduos que são jogados na natureza, pois de uma certa forma esses resíduos produzidos pela empresa, além de ser considerado uma problemática, o seu mau gerenciamento pode afetar a saúde pública, trazendo malefícios para o desenvolvimento local, no que tange às pessoas, o ar e o solo. Segundo Gonçalves e Gonçalves (2013), a análise da percepção ambiental é de grande relevância, pois direciona aspectos acerca das inter-relações do homem e o seu ambiente às características socioambientais da sociedade. Mediante essa percepção nascem políticas públicas referentes ao ambiente de cada sociedade.

Brandalise et.al. (2009) afirmam que movimentos visando à diminuição dos impactos introduzidos pelas atividades industriais sobre o meio ambiente vêm ganhando força desde a década de 70, requerendo normas para sistemas de gestão ambiental que norteiem as organizações. A conscientização da sociedade sobre a importância desse assunto proporcionou o surgimento de produtos e serviços ecológicos.

Nesse sentido, as organizações necessitam adaptar seus processos produtivos visando atender essa nova percepção da sociedade. Segundo Chehebe (1998) todo e qualquer produto, “não importa de que material seja feito”, provoca impacto no meio ambiente, seja em função de seu processo produtivo, das matérias primas que consome, ou devido ao seu uso ou disposição final. As empresas são uma das principais responsáveis pelo uso não sustentável dos recursos naturais, pelos desastres ecológicos e pelo uso de tecnologias causadoras de danos irreversíveis (FELDMANN; JÖHR, 1994).

O aumento da conscientização da sociedade em relação à conservação ambiental tem acarretado pressões governamentais e de entidades não governamentais, (Valle, 2005), além das comunidades,

sobre as empresas, para que assumam a responsabilidade pela emissão de efluentes e resíduos gerados em seus processos produtivos. Aumenta também a pressão para que as empresas se responsabilizem, inclusive, pela destinação final dos produtos, após seu consumo. O mercado tem também exercido influência na adoção de práticas ambientais por parte das empresas. Os processos de abertura comercial têm intensificado a competição entre países e empresas. As organizações que oferecem produtos/serviços ecologicamente corretos crescem na preferência do mercado mundial, onde um novo consumidor passa a diferenciar produtos e serviços pelo desempenho ambiental de quem os oferta.

Banerjee, Iyer e Kashyap, (2003) identificam alguns antecedentes importantes da gestão ambiental corporativa, como a preocupação pública, através de forças regulatórias, vantagem competitiva e comprometimento da alta administração. Empresa que tem no seu planejamento o desenvolvimento de ações ambientalmente corretas, tem a imagem da empresa bem-vista na sociedade. Essas informações confirmam a ideia de que “empresas visionárias aceitam prontamente sua responsabilidade social”, elas têm visto esse tipo de ação como uma oportunidade de negócios (KOTLER e ARMSTRONG, 2004).

Como já foi mencionado, com o mercado cada vez mais competitivo, em meio transformações econômicas do mundo globalizado, as organizações devem se preocupar cada vez mais com a preservação do meio ambiente. Daí a importância que a boa aplicação da contabilidade ambiental é para elas, pois além de despertar o interesse para questões ambientais, conseqüentemente traz também ótimas oportunidades de obter-se vantagens competitivas ante seus concorrentes.

Sabe-se que com a realização das atividades industriais ou empresariais, há danos que acabam atingindo a natureza, e isso acaba tendo um impacto sobre ela. Diante disso, a pesquisa de Santiago e Oliveira Filho (2019) buscou identificar a percepção dos residentes do município de Ferreira Gomes-AM sobre o impacto ambiental das usinas hidrelétricas. A pesquisa contou com uma amostra de 20 indivíduos que responderam satisfatoriamente a um questionário composto por dezesseis perguntas. Os achados mostraram que os pesquisados percebem a importância das hidrelétricas pois além de gerar emprego e renda para a região, são estratégicas para a geração de energia no Brasil, porém os mesmos confirmam o impacto negativo para a fauna e flora.

Diante do exposto, o presente trabalho visa contribuir com os estudos acerca da percepção dos moradores e sociedades locais a respeito de negócios ali implantados, levantando os aspectos negativos e positivos que estes proporcionam.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa, a partir de sua abordagem, é de natureza qualitativa, onde busca-se o entendimento do fenômeno dentro do contexto (TRIVIÑOS, 1987). Quanto aos seus objetivos, esta investigação é do tipo descritiva, pois buscou estudar opiniões dos habitantes do distrito de Capoeiruçu sobre os

impactos da atividade de uma indústria na região. Tal justificativa está alinhada com a definição de Gil (2008, p. 28) ao afirmar que a pesquisa descritiva “tem por objetivo levantar opiniões, atitudes e crenças de uma população”

Para a coleta dos dados, optou-se por utilizar um questionário, com treze perguntas objetivas pré-estruturadas no modelo de escala Likert com cinco pontos. Os principais aspectos analisados foram: Desenvolvimento local, percepção ambiental, Sustentabilidade e Impacto Empresarial. A população da pesquisa foi definida com base no número total de moradores de Capoeiruçu, cinco mil (5.000) pessoas conforme os registros da Secretaria Municipal de Saúde da cidade de Cachoeira. Já a amostra foi do tipo não probabilística por acessibilidade, com base na disponibilidade dos respondentes e dos pesquisadores alcançando 91 questionários válidos.

Capoeiruçu que é um distrito da cidade de Cachoeira, uma importante cidade do Recôncavo Baiano, que tem um papel histórico e cultural de grande valor, estando intrinsecamente ligada ao processo de colonização do Brasil, sendo sede do governo da Bahia por duas vezes, em 1822 e em 1837. A cidade explora bastante o turismo e busca melhorar este setor. As fábricas de charutos e cigarros foram desativadas e a cidade é tombada como patrimônio nacional.

O Distrito de Capoeiruçu está localizado na rodovia BR-101, KM 197 a 5 quilômetros de Cachoeira. Tem sua origem em uma aldeia de índios Maracás, que hoje não existem mais, eles foram se dispersando com o passar do tempo. Os fidalgos portugueses Paulo Dias Adorno e Rodrigues Martins Adorno, que em 1531 se estabeleceram às margens do rio Paraguaçu, trouxeram para essa região engenhos e senzalas que contribuíram para a vinda dos negros e para a caracterização do povo local (GUIMARÃES, 2000).

Capoeiruçu foi a primeira comunidade rural de Cachoeira a ter energia elétrica, em 1936, porém um dos maiores problemas que a comunidade enfrentou foi a falta de água. De acordo com Guimarães (2000, p. 42) “O abastecimento de água foi regularizado a partir da segunda metade da década de 60”. Com a chegada da empresa do ramo industrial no distrito no ano de 2000, situação de Capoeiruçu melhorou um pouco mais, pois fora criado um novo polo de curtimento, dando oportunidades de emprego a algumas pessoas da comunidade, o empreendimento ocupa 53 mil metros quadrados de área construída e para sua realização foram feitos investimentos importantes em estrutura e tecnologia de última geração, assim as suas linhas produtivas estão entre as mais avançadas e inovadoras do mundo.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nessa seção será tratada a descrição dos dados e discussão dos resultados, coletados a partir da pesquisa de campo por meio de questionários. Para uma melhor visualização dos dados sobre a identificação dos participantes, coletados no primeiro bloco do questionário, apresentamos os resultados a seguir.

As características dos respondentes da pesquisa em relação ao gênero foi, perceptível um percentual maior de pessoas do sexo masculino, ou seja, 52% de um total de 100%, sendo assim 48% foram do sexo feminino, é válido ressaltar que 80% da aplicação dos questionários foram com pessoas nativas da comunidade, os outros 20% foram aplicados com pessoas que residem em Capoeiruçu de 5 a 10 anos. Em relação a formação acadêmica ficou dividido, grande parte dos respondentes 28% tem o ensino superior incompleto ao passo que outra maioria 36% possui o ensino superior completo. Em relação a renda familiar grande parte dos pesquisados 42% sobrevive com 1 salário mínimo, mas tem um percentual 48% significativo que possui mais de um salário mínimo.

Para a introdução da temática principal da pesquisa foi perguntado aos moradores logo de início se sabiam onde são descartados os resíduos produzidos pela empresa em questão, o resultado foi que 64% dos respondentes não fazem ideia onde esses resíduos são descartados. Ainda nesse contexto ambiental, foi questionado se o pesquisado ou alguém que o mesmo conhecia já havia sido afetado de alguma maneira, devido à produção de passivos ambientais, os resultados estão ilustrados no gráfico 1.

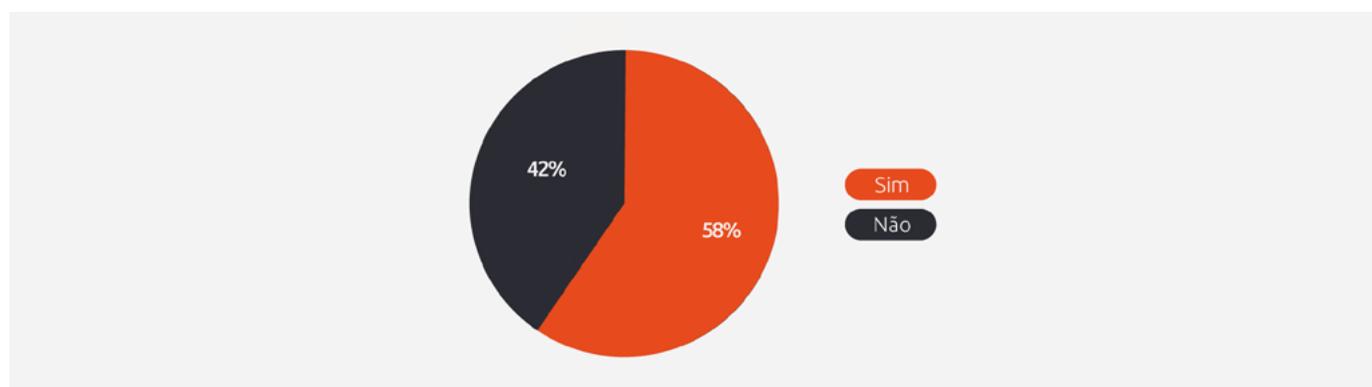


Gráfico 1: Descrição dos afetados por passivos ambientais.
Fonte: Dados da pesquisa (2019)

A tabela 1 apresenta as questões e respostas do grupo de perguntas do bloco 2 do questionário, onde buscou-se saber identificar a percepção dos moradores sobre o desenvolvimento econômico após a chegada da indústria.

Temas abordados	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
A empresa contribuiu para o desenvolvimento local.	2%	6%	2%	56%	34%
A vinda da empresa melhorou a oferta de empregos.	2%	6%	2%	52%	38%
A ausência da empresa acarretaria o mesmo desenvolvimento.	24%	28%	12%	14%	22%
Benefícios ofertados pela empresa.	56%	14%	6%	6%	18%
Valorização do comercio local.	14%	8%	10%	44%	24%

Tabela 1: Percepção em relação ao desenvolvimento econômico.
Fonte: Dados da pesquisa (2018)

O desenvolvimento da empresa privada beneficia tanto a própria empresa quanto a comunidade em que está inserida. Analisando os itens do questionário que se refere ao desenvolvimento local após a implantação da empresa do ramo industrial no bairro de Capoeiruçu, pode-se observar que 2% dos moradores discordam e 34% concordam totalmente, diante disso percebe-se que o nível de concordância por parte dos moradores é positiva quando se trata do desenvolvimento local, seguindo essa linha de contexto econômico, foi perguntado aos moradores ao que refere a oferta de empregos.

De acordo com os dados da pesquisa, observa-se que 2%, discordam totalmente, ao passo que 38% concordam totalmente que a empresa contribuiu para oferta de empregos. Sabe-se que existe uma forte relação entre o desenvolvimento econômico e as condições sociais, mas em relação a benefícios ofertados pela empresa no contexto social ficou a desejar, pois o resultado da pesquisa mostra que 56% das pessoas não veem a empresa fazendo projetos sociais. Mas no que tange a questão econômica vê-se claramente de acordo os resultados que com a implantação da empresa, o município de Capoeiruçu, teve um considerável crescimento, através da relevante oferta econômica e valorização do comércio local.

Temas abordados	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
A empresa desenvolve projetos ambientais	34%	22%	34%	6%	4%
A vinda da empresa trouxe mais problemas socioambientais o bairro	4%	12%	22%	32%	30%
Houve piora na qualidade do ar	2%	10%	12%	38%	38%
Houve piora na qualidade da água	6%	10%	44%	28%	12%
Houve piora na qualidade do solo	10%	8%	40%	30%	12%
A empresa demonstra preocupação com as questões ambientais	28%	22%	38%	10%	2%

Tabela 2: Percepção quanto às questões ambientais.

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

O conhecimento é, sem dúvida, um dos componentes mais importantes para o crescimento econômico sustentável e para o aumento da competitividade no mundo atual. A educação ambiental e o desenvolvimento são uma via de mão dupla. Para tanto, mediante os resultados da pesquisa no que tange diretamente a questão ambiental, é perceptível um alto índice de moradores (34%) que discordam totalmente que a empresa desenvolve projetos ambientais na comunidade. Resultado semelhante é observado quando questionados se a empresa trouxe mais problemas ambientais para Capoeiruçu, e 4% discorda totalmente, mas 30% concorda totalmente que a empresa trouxe mais problemas ambientais para o bairro.

Sabe-se que com a realização das atividades industriais ou empresariais, há danos que acabam atingindo a natureza, e isso acaba tendo um impacto sobre a mesma. Nesse sentido, para aprofundamento da pesquisa foi perguntado aos moradores se houve piora na qualidade do ar, água e solo, pois sabe-se que quando o assunto é a implantação de empresa, espera-se que a mesma tenha uma preocupação com a localidade em todos os critérios, incluindo a qualidade de vida pois a mesma é fundamental para termos qualidade do espaço onde vivemos.

Neste contexto, os dados da pesquisa mostram que 2% discorda totalmente, mas 38% concorda totalmente que houve uma piora na qualidade do ar, após a implantação da empresa, isso se deve ao passivo ambiental. Em relação a piora na qualidade da água o percentual não foi tão alto, mas foi significativo também, isso implica dizer que, de acordo os resultados da pesquisa 28% concorda parcialmente. Em relação a piora na qualidade do solo, o resultado encontrado foi semelhante ao resultado da água, o percentual foi 30% concorda que houve sim uma piora na qualidade desses elementos tão importantes para a sobrevivência humana.

Ao concluir a pesquisa, foi perguntado ainda se os moradores veem se a empresa demonstra preocupação com as questões ambientais, e os resultados foram que 28% discorda totalmente, ao passo que apenas 2% da população concorda totalmente que a empresa se preocupa com questões ambientais. É válido ressaltar que o desenvolvimento deve ser um processo sustentável que melhore a qualidade de vida das pessoas, mas vê se nos resultados da pesquisa que não há uma dinamicidade nesse contexto.

Para Tinoco e Kraemer (2004) as empresas que investirem no meio ambiente em seu processo produtivo, causando uma redução no impacto ambiental, a tendência será melhorar seu desempenho financeiro e social. Isso implica dizer que o cuidado que se há de ter com o meio ambiente não está restrito apenas ao empresário, mas atinge o cidadão comum no seu cotidiano.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A questão levantada nesta pesquisa nos remete analisar a evolução do distrito de Capoeiruçu no que se refere ao desenvolvimento provocado por uma empresa do ramo industrial. O desenvolvimento local tem assumido grande importância nos debates acerca do desenvolvimento.

Com o objetivo de analisar se houve ou não desenvolvimento local no bairro de Capoeiruçu e quais os fatores de desenvolvimento gerados pela implantação da empresa do ramo industrial, é que foi realizada a presente pesquisa. Diante disso, procurou-se analisar o bairro nas áreas ambiental, econômica, social.

Sob este enfoque, realizou-se uma revisão da literatura no que tange ao desenvolvimento local, percepção ambiental, sustentabilidade, impacto empresarial e os fatores que influenciam na construção do mesmo. Após essa revisão foi formulado um modelo de análise que foi validado através de pesquisa de campo com residentes do bairro.

Como resultado, concluiu-se que a empresa do ramo industrial foi fator propulsor para o desenvolvimento do bairro de Capoeiruçu, sendo ela responsável pelo crescimento da economia, mas fica a desejar no quesito ambiental, significando que há a necessidade de uma preocupação maior com o meio ambiente, pois será importante para a competitividade no mercado.

Considera-se como alcançados os objetivos do estudo. Sugere-se futuras pesquisas acerca da temática desenvolvimento local sustentável, para ampliar a visão, de empresas e indivíduos, pois ao cuidar do meio ambiente não se trata apenas de uma estratégia de negócios, mas uma contribuição para um mundo melhor.

REFERÊNCIAS

BANERJEE, S. B.; IYER, E. S. KASHYAP, R. K. Corporate Environmentalism: Antecedents and Influence in Industry Type. BANERJEE, S. B.; IYER, E. S. KASHYAP, R. K. Corporate Environmentalism: Antecedents and Influence in Industry Type. *Journal of Marketing*. v. 67, n. 2, 2003, p. 22-35. **Journal of Marketing**. v. 67, n. 2, 2003, p. 22-35.

BRANDALISE et al. A percepção e o comportamento ambiental dos universitários em relação ao grau de educação ambiental, 2008, *Gestão e Produção*, São Carlos, v. 16, n. 2, p. 273-285, abr.-jun. 2009.

BERNARDO, Marcos Leandro e MACHADO, Daniele Caroline. **Contabilidade e Gestão Ambiental: um estudo de caso sobre o disclosure ambiental da companhia Petróleo Brasileiro S/A (PETROBRAS)**. In: Congresso internacional de administração; gestão estratégica: inovação, tecnologia e sustentabilidade. 2010.

CHEHEBE, J.R. B. Análise do ciclo de vida de produtos: ferramenta gerencial da ISO 14000. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998.

CORAZZA, R. I. Gestão ambiental e mudanças da estrutura organizacional. **RAE-eletrônica**, v. 2, n. 2, jul-dez/2003.

COSTA, Rodrigo Simão.; e MARION, Jose Carlos. A uniformidade na evidenciação das informações ambientais. **R. Cont. Fin.** USP. São Paulo. v.43. 2007.

FELDMANN, F. in JÖHR, H. O verde é negócio. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1994.

FERNANDES, S. M. Fatores que influenciam o disclosure ambiental: um estudo nas empresas brasileiras no período de 2006 a 2010. **Revista Ambiente Contábil**, Natal-RN: v. 5, n. 2, p. 250 – 267, jul./dez. 2013.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. - São Paulo: Atlas, 2008.

GONÇALVES, I. S.; GONÇALVES, V. L. S. Políticas públicas, percepção e gestão ambiental. **Planeta Amazônia: Revista Internacional de Direito Ambiental e Políticas Públicas**, n. 5, p. 167-177, Macapá, 2013. Disponível em: Acesso em: 10 set. 2015.

GUIMARÃES, Solange de O. **Capoeirucu, O Povo e o Povoado**. Quarteto Editora, 2000.

KOTLER, P.; ARMSTRONG, G. **Princípios de Marketing**. 9º. ed. São Paulo: Prentice Hall. 2004.

RIBEIRO, M. S. **Uma reflexão sobre as oportunidades para a Contabilidade Ambiental**. Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ, v. 17, n. Especial, p. 4-17, 2012.

SANTIAGO, G. F., OLIVEIRA FILHO, O. B. Q. Impacto de usinas hidrelétricas: implicação legais e ambientais no extremo norte do Brasil. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 5, n. 6, p. 6763-6781, jun. 2019.

SAVITZ, A. W.; WEBER, K. (2007). *A empresa sustentável: o verdadeiro sucesso e o lucro com responsabilidade social e ambiental*. Rio de Janeiro: Campus.

TINOCO, J, E. P. & KRAEMER, M. E. **Contabilidade e Gestão Ambiental**. São Paulo: Atlas; 2004.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

VALLE, Cyro Eyer do. **Qualidade ambiental: Isso 14000**. 4. ed. São Paulo: Senac São Paulo, 2002.

VALLE, C. E. do. **Qualidade Ambiental: O Desafio de Ser Competitivo Protegendo O Meio Ambiente**. São Paulo: Pioneira, 2005.

Jaqueline Braga Santos

braga.jaqueline13@gmail.com

Bacharel em Administração pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Possui graduação em Estética e Cosmética pela Universidade Salvador. Foi bolsista da UFBA, atuando na área de Indicação Geográfica para a renda de bilro junto ao INPI. Mentora e Multiplicadora do Projeto Pense Grande vinculado a Fundação Telefônica. Pesquisadora na área de Economia e Finanças Solidária.

Valdir Silva da Conceição

valdirconceicao@gmail.com

Mestre em Gestão e Tecnologia Industrial pelo Campus Integrado de Manufatura e Tecnologia (CIMATEC) do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI). Bacharel em Administração pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Com graduação em Ciências Contábeis pela Universidade do Estado da Bahia (UNEB). Foi bolsista da UFBA no levantamento de dados para Indicação Geográfica da Renda de Bilro de Saubara e monitor voluntário na disciplina ICS60 - Empreendedorismo em Biotecnologia. Tem experiência na área de Engenharia de Materiais e Metalúrgica, atuando principalmente nos seguintes temas: inspeção, responsabilidade, relatório e indicação geográfica em Saubara.

Genauto Carvalho de França Filho

genauto@ufba.br

Doutor em Sociologia pela Université de Paris VII. Mestre em Administração pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Graduado em Administração pela UFBA. Atualmente é professor da Universidade Federal da Bahia. Pesquisador CNPq. Tem experiência na área de Administração, com ênfase em Estudos Organizacionais, atuando principalmente nos seguintes temas: economia solidária, associativismo, terceiro setor, economia popular e novas formas de solidariedade.

Faculdade Adventista da Bahia

BR 101, Km 197 – Caixa Postal 18 – Capoeiruçu - CEP: 44300-000 - Cachoeira, BA

Caderno de Educação e Cultura 2019
Especial

PAPEL E RELEVÂNCIA DOS BANCOS COMUNITÁRIOS DE DESENVOLVIMENTO: O CASO DE MATARANDIBA EM VERA CRUZ-BA*

*Trabalho apresentado no II Congresso Internacional em Extensão Rural e Desenvolvimento (II CIEDR) em dezembro de 2019.

RESUMO

Essa Pesquisa aborda o tema das finanças solidárias e visa a realização de um levantamento histórico da atuação da instituição, desde sua criação em 2008 até o ano de 2018, uma análise da carteira ativa da instituição nos últimos dez anos. A coleta de dados fora realizada por meio de pesquisa documental nos relatórios financeiro da instituição, disponibilizados pelos responsáveis do Banco, e do banco de dados fornecido pelos agentes de crédito da instituição. O objetivo de pesquisa é analisar a carteira ativa do BCDI, localizado em Matarandiba. Foi utilizado procedimento estatístico, tanto para coleta como para análise dos dados. As técnicas utilizadas foram levantamento bibliográfico, entrevista não participante e as conversas informais. A análise de conteúdo foi utilizada para identificar os procedimentos de coleta. Conclui-se que existem benefícios socioeconômicos após implantação do banco comunitário, com base em princípios da economia solidária.

Palavras-chave:

Finanças solidárias. Carteira ativa. Microcrédito.

SANTOS, Jaqueline Braga; CONCEIÇÃO, Valdir Silva da; FRANÇA FILHO, Genauto Carvalho de França. **Papel e relevância dos bancos comunitários de desenvolvimento: o caso de Matarandiba em Vera Cruz-BA.** Revista Formadores - Vivências e Estudos, Cachoeira - Bahia, v. 12, n. 5, p. 47 - 52, Dez, 2019.

1. INTRODUÇÃO

O Banco Comunitário de Desenvolvimento (BCD) é uma organização derivada da experiência das associações de moradores que oferecem serviços financeiros e bancários à comunidade na qual se encontra inserida, de forma desburocratizada e simplificada. O BCD tem por objetivo disponibilizar “serviços financeiros solidários em rede, de natureza associativa e comunitária, voltados para geração de trabalho e renda [...]” (PASSOS, 2007, p.62).

O Banco Comunitário de Desenvolvimento Ilhamar (BCDI) foi fundado em 27 de abril de 2008, pela Associação Comunitária de Matarandiba (ASCOMA), que está integrado a coordenação de articulação política da Rede Baiana de Bancos Comunitários de Desenvolvimento. A sua criação objetivava o atendimento das necessidades da comunidade relativas ao acesso ao crédito e o fortalecimento da economia da comunidade.

Para realizar o estudo foi feita uma pesquisa de caráter exploratório envolvendo levantamento bibliográfico e documental, entrevistas estruturadas e estudo de caso, proporcionando desse modo uma aproximação com a comunidade da Vila de Matarandiba, absorvendo o espaço e as peculiaridades onde o fenômeno ocorreu. Essa análise prévia sobre os impactos causados, é importante para os atores da Vila identificarem os benefícios gerados durante os últimos dez anos pelo BCDI e o desenvolvimento da região (GIL, 2011).

Adotou-se o tipo de pesquisa exploratória envolvendo levantamento bibliográfico e documental, entrevista estruturada, gerando informações quantitativas e qualitativas. Como instrumento de coleta de dados foi utilizado um questionário com perguntas abertas e estruturadas. Os resultados obtidos foram analisados utilizando o método de análise de conteúdo e seguem apresentados no capítulo dois.

2. RESULTADOS E DISCUSSÃO

De acordo com Agente de Crédito o BCDI, disponibiliza o acesso da população local ao microcrédito a partir de critérios que priorizam a necessidade social dos moradores. São quatro linhas de financiamento: a) criação e desenvolvimento de atividade; b) reforma habitacional; c) público jovem; e, d) microcrédito para consumo. Este último materializa-se através do uso da moeda social Concha, lançado pela BCDI, com o objetivo de incrementar a dinâmica do consumo na comunidade enquanto estratégia de reorganização para fortalecimento da economia local.

Linha de Financiamento	Juros	Valor	Prazos
Produção	3%	Até R\$ 800,00	6 meses
Reforma	3%	Até R\$ 800,00	6 meses
Cred Jovem	0,5%	Até R\$ 300,00	4 meses
Consumo	2%	Até R\$ 350,00	4 meses

Quadro 1: Linha de crédito

Fonte: Elaboração Própria (2019)

Nos dez anos de atuação, por meio do crédito ofertado, o BCDI proporcionou a geração de um total 931 liberações de empréstimos, compondo um montante de R\$ 205.596,96 (duzentos e cinco mil, quinhentos e noventa e seis reais e noventa e seis centavos) atingindo a totalidade dos moradores da vila. A carteira de clientes do BCDI é composta por 583 clientes. Analisando os resultados financeiros nesse período, verifica-se que do total de créditos liberados – foram distribuídos nas seguintes linhas: Consumo (694), Produção (111), Reforma (112), Cred Jovem (04) e empreendimentos/não identificados (10). Quando não há pagamento do valor financiado todos os clientes respondem solidariamente.

O maior contingente de empréstimo para linha de crédito Consumo foi no ano de 2009 com 26,37% das liberações e o menor índice ocorreu em 2018 com 4,76% em decorrência do número de inadimplentes. O maior contingente de empréstimo para linha de crédito Produção foi no ano de 2009 com 15,32% das liberações e o menor índice ocorreu em 2011 e 2014 com 3,60%.

O maior contingente de empréstimo para linha de crédito Reforma foi no ano de 2017 com 25,89% das liberações e o menor índice ocorreu em 2009 com 0,89%.

O perfil dos clientes do BCDI é composto por 67,92% do sexo feminino e 28,30% do sexo masculino. No balanço geral (2008-2018) em termos de gênero o percentual dos tomadores de crédito no ano de 2009, foram do sexo feminino (13,89%), e do sexo masculino foi o equivalente a 24,85%. No ano de 2013 houve o menor contingente de usuários do sexo feminino solicitando crédito, esse percentual foi de 6,06%, entretanto, em 2015 houve menor índice de solicitações de crédito de usuários do sexo masculino (4,24%).

A Tabela 01 apresenta a evolução dos clientes ativos, bem como da carteira ativa ao final de cada ano de operação do BCDI.

Ano	Liberações	Varição (%)	Valor das Liberações (R\$)	Varição (%)	Valor Médio (R\$)	Varição (%)
2009	203	86,24%	19807,60	27,54%	97,57	-31,52%
2010	88	-56,65%	10877,00	-45,09%	123,60	26,67%
2011	73	-17,05%	10729,00	-1,36%	146,97	18,91%
2012	64	-12,33%	13342,20	24,36%	208,47	41,84%
2013	60	-6,25%	11320,00	-15,16%	188,67	-9,50%
2014	52	-13,33%	11298,00	-0,19%	217,27	15,16%
2015	72	38,46%	15786,00	39,72%	219,25	0,91%
2016	69	-4,17%	23600,00	49,50%	342,03	56,00%
2017	77	11,59%	37056,16	57,02%	481,25	40,70%
2018	64	-16,88%	36250,00	-2,18%	566,41	17,70%

Tabela 1: Evolução das liberações e do valor das liberações (2008-2018)

Fonte: Elaboração própria (2019)

Até o final de 2018 ocorreu um total de 931 liberações, sendo que em 2018 ocorreram 64 liberações, totalizando um valor de R\$ 36.250,00 e uma média de R\$ 566,41 por liberação. Houve uma redução representativo de -16,88% no número de liberações, mas o que provocou uma redução menor ainda no montante da carteira ativa (de -2,18%) reside na média dos valores por liberação, que sofreu uma redução de 17,70%. Com relação aos dados da tabela, destaca-se o ano de 2009, que apresentou uma evolução no número de liberações (86,24%), e um aumento no valor da carteira de 27,54%, representando uma redução de 31,52% no valor médio por liberação da carteira ativa. O ano de 2014 foi o que apresentou uma expressiva diminuição no número de liberações (-13,33%), e uma consequente redução da carteira (-0,19%). Nos de 2012 e 2016 ocorre o inverso, uma queda no número de liberações e um aumento no valor da carteira, com significativo aumento do valor médio das liberações. No ano de 2017 o valor da carteira ativa teve um aumento de mais de 50%. A Tabela 2 apresenta a Carteira Ativa da Instituição, em 02 de abril de 2019.

A maioria dos clientes do BCDI (87,48%) honra com o compromisso assumido perante a instituição, o que equivale a 90,29% do montante em poder dos clientes. A inadimplência com relação aos clientes é de 12,18% (que representa 9,56% do valor dos contratos negociados). Três clientes são credores (0,34%), sendo que um deles é ao mesmo tempo credor e devedor.

LINHA DE CRÉDITO	LIBERAÇÕES			VALOR DAS LIBERAÇÕES		
	CONCHA	REAL	Total	CONCHA	REAL	
CONSUMO		30	47	R\$ 1.278,01	R\$	2.195,08
PRODUÇÃO		68	68	R\$ -	R\$	10.466,55
REFORMA		38	48	R\$ 1.166,65	R\$	4.866,56
Total	27	136	163	R\$ 2.444,66	R\$	17.528,19
Total liberado	163			R\$ 19.972,85		
	Total clientes			73		

Tabela 2: Inadimplência da Carteira Ativa do BCDI em 02/04/2019

Fonte: elaborado com base em informações concedidas pelo BCDI (2019)

Em 02 de abril de 2019, o BCDI possuía uma carteira ativa de 68 contratos negociados com 73

clientes, que totalizam um valor de R\$ 19.972,85 (dezenove mil novecentos e setenta e dois reais e oitenta e cinco centavos) em empréstimos não pagos. O perfil da carteira ativa é composta por 52,94% dos clientes do sexo feminino e 45,59% do sexo masculino. Com relação a finalidade do crédito dos recursos captados foram destinados para linha de financiamento de consumo (28,83%), produção (41,72%) e para realizar reforma em domicílio (29,45%). A maior parte de inadimplentes é na linha da Produção, porque a maior parte dos empréstimos foi para essa carteira.

O BCDI exerce grande importância no contexto social do bairro de Matarandiba, haja vista que, atua diretamente no fomento de micro crédito solidário, visando à geração de emprego, renda e ocupação, tanto com novos empregos gerados como com empregos mantidos, exemplo, agentes da Rede Ecosmar.

Desse total de créditos para as respectivas quatro linhas de financiamento, 438 liberações foram em moeda social Concha, equivalente a 47,05% do total. O ano de 2009 teve um percentual de 37,44% de liberações em Concha, o maior volume nos últimos dez anos. O que demonstra um amplo uso dessa forma de pagamento na comunidade de Matarandiba. Em 2008, ano que foi fundada a Instituição financeira houve o maior percentual de liberações em Real, equivalente a 16,99% em relação aos demais anos de atuação do BCDI.

Em termos de valores monetários as liberações de empréstimos em Concha, compôs um montante de R\$ 45.984,60 (quarenta e cinco mil, novecentos e oitenta e quatro reais e sessenta centavos). Em 2009 ocorreu o maior percentual de liberações em valor monetário Concha equivalente a 19,07% emprestados e o menor contingente de liberações ocorreu no ano de fundação do Banco valor equivalente a 3,48%. Com relação aos valores monetários em Real o ano de 2018 obteve maior percentual de liberações com 22,25% e o menor índice ocorreu no ano de 2014 com 3,81%.

No período estudado ocorreram 931 liberações que foram realizadas com 583 clientes, e alguns clientes já haviam realizado algum tipo de contrato com a instituição anteriormente, ou estavam com mais de um contrato em aberto no momento da análise. No ano de 2009, houve o total de 96 clientes, com um total de 203 liberações de crédito, sendo que desse total 57,29% eram do sexo feminino e 42,71% do sexo masculino. Tomaram empréstimos apenas uma vez 47,92% dos usuários por contrato e utilizaram linha de financiamento apenas uma vez 22,66% das pessoas do total de liberações.

3. CONCLUSÃO

Com base nos resultados houve impactos socioeconômicos na atuação do BCDI na comunidade local nos últimos dez anos. Os resultados obtidos alcançam também a dimensão política, sendo importante para o desenvolvimento do território que está sendo promovido em Matarandiba.

Nessa perspectiva, foi analisado que 74,54% de todos os créditos liberados pelo BCDI de maio de 2008 a dezembro de 2018 foi para consumo, 12,03% foram liberados para Reforma, 11,92% foram para linha de financiamento de Produção, 0,43% foram concedidos ao CredJovem. Os créditos em Concha, por sua vez, corresponderam a 47,05% de todos os créditos liberados pelo BCDI e 50,59% correspondem a todos os créditos liberados em Real. Nos dez anos de atuação, o BCDI realizou 931 liberações de crédito (694 consumo, 111 produção, 112 reforma, 04 cred Jovem e 10 empreendimentos/não identificados), totalizando um montante de R\$ 205.596,96 (duzentos e cinco mil, quinhentos e noventa e seis reais e noventa e seis centavos) de recursos emprestados. O BCDI exerceu grande importância no contexto social do Município de Vera Cruz, uma vez que sua atuação no fomento à micro crédito solidário, possibilitou a geração de empregos e a manutenção de empregos existentes.

Esta análise mostra que, embora o BCDI apresente-se como uma instituição relativamente sólida, ao longo do tempo, a instituição se mostrou em processo de expansão, sendo reconhecida por seus clientes por promover um eficaz desenvolvimento. No entanto, alguns desafios ainda se apresentam, entre os quais o aumento da carteira ativa, aumento do número de clientes ativos e diminuição da inadimplência, bem como adquirir sustentabilidade econômica e financeira para a instituição.

REFERÊNCIAS

FRANÇA FILHO, G.C. **Bancos Comunitários de Desenvolvimento (BCD's) como expressão de Finanças Solidárias**: por uma outra abordagem da inclusão financeira. 1. ed. Fortaleza - Ceará: Arte Visual, 2013. 107 p.

FRANÇA FILHO, G. C; PASSOS, Ó. A. V. D. **O campo das finanças solidárias**. In: _____ et al. Bancos comunitários de desenvolvimento (BCDs) como expressão de finanças solidárias: por uma outra abordagem da inclusão financeira. Fortaleza: Arte Visual, 2013.

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

_____. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

INSTITUTO BANCO PALMAS. Disponível em: <<http://www.institutobancopalmas.org/wp-content/uploads/Manifesto-Banco-Palmas-20-Anos.pdf>> Acesso em 10 Mai. 2019

Caroline de Souza dos Santos

caroline.mtx@gmail.com

Mestranda em Desenvolvimento Regional e Meio Ambiente pela Faculdade Maria Milza (FAMAM), com bacharel em Ciências Contábeis pela FAMAM, com formação técnica em Administração pela Escola Técnica Professor Aprígio Gonzaga. Atuou como voluntária do Núcleo de Apoio Contábil e Fiscal junto a Receita Federal (NAF) e atuou como bolsista de nível superior do Banco do Nordeste do Brasil. Por meio de cursos e diversas outras atividades, busca sempre adquirir conhecimentos que corroborem para a melhoria de sua formação profissional, estando sempre disposta a novos desafios e possibilidades.

Laís Geisa Nunes da Silva Prazeres

laisprazeressadm@gmail.com

Mestranda em Desenvolvimento Regional e Meio Ambiente pela Faculdade Maria Milza (FAMAM), com graduação em Administração pela FAMAM. Foi voluntária na Gestor Júnior ADM/FAMAM e na Empresa Júnior do curso de Administração da referida instituição. Atuou como Diretora Financeira e Presidente durante a graduação. Na busca constante por novos conhecimentos, procura sempre participar de cursos e eventos que possam aprimorar seu crescimento pessoal e profissional.

Rosângela de Jesus dos Santos

rosangelajs23@gmail.com

Mestranda em Desenvolvimento Regional e Meio Ambiente pela Faculdade Maria Milza (FAMAM). Graduada em Administração de empresas pela Faculdade Maria Milza (FAMAM), com cursos de aperfeiçoamento na área e produções acadêmico-científicas. Tem seu desempenho acadêmico reconhecido pelo Conselho Regional de Administração da Bahia (CRA-BA) juntamente com a coordenação do curso através da certificação de melhor aluna da turma de Administração 2014.2 da instituição. Busca a qualificação profissional através de programas de pós-graduação com ênfase em desenvolvimento sustentável, políticas públicas como ferramenta de melhorias na qualidade de vida das pessoas e/ou desenvolvimento econômico regional/local.

Faculdade Adventista da Bahia

BR 101, Km 197 – Caixa Postal 18 – Capoeiruçu - CEP: 44300-000 - Cachoeira, BA

Caderno de Educação e Cultura 2019
Especial

SUGESTÕES E BENEFÍCIOS ADVINDOS COM A IMPLEMENTAÇÃO DA ISO 14001 NAS EMPRESAS COM FINS LUCRATIVOS: UMA REVISÃO DE LITERATURA INTEGRATIVA

RESUMO

As mudanças ocorridas no contexto empresarial impulsionam um olhar mais crítico com relação à sustentabilidade dentro das empresas, passando a se ter indagações com relação ao modelo de crescimento adotado. Neste sentido, certificações como a ISO 14001, que busca estabelecer critérios para sistemas de gestão ambiental, tornam-se essenciais no ambiente empresarial. Este trabalho teve como objetivo identificar na literatura indexada quais as principais sugestões e benefícios advindos com a implementação da ISO 14001 nas empresas com fins lucrativos. Para isso, utilizou-se de uma revisão de literatura integrativa, trabalhando com artigos dentro do recorte temporal de janeiro 2015 a maio de 2019. Observou-se que dentre as técnicas utilizadas para obtenção do desenvolvimento sustentável ressaltasse a inserção de estratégias e programas educacionais e implementação de indicadores de desempenho ambiental e econômico. Os principais benefícios trazidos incluem impactos positivos no desempenho financeiro e organizacional, além do aumento da proteção ambiental e facilidade no cumprimento da legislação ambiental.

Palavras-chave:

ISO 14001. Sustentabilidade. Gestão ambiental.

SANTOS, Caroline de Souza dos; PRAZERES, Laís Geisa Nunes da Silva; SANTOS, Rosângela de Jesus dos. **Sugestões e benefícios advindos com a implementação da ISO 14001 nas Empresas com Fins Lucrativos: Uma Revisão de Literatura Integrativa.** Revista Formadores - Vivências e Estudos, Cachoeira - Bahia, v. 12, n. 5, p. 53 - 60, Dez, 2019.

1. INTRODUÇÃO

O contexto empresarial brasileiro tem vivenciado um período de longas discussões e transformações no que diz respeito aos modelos de produção, consumo e gerenciamento dos recursos naturais utilizados na elaboração de determinado bem e/ou serviço (BARBIERI, 2011). Mediante a problemática ambiental atual, várias indagações começam a serem feitas sobre os métodos empregados para o crescimento empresarial adotado durante muitos anos, passando, então, a ser difundido o conceito de desenvolvimento sustentável oriundo da necessidade de uma readequação dos modos de produção e de consumo.

A premissa do desenvolvimento sustentável é que as gerações atuais consigam se desenvolver, mas que não limitem em termo de disponibilidade de recursos naturais, sociais e tecnológicos as condições de desenvolvimento das futuras gerações. Em contraponto com o modelo de crescimento a qualquer custo, no qual o meio ambiente era visto apenas como uma fonte inesgotável de matéria-prima e não existia muita precaução quanto a exploração dos recursos e muito menos com os impactos causados, no modelo de desenvolvimento sustentável o ambiente passa a ser analisado de forma cuidadosa, buscando alternativas para o equilíbrio entre crescimento e preservação ambiental (BUARQUE, 2002).

O consumidor, que é uma parte importantíssima dentro desse processo de transformação do sistema capitalista de produção e consumo, vem cobrando uma postura ambientalmente correta por parte das empresas. As mais diversas formas de poluição causadas por essas organizações passaram a ser acompanhadas mais de perto pelo consumidor e veiculadas nas mídias como forma de cobrar uma atitude de correção e prevenção dos envolvidos nos impactos, principalmente na mídia digital que oferece maior alcance e rapidez na disseminação das informações. (ORTIGOZA; CORTEZ, 2009).

Implementar estratégias sustentáveis nas empresas tornou-se também um diferencial competitivo dentro de um contexto mercadológico que já não concebe os modelos antigos de produção que causavam inúmeros impactos ambientais e sociais (REIS et al, 2018). Neste sentido, os órgãos fiscalizadores se tornam relevantes na medida que certificam as empresas com relação ao seu grau de envolvimento com ações sustentáveis, a exemplo da ISO - *International Organization for Standardization*, organização internacional para padronização.

Desta forma, destaca-se a ISO 14001 conferida pela ABNT – Associação brasileira de Normas Técnicas, uma certificação criada na década de 90 e que visa estabelecer critérios para sistemas de gestão ambiental, que assim como os demais sistemas de gestão, surgem como forma de auxiliar na melhoria contínua das organizações, colaborando com a formação de uma estrutura que contribui com o gerenciamento de uma área específica (POLTRONIERI; GEROLAMO; CARPINETTI, 2015).

Dentro desse modelo de gestão que pode auxiliar as empresas a serem sustentáveis, embora sua utilização por si só não garanta a sustentabilidade empresarial (FERREIRA; GEROLAMO, 2016), as organizações analisam o seu processo produtivo buscando alternativas que priorizem a prevenção

de impactos ambientais e sociais causados em decorrência de sua atividade econômica. Nos casos em que o impacto seja impossível de ser prevenido, trabalham no ideal de reduzi-lo e corrigi-lo por meio de alternativas que minimizem esses resultados ao ambiente.

Diante do exposto, discutir sustentabilidade torna-se relevante devido a necessidade das empresas se posicionarem estrategicamente de modo que inclua a coletividade dentro das discussões acerca do ambiente empresarial, sabendo da necessidade da inclusão do desenvolvimento sustentável no processo produtivo que, por sua vez, pode trazer benefícios de ordem econômica e social.

O objetivo do estudo foi identificar na literatura indexada quais as principais sugestões e benefícios advindos com a implementação da ISO 14001 nas empresas com fins lucrativos.

Em relação ao percurso metodológico, este ocorreu conforme figura apresentada a seguir.

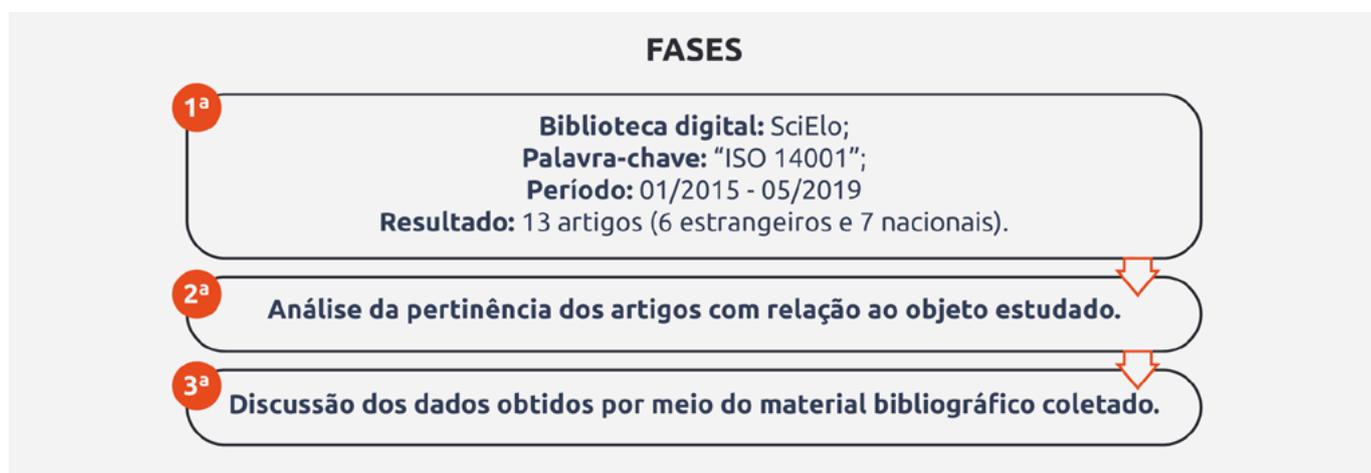


Figura: Processo Metodológico

Fonte: Elaborado pelos autores (2019)

A pesquisa caracteriza-se como uma revisão de literatura integrativa, tendo natureza qualitativa pelo fato de ter buscado materiais acerca da certificação ISO 14001 na perspectiva do desenvolvimento sustentável nas empresas com fins lucrativos, buscando discorrer sobre os resultados encontrados. Para isso, utilizou-se um recorte temporal de janeiro 2015 a maio de 2019.

O trabalho está dividido em três capítulos, o segundo capítulo apresentado a seguir é a discussão dos resultados.

2. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este estudo teve como objetivo identificar na literatura indexada quais as principais sugestões e benefícios advindos com a implementação da ISO 14001 nas empresas com fins lucrativos.

Diversos estudiosos têm se debruçado sobre a temática visando observar os benefícios das instituições que adotam a medida supracitada.

Nesse sentido, Vicente et al. (2015) ressaltam que a falta de conscientização ambiental entre profissionais e organizações de saúde é um grande problema que deve ser avaliado e aprimorado, devendo os profissionais desenvolverem iniciativas ambientais para não comprometer a capacidade das gerações futuras de atender adequadamente suas necessidades, promovendo a própria saúde ambiental global.

Deste modo, Nascimento, Araújo e Alves (2016) observaram que dentre diversos hospitais, somente os considerados com grau de maturidade alta em termos de práticas sustentáveis tinham a ISO 14001, suportando a ideia de que esta certificação está associada à minimização dos efeitos negativos das atividades empresariais sobre o meio ambiente. Entre as técnicas adotadas para obtenção do desenvolvimento sustentável destacam-se medição de riscos de impacto, gerenciamento de resíduos, inserção de estratégias e programas educacionais (NASCIMENTO; ARAÚJO; ALVES, 2016).

Sobre a ISO 14001, Crotti e Maçaneiro (2017) afirmam que ela surge como um instrumento de gestão que possui grande aceitação no mundo todo e dentre as certificações dos sistemas de gestão ambiental é uma das mais utilizadas no Brasil. Através dela, a variável ambiental integra-se às estratégias, políticas, tecnologias, objetivos e rotinas organizacionais em busca de um desenvolvimento sustentável.

Para propor um modelo que contribua para a concepção e integração da gestão ambiental e de qualidade, levando em conta requisitos estabelecidos por diversas normas, incluindo a ISO 14001, Rueda e Gomez (2016) apresentaram uma tríade do modelo de articulação do Sistema Integrado, na qual identificou-se a necessidade de incluir os estágios de visão, diagnóstico e proposta para implantação do sistema, que segundo os autores, embora este gerenciamento integrado possa diferir entre regiões e empresas de tamanhos e setores diferentes, pode ser usado em diferentes casos.

Visando propor diretrizes para a integração do Sistema de Gestão Ambiental baseado na ISO 14001 com a Produção Mais Limpa, Oliveira et al (2016) observaram que para que isso ocorra é necessária a disseminação da cultura ambiental, sinergia entre alguns requisitos específicos da norma e da produção mais limpa, treinamento, qualificação e monitoramento. Estas medidas quando adotadas podem aumentar a eficiência operacional e a gestão ambiental estratégica nas empresas.

Complementado essa necessidade acerca da disseminação da cultura ambiental, Oliveira Neto et al (2015) abordam em seus estudos que um aspecto muito importante na construção dessa cultura é a participação de *stakeholders*, ou seja, parceiros como: clientes, fornecedores e política pública, são fundamentais nesse processo, pois é válido que, junto com a empresa, eles estejam dispostos a produzir de maneira consciente. Além disso, a implementação de indicadores de desempenho ambiental e econômico são necessários também para avaliar a redução de impactos ao meio ambiente por meio da Produção Mais Limpa.

Para que de fato exista a adequação do perfil empresarial à perspectiva de sustentabilidade, é importante que o crescimento, a rentabilidade e a geração de resultados econômicos estejam interligados e direcionados ao desenvolvimento da sociedade e a preservação do meio ambiente por meio do estabelecimento de uma política ambiental, a determinação dos objetivos e metas, e identificação dos principais aspectos e impactos de seu processo produtivo.

Dentro do contexto de estratégias na inserção e integração de um modelo de gestão ambiental, Acuña, Figueroa e Wilches (2017) apontam que algumas empresas de manufatura certificadas pelo Sistema de Gestão Ambiental ISO 14001 ainda não aproveitam os benefícios e vantagens oriundas do sistema, sendo que isso ocorre pela falta de conhecimento que os empresários possuem. Nessa perspectiva, os autores orientam que, por meio da gestão organizacional, gestão financeira, gestão comercial e utilização de recursos como variáveis, pode-se estabelecer estratégias que possibilitam essa potencialização das práticas de Gestão Ambiental favorecendo a geração de resultados mais significativos para a empresa.

Desta forma, com a implementação de certificações diversas vantagens são notadas pela teoria correlata. Em estudo realizado por Reis et al (2018) é possível notar que os benefícios encontrados pelas empresas certificadas podem ser classificados em internos, externos e benefícios das relações, trazendo impactos positivos no desempenho financeiro e organizacional, de forma a contribuir para a melhoria dos processos internos, fortalecimento dos resultados, prevenção de problemas potenciais e aumento das partes interessadas. Assim, a empresa ganha em termos de redução de custos diretos e indiretos, por meio da redução de desperdício de matérias-primas, utilização de materiais alternativos, reaproveitamento da água, economia e uso consciente da energia, não será multado por causar danos ao meio ambiente ou a saúde dos seus funcionários.

A implantação do Sistema de Gestão Ambiental, estando ele baseado ou não na série ISO 14001, permite a empresa promover um ambiente sustentável, tanto no aspecto físico quanto no das relações humanas, que deverá favorecer melhor qualidade de vida a seus trabalhadores, servindo assim de auxílio a futuros estudos e ações ambientais na própria empresa (VASCONCELOS et al, 2015).

Em concordância a esse posicionamento, Ribas et al (2017) enfatizam sobre os benefícios tangíveis que são alcançados através da implantação de um Sistema de Gestão Ambiental, como redução de custos, aumento e maior eficiência na produtividade, crescimento dos lucros, aderência e oportunidades exclusivas no mercado e melhoria na relação com os colaboradores através do envolvimento de todos na adequação a esse posicionamento.

Segundo Crotti e Maçaneiro (2017) uma das vantagens da certificação ISO 14001 é a facilidade no cumprimento dos requisitos da legislação ambiental, por meio da sensibilização dos colaboradores e para isso deve realizar auditorias internas com intervalos planejados, para verificar também se o sistema de gestão ambiental está em conformidade com o planejado e com os requisitos da norma. Além disso, destacam que a implantação da norma ISO 14001 segue a metodologia PDCA (*Plan – Do – Check – Act*), processo evolutivo que promove uma análise completa das estratégias e métodos traçados para as questões ambientais, buscando sempre a melhoria contínua do sistema (CROTTI; MAÇANEIRO, 2017).

Por fim, Vicente et al. (2015) destacam que as normas da Organização Internacional para Padronização, a exemplo da ISO 14001, são ferramentas importantes para a proteção ambiental, juntamente com legislação, tributação e benefícios fiscais.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A norma ISO 14001, que trata das diretrizes e especificações para a implantação e implementação de um Sistema de Gestão Ambiental, permite que as organizações, independente do seu porte ou ramo de atividade, formulem políticas e objetivos organizacionais levando em consideração aspectos legais da norma e informações sobre os impactos ambientais e sociais que suas atividades causam ao meio em que estão inseridas. Neste sentido, o estudo em questão teve como objetivo identificar na literatura indexada quais as principais sugestões e benefícios advindos com a implementação da ISO 14001 nas empresas com fins lucrativos.

Desta forma, observou-se que o grau de globalização da ISO 14001 dependerá da política ambiental adotada pela empresa, da natureza da atividade desenvolvida e dos riscos “oferecidos” ao ambiente e das condições em que essa empresa está operando. Todos esses fatores podem ser acompanhados e/ou analisados através dos auditores.

Apesar dos diversos benefícios alcançados com a implementação desse sistema, como o aumento da lucratividade, maior competitividade e reconhecimento da sociedade consumidora e fiscalizadora como empresa amiga do meio ambiente, ainda existem entraves para que a ISO 14001 seja adotada, dos quais destaca-se os custos oriundos da adequação ao sistema e mudança na cultura organizacional. Ainda, estes entraves muitas vezes influenciam para que poucas empresas com fins lucrativos usufruam de toda a totalidade de benefícios que podem ser gerados pelo sistema. Isso ocorre, por exemplo, pela falta de conhecimento dos empresários sobre o assunto, impedindo assim que os mesmos possam ver esse processo como uma medida de desenvolvimento sustentável nas empresas.

Nessa perspectiva, cabe reforçar a importância da conscientização ambiental nas empresas, ressaltando assim que os desdobramentos sociais e ambientais associados à implementação ou não de um Sistema de Gestão Ambiental certificada é uma questão relevante para pesquisas futuras, não só como uma visão de crescimento empresarial, mas de consciência humana para a preservação de um lugar melhor e, conseqüentemente, um mundo mais saudável.

REFERÊNCIAS

ACUÑA, N.; FIGUEROA, L.; WILCHES, M. J. *Influencia de los Sistemas de Gestión Ambiental ISO 14001 en las organizaciones: caso estudio empresas manufactureras de Barranquill*, **Ingeniare: Revista chilena de ingeniería**, v. 25, n. 1, 2017.

BARBIERI, J. C. **Gestão Ambiental Empresarial: conceitos, modelos e instrumentos**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BONATO, S. V.; CATENA C. S. T. Diagnóstico da integração dos sistemas de gestão *ISO 9001, ISO 14001 e OHSAS 18001*, **Production**, v. 25, n. 3, p. 626-640, jul. /Set. 2015.

BUARQUE, S. J. C. **Construindo o Desenvolvimento Local Sustentável: Metodologia de Planejamento**. Rio de Janeiro: Garamond, 2002.

CROTTI, K.; MAÇANEIRO, M. B. Implantação da ISO 14001:2004: estudo de caso de uma indústria de papel da região centro-sul do Paraná, **Revista Eletrônica de Administração**, ed. 86, n. 2, p. 274-305, mai./ago. 2017.

FERREIRA, C. S.; GEROLAMO, M. C. Análise da relação entre normas de sistema de gestão (ISO 9001, ISO 14001, NBR 16001 e OHSAS 18001) e a sustentabilidade empresarial, **Gest. Prod.**, São Carlos, Departamento de Engenharia de Produção, Escola de Engenharia de São Carlos – EESC, Universidade de São Paulo – USP v. 23, n. 4, p. 689-703, 2016.

NASCIMENTO, G.; ARAUJO, C. A. S.; ALVES, L. A. *Corporate sustainability practices in accredited Brazilian hospitals: a degree-of-maturity assessment of the environmental dimension*, **Revista de Administração**, Departamento de Administração, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo – FEA/USP, n. 52, p. 26-35, out. 2016.

OLIVEIRA, J. A. et al. *Guidelines for the integration of EMS based in ISO 14001 with Cleaner Production*, **Production**, n. 26, p. 273-284, abr./jun. 2016.

OLIVEIRA NETO, G. C. et al. Princípios e ferramentas da produção mais limpa: um estudo exploratório em empresas brasileiras, **Gest. Prod.**, São Carlos, Departamento de Engenharia de Produção, Escola de Engenharia de São Carlos – EESC, Universidade de São Paulo – USP v. 22, n. 2, p. 326-344, 2015.

ORTIGOZA, S. A. G.; CORTEZ, A. T. C. (Orgs.). **Da produção ao consumo: Impactos socioambientais no espaço urbano**. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2009.

POLTRONIERI, C.F.; GEROLAMO, M. C.; CARPINETTI, L. C. R. Um instrumento para a avaliação de sistemas de gestão integrados, **Gest. Prod.**, São Carlos, Departamento de Engenharia de Produção, Escola de Engenharia de São Carlos – EESC, Universidade de São Paulo – USP, 2015.

REIS, A. V. et al. *Is ISO 14001 certification really good to the company? A critical analysis*, **Production**, out. 2018.

RIBAS, J. R. et al. Integração de ações na gestão sustentável, **Revista Eletrônica de Administração**, ed. 86, n. 2, p. 31-57, mai./ago. 2017.

RUEDA, R. A. A.; GOMEZ, G. C. J. P. *Triad of the Articulation Model of Integrated Management Systems TAM-HSEQ*, **Tecciencia**, v. 11, n. 20, p. 19-26, fev. 2016.

VASCONCELOS, F. M. et al. Riscos no ambiente de trabalho no setor de panificação: um estudo de caso em duas indústrias de biscoitos, **Gest. Prod.**, São Carlos, v. 22, n. 3, p. 565-589, 2015.

VICENTE, S. G. et al. *Desarrollo de la gestión medioambiental certificada em unidades hospitalarias y ambulatorias de hemodiálisis*, **Nefrologia. Revista de la Sociedad Española de Nefrología**, v. 35, n. 6, p. 539-546, 2015.

Hércules Santos Andrade

hercules.andrade02@gmail.com

Mestrando em Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação (GESTEC) pela Universidade do Estado da Bahia (UNEB). Pós-graduado em Gestão de Projetos e Portfólios pelo complexo educacional do Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas (2018). Bacharel em Jornalismo pelo Centro Universitário Estácio da Bahia (2017). Participa das reuniões no grupo de pesquisa em Difusão do Conhecimento, Tecnologia, Educação e Modelagens Sociais (DCETM), vinculado ao Programa de Pós-Graduação stricto sensu GESTEC/UNEB. Possui capacitação técnica profissionalizante em Assistente Administrativo de Projetos Sociais. Tem experiência na área de Jornalismo, Comunicação Social, Assessoria de Comunicação, Projetos e Processos Tecnológicos e Redes Sociais.

Juliana de Castro Braz

opacastro2016@gmail.com

Mestranda em Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação (GESTEC) pela Universidade do Estado da Bahia (UNEB). Bacharel em Administração pela UNEB e tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos pela Faculdade de Gestão & Negócios (FGN). Foi aluna Especial no Programa de Pós-Graduação em Educação e Contemporaneidade (PPGEduC), é pesquisadora do Grupo de Pesquisa em Histórias e Memórias em Espaços Públicos Educativos (REDE PUB) e no Grupo de Pesquisa em Gênero, Raça, Cultura e Sociedade – CANDACES, ambos da UNEB. Atua com professora voluntária da empresa Junior Achievement.

Renato Marcelo Reis

renatomarcelo@gmail.com

Mestrando em Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação (GESTEC) pela Universidade do Estado da Bahia (UNEB), com graduação em Jornalismo pela Faculdade Social da Bahia (2015). É diretor do Instituto Casa da Photographia e coordenador do Instituto Casa da Photographia. Também é Coordenador de Artes Visuais na Fundação Cultural do Estado da Bahia, Funceb, SECULT/Bahia. Tem experiência na área de Artes, com ênfase em Fotografia, atuando principalmente nos seguintes temas: fotografia, artes, curadoria, educação e expressão.

Faculdade Adventista da Bahia

BR 101, Km 197 – Caixa Postal 18 – Capoeiruçu - CEP: 44300-000 - Cachoeira, BA

Caderno de Educação e Cultura 2019
Especial

UM RELATO DE EXPERIÊNCIA SOBRE O PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DA COMUNICAÇÃO ESTRATÉGICA NA UNIDADE ACADÊMICA DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA DA UNEB*

*Trabalho apresentado no II Congresso Internacional em Extensão Rural e Desenvolvimento (II CIIERD) em dezembro de 2019.

RESUMO

Esse texto é de um relato de experiência, cujo objetivo é descrever o processo da implementação e utilização de ferramentas que funcionam como meio para divulgar e promover as ações Externas e Internas da Unidade Acadêmica de Educação a Distância (UNEAD), da Universidade do Estado da Bahia (UNEB). Os resultados evidenciaram que as ferramentas utilizadas contribuem para Comunicação Estratégica em favor da promoção da Educação a Distância (EaD). Foi possível identificar por meio deste relato que as ferramentas utilizadas como parte das estratégias de comunicação da UNEAD aproximam a referida Unidade da comunidade unebiana e da comunidade externa.

Palavras-chave:

Educação a Distância. Comunicação Estratégica. UNEAD. UNEB.

ANDRADE, Hércules Santos; BRAZ, Juliana de Castro; REIS, Renato Marcelo. **Um Relato de Experiência sobre o Processo de Construção da Comunicação Estratégica na Unidade Acadêmica de Educação a Distância da UNEB.** Revista Formadores - Vivências e Estudos, Cachoeira - Bahia, v. 12, n. 5, p. 61 - 71, Dez, 2019.

1. INTRODUÇÃO

A comunicação institucional possui meios distintos, porém todos com um objetivo em comum: estreitar as distâncias entre a instituição e seu público. Para que uma instituição contribua, efetivamente, com o exigido pela sociedade cumprindo aquilo que lhe cabe, a relação com o público é demandada a todo instante. É na relação com o público que a instituição acolhe a demanda do solicitante e deve por em prática o exercício de zelo pela imagem que tem (LARA, 2003).

A Universidade do Estado da Bahia (UNEB), em sua trajetória, buscou a associação com estudos e pesquisas no campo da Educação e Tecnologia da Informação e Comunicação desde 1995, ano em que foi implantado o Núcleo de Educação a Distância (NEAD), vinculado a antiga Faculdade de Educação do Estado da Bahia (FAEEBA), caracterizando-se como a primeira iniciativa da Universidade na modalidade à distância, no Departamento de Educação no Campus I (DEDC-I).

Em seguida, na década de 2000, constituiu-se uma linha de pesquisa no Programa Pós-Graduação em Educação e Contemporaneidade (PPGEduC) para discutir a Educação a Distância (EaD). Criando-se em seguida uma Coordenação Central de EaD, vinculada a Pró-reitoria de Ensino de Graduação (PROGRAD), a qual foi responsável por implantar os primeiros projetos de cursos na modalidade a distância da universidade. Esse processo possibilitou a UNEB se credenciar para a oferta de cursos a distância, junto ao Ministério da Educação (MEC), em 2005.

Em 15 de maio de 2014, a Unidade Acadêmica de Educação a Distância (UNEAD), da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), se institucionalizou com a publicação da Resolução nº 1051 e no Diário Oficial do Estado da Bahia, no dia 20 de maio de 2014. Essa ação deu a unidade responsabilidade pela EaD na UNEB.

Atualmente, a UNEAD da UNEB, sediada no Campus I, em Salvador, possui uma equipe multidisciplinar responsável em supervisionar, regulamentar e acompanhar as ações e projetos da modalidade no âmbito da universidade que se caracteriza como multicampi (UNEAD, 2018).

Estando diretamente vinculada à Reitoria, em permanente articulação com as Pró-reitorias Acadêmicas e Departamentos da UNEB, cabe a UNEAD, assegurar a Comunidade Interna e Externa a transparência nos processos de Comunicação que envolve a gestão dos recursos e ações executadas em prol do desenvolvimento da EaD, institucionalmente.

As instituições de ensino superior (IES) deve socializar informação e conhecimento. As redes sociais digitais, como ambiente de interação entre as instituições e seus públicos estratégicos, “tem requerido novas posturas e competências dentre as quais podem ser incluídas: [...] a disposição para o diálogo, a prática da transparência e o respeito à divergência de ideias e opiniões.” (BUENO, 2015, p. 3). A socialização de informações não deve levar em conta apenas a transparência da informação, mas sim o acesso a esta.

Para sobreviver, as universidades têm de estar a serviço de duas ideias mestras: sociedade de informação e economia baseada no conhecimento, e para isso, esses espaços têm de ser

transformados por dentro, por via das tecnologias da informação, da comunicação e dos novos tipos de gestão que focam na relação entre trabalhadores de conhecimento e os utilizadores ou consumidores (SANTOS; FILHO, 2008).

Partindo desta concepção é iniciado na UNEAD um processo para estabelecer um sistema integrado de comunicação por meio das redes sociais. O engajamento nas redes sociais, intensifica a divulgação e promove resultados eficientes para estratégias em campanhas. “Quanto mais eficiente e proativa é a comunicação que uma instituição faz com o público, mais fácil vai ser de o público lembrar positivamente dessa instituição.” (TAVARES, 2010, p.66).

A seguir, apresenta-se neste documento todo o processo de implementação, criação e execução das ferramentas de divulgação: Facebook (Figura 2), Instagram (Figura 1), Boletim Informativo (Figura 5) e o novo Portal Institucional (Figura 4) para Unidade.

Todo o processo de implementação e criação que efetivou o uso das ferramentas de comunicação, apresentado anteriormente foi com a supervisão da Coordenação Geral da UNEAD, foi realizado pela nova fase de gestão da Unidade.

A UNEAD aderiu as ferramentas de comunicação, para atender a demanda de promoção, por meio de estratégias da comunicação institucional. A opção de apresentar e explicar as ferramentas utilizadas para divulgar as ações externas e internas da UNEAD/UNEB é importante, tendo em vista que esse escrito destina-se compreensão das atividades que norteiam o processo de comunicação estratégico – interno/externo – da EaD da UNEB. Os resultados apresentados aqui fornecem também um relato-diagnóstico (2019) da comunicação da UNEAD, apontando as potencialidades geradas por meio dos mecanismos das ferramentas de comunicação.

2. ATIVIDADES REALIZADAS

Essa seção destina-se a apresentar a atuação nas redes e sociais, migração do campus virtual para o portal institucional da UNEB e implantação do Boletim Informativo na UNEAD.

2.1 ATUAÇÃO NAS REDES SOCIAIS

A consolidação para as instituições, das redes sociais mediadas por computador, é pertinente pela sua utilidade como meio de interação entre as organizações e seus públicos estratégicos. Essa interação surge da necessidade das instituições de assumir novas competências como “a capacidade de responder com agilidade, a disposição para o diálogo, a prática da transparência e a possibilidade de interagir com diferentes ideias.” (BUENO, 2015, p. 3).

As redes sociais entre outros meios de comunicação contribuem para melhora na criação de vínculos que não se caracterizam somente como funcionais, mas que também são de cunho efetivo. Segundo Recuero (2009) a expressão das redes sociais na internet pode ser resultado do tipo de uso que os atores sociais fazem de suas ferramentas. Portanto, as redes sociais analisadas na Internet são fundamentais para interação instituição-sociedade.

Em 2017, a Rock Content (2017), empresa que presta consultoria de marketing de conteúdo voltado para redes sociais na internet, realizou a Social Media Trends 2018, um relatório expositivo que investigou as principais práticas adotadas por instituições, empresas e organizações nas redes sociais digitais. Os dados dessa pesquisa foram obtidos com base em perguntas feitas a mais de 1.730 usuários.

Segundo a pesquisa, 38% dos usuários que acessam suas redes sociais gastam mais de quatro horas por dia navegando nesses espaços, 90% dos participantes desse panorama tem ensino superior, já o concluiu ou têm pós-graduação. Os participantes da pesquisa representam em sua faixa etária um número significativo de pessoas que tem entre 24 e 40 anos. Esse tipo de internauta, imerso na cultura digital, acessa perfis institucionais nas redes sociais em busca de informação e interação social (ROCK CONTENT, 2017).

As redes sociais são, portanto, um conjunto de dois elementos: atores (pessoas, instituições ou grupos – os nós da rede) e suas conexões (interações ou laços sociais). Uma rede, assim, serve para se conectar com um grupo social específico ou de interesse, a partir das conexões estabelecidas entre os diversos atores em rede (RECUERO, 2009).

No relatório intitulado – “Diagnóstico do sistema e processos da modalidade educação a distância da UNEB – Fase I – realizado em 2018 e elaborado pela equipe da UNEAD, na chamada Dimensão Administrativo/Financeira foi identificadas fragilidades relacionadas à comunicação, tais como: ausência de um canal de comunicação eficaz; comunicação entre os setores da Unidade deficiente entre outros.

Na Dimensão Tecnológica, citada no diagnóstico, detectou-se a necessidade de Implantação de um “Núcleo de Comunicação: Gestão Interna e Externa” (UNEAD, 2018). Após este diagnóstico, foi elaborado um planejamento de comunicação.

Em abril de 2019 foi apresentado a Coordenação Geral da UNEAD o “Plano de Comunicação 1.0”, realizado com base nas informações obtidas entre os meses de dezembro de 2018 e abril de 2019. O documento já prescrevia o desenvolvimento de soluções que visassem adequar a realidade da UNEAD a um contexto de mudanças estratégicas com foco na transparência, acesso a informação e contato com seu público, para atender justamente ao inferido pelas dimensões apresentadas.

Como afirma Santos e Filho (2008), para sobreviver as universidades tem de estar ao serviço da sociedade de informação e da economia baseada no conhecimento. Para subsistir, uma universidade precisa estar interagindo com seu público de interesse. Frente a esses pressupostos, entende-se que para a UNEAD a utilização de ferramentas que funcionam como meio para divulgar as ações Externas e Internas, corroboram para busca de um enfoque in loco, que implica o engajamento estratégico a partir de seus meios de comunicação.

O plano de comunicação apresentado a Coordenação Geral, elencou os seguintes itens: Diagnóstico (análise da situação); Objetivos; Públicos-Alvo; Ações a serem desenvolvidas; Estratégias; Recursos Necessários (humanos); Execução; Acompanhamento; Avaliação dos Resultados; Cronograma (organização das ações) e Orçamentos.

O referido plano de comunicação mencionava a inadequação e instabilidade efetiva dentro das plataformas de comunicação responsáveis por divulgar e atender o público, explicando que essas inadequações inviabilizavam a qualidade de uma comunicação que deveria estar sendo mediada de forma adequada.

Tendo em vista a Comunicação Institucional – que “é o conjunto de ações que visa divulgar informações aos públicos de interesse sobre os objetivos, as práticas, as políticas e ações institucionais de uma organização.” (TAVARES, 2010, p. 64) –, como estratégia para promoção da EaD da UNEB, o plano de comunicação previa a implementação no uso das redes sociais, atualização no layout do antigo portal (figura3) e uso de recurso audiovisual para propagação das ações institucionais estritamente ligadas à Unidade.

Em função do previsto no Plano de Comunicação, foi reativada a *fanpage* da UNEAD no Facebook (Figura 2) e no Instagram (Figura 1), que tem o seguinte visual:



Figura 1: Perfil da UNEAD no Instagram
Fonte: UNEAD (2019)



Figura 2: Fanpage da UNEAD no Facebook
Fonte: UNEAD (2019)

A atuação nas redes com o uso efetivo de outros meios de comunicação, possibilitou uma melhor identificação dos grupos de interesse com algum vínculo à instituição, o que atende aos anseios da instituição de se manter “conectada” com seu público externo.

Ao reativar as redes sociais, seguindo o “Plano de Comunicação 1.0” no dia 6 de maio de 2019, iniciou-se um processo de atenção as demandas não atendidas, o que incluía: analisar comentários não respondidos e formalizar respostas para os mesmos.

O público-alvo previsto no Plano de Comunicação inicial, incluía: Comunidade Estudantil; Servidores e Terceirizados; e Público Externo.

Sobre o uso de redes sociais Bueno (2015, p. 18) explica que:

Muito se tem debatido sobre a atuação institucional das organizações nas mídias e redes sociais digitais, especialmente em função de suas possibilidades, baixo custo, grande alcance e múltiplas oportunidades. A redução das distâncias físicas e a aproximação genuína em relação aos públicos são, certamente, fatores não desconsiderados pelas instituições, que, nos últimos anos, vêm cada vez mais utilizando o ambiente da internet, para construir e alavancar relacionamentos com seus mais diversos stakeholders, apresentando-os seus pontos de vista, ouvindo o que têm a dizer e, assim, criando uma interação verdadeiramente dialógica. [...] é fundamental compreender também que as redes sociais digitais não são estratégicas por si só, simplesmente pelo fato de existirem, e que o que realmente conta e se estabelece como diferencial competitivo é o uso estratégico e que se faz delas.

Como afirma Bueno (2015) e Recuero (2009), existe uma continuação da vida social. Nesse contexto, abordar o uso de instrumentos para comunicação estratégica nas redes sociais digitais, implica em específico ao que requer a UNEAD: associar a junção de técnicas de comunicação institucional aliadas ao digital, contemplando as diversas possibilidades que o ambiente possibilita.

Passada a etapa inicial de reativação das redes sociais, iniciou-se o processo de padronização das imagens de perfil e capa da fanpage. Para tal feito, foi realizada Reunião com a Assessoria de Comunicação (Ascom) para atender a essa demanda. Foi encaminhado após essa reunião a criação das marcas específicas para as redes sociais da UNEAD e levantada a questão da revisão do Layout do Portal Campus Virtual da UNEB (Figura 4) para atualização do mesmo.

2.2 PORTAL INSTITUCIONAL

A comunicação institucional possui o objetivo de conquistar a “simpatia, a credibilidade e a confiança de seu público de interesse com a utilização das estratégias de relações públicas”, enfatizando os aspectos relacionados a missão, visão e valores de uma organização (REGO, 1986, p.3).

Para Tavares (2010, p. 64) o objetivo principal da comunicação institucional é construir, manter e melhorar a imagem da empresa perante seus públicos. Tavares explica que as estratégias de comunicação institucional, promovem um conjunto de ações para divulgar informações

aos públicos de interesse sobre os objetivos, as práticas, as políticas e ações institucionais da organização.

Em Salvador, onde está locada a administração central da instituição, está a Assessoria de Comunicação (ASCOM) da Universidade do Estado da Bahia (UNEB). A ASCOM, diretamente vinculada à Chefia de Gabinete do Reitor, é órgão técnico de assessoramento, coordenação, execução, acompanhamento, controle e avaliação dos assuntos pertinentes à comunicação institucional para os públicos internos e externos da Instituição Universitária.

O sucesso de uma estratégia está diretamente ligado a manutenção, aos meios pelos quais esta é vinculada e a realização constante dos processos que inferem em sua realização. Ao pensar em uma Unidade, é necessário observar, que mesmo estando locada em uma instituição que conta com uma Assessoria de Comunicação, esta Unidade não fará uso exclusivo dos serviços da Assessoria já que esta está para atuar em uma dimensão mais direcionada.

Por meio do antigo site da UNEAD (Figura 3), os estudantes tinham acesso ao AVA e obtinham informações sobre a Unidade. Contudo, visitando o site o usuário lidava com um ambiente virtual que estava com informações desatualizadas e que possuía diversos hiperlinks com problemas.



FIGURA 3: Portal Institucional da UNEAD, intitulado Campus Virtual UNEB
Fonte: UNEAD (2019)

A Coordenação Geral da UNEAD deixou explícito em diversas reuniões, notificadas em Atas institucionais, seu desejo em institucionalizar a aparência da UNEAD, o que incluía a atualização do Campus Virtual (Figura 3) da UNEAD para um Portal que estivesse vinculado ao Portal Institucional da UNEB, objetivando, sobretudo enraizar a identidade visual da Unidade à da Universidade, para fazer com que os discentes pudessem se sentir cada vez mais pertencentes a UNEB. Foi então realizada uma reunião de encaminhamento a essa demanda com gestores da UNEAD, da ASCOM

e da Gerência de Informática (GERINF).

Após reunião com a GERINF, foi construída a estrutura do novo portal, com foco no acesso a informação. O Portal Institucional padronizado possui uma infraestrutura de portal desenvolvida com base nos eixos de conteúdo, arquitetura da informação e identidade visual da UNEB. O modelo permite que cada informação contida, seja reconhecida como propriedade digital da UNEB, gerando um ambiente seguro, responsivo e de credibilidade junto aos internautas.



FIGURA 4: Novo Portal Institucional da UNEAD
Fonte: UNEAD (2019)

As mídias têm exigido novas posturas das instituições, particularmente no que diz respeito ao desenvolvimento de estratégias adequadas de comunicação (BUENO, 2015).

O ambiente que é um Portal Institucional também é capaz de atrair novos alunos e promover a EaD da Universidade se tiver uma ampla divulgação. Contudo, foi preciso pensar em um meio que não permitisse faltar com a atenção efetiva ao público interno da UNEAD/UNEB e em atendimento a essa demanda a Coordenação Geral da UNEAD solicitou a criação de um Boletim Informativo com veiculação mensal.

2.3 BOLETIM INFORMATIVO

A comunicação interna é de extrema importância. Segundo Lara (2003), os órgãos e instituições públicas não se atentam a comunicação interna porque estão sempre preocupados com a formação da opinião pública (p. 96). O autor explica que é importante utilizar como meio de divulgação interna um instrumento adequado para fazer uma comunicação rápida e eficaz.

Em atenção ao público interno da UNEAD, a Coordenação Geral solicitou a criação conjunta de

um Boletim Informativo para divulgar as ações da UNEAD, então o veículo de comunicação foi pensado com foco em divulgar ações internas e avisos em atenção aos servidores técnicos e colaboradores da UNEAD.

Um boletim informativo precisa ser claro, informar de maneira direta, trazendo novidades e informações pertinentes ao público-alvo escolhido. [...] É importante lembrar que um mesmo tipo de instrumento de comunicação não consegue atender aos diferentes públicos de uma instituição. Deve-se levar em consideração a necessidade de uso de recursos diferentes para públicos diferentes. (UNEB, s.d.) A primeira edição do Boletim Informativo ganhou forma e foi divulgado com a capa abaixo:



FIGURA 5: Capa da 1ª Edição do Boletim Informativo UNEAD
Fonte: UNEAD (2019)

Esse meio de comunicação, foi então veiculado internamente, tornando-se o principal meio de comunicação interna da UNEAD, assumindo uma periodicidade mensal. É importante salientar que a maneira como se aplica as estratégias de comunicação, tem proporcionado um melhor resultado, tendo em vista uma efetividade no uso das ferramentas citadas para conquista dos seguidores e trabalhadores da UNEAD.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A revisita a literatura aplicada às estratégias de comunicação, incluídas a esse relato, foi feita com a intenção de proporcionar ao leitor um melhor entendimento e aproximação dos eventos

supracitados, ligados diretamente à área de Comunicação.

No capítulo dois, a apresentação dos meios de comunicação da UNEAD, reforçaram a importância do seu uso. A implantação das diferentes redes sociais oportunizou um melhor processo de comunicação da UNEAD com os diferentes públicos estratégicos. Os alunos na maioria das vezes passam mais tempo na rede social que, por exemplo, visitando o portal institucional.

A atualização do Campus Virtual para o Portal Institucional permitiu aos estudantes uma identificação mais forte com a UNEB, pois, com essa mudança os discentes da EaD da Universidade passaram a ter acesso ao ambiente virtual pela “porta da frente” que é o Portal da UNEB. Após a atualização, cada informação contida, é reconhecida como propriedade digital da UNEB, gerando um ambiente seguro, responsivo e de credibilidade junto aos internautas.

A implantação do Boletim Informativo ajudou na consolidação da cultura organizacional, já que todos partilham da mesma informação. O boletim tornou-se o principal meio de comunicação interna da UNEAD com uma periodicidade mensal, é através deste que a comunidade acadêmica da UNEB tem acesso as iniciativas e ações da UNEAD.

O objetivo desse trabalho de descrever a experiência de implementação e utilização de ferramentas que funcionam como meio para divulgar as ações externas e internas da UNEAD/UNEB, foi atendido e a produção deste Relato de Experiência corrobora para descrição de um enfoque que a referida Unidade tem no engajamento a partir de estratégias da comunicação.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, H. S. **Plano de Comunicação 1.0**. Salvador: Unidade Acadêmica de Educação a Distância, 2019.

BUENO, Wilson Costa (org.). **Estratégia de Comunicação nas Mídias Sociais**. Barueri: Manole, 2015.

LARA, Maurício. **As Sete Portas da Comunicação Pública**: Como enfrentar os desafios de uma assessoria. Belo Horizonte: Gutenberg, 2003.

RECUERO, Raquel. **Redes Sociais na Internet**. Coleção Cibercultura. Porto Alegre: Editora Sulina, 2009.

REGO, Francisco Torquato. **Comunicação Empresarial e Comunicação Institucional**. Vol. 11. São Paulo: Summus, 1986.

ROCK Content. **Social Media Trends 2018**. Disponível em: <<https://materiais.rockcontent.com/social-media-trends>> Acesso em 31 nov. 2018.

SANTOS, Boaventura de Souza; FILHO, Naomar de Almeida. **A Universidade no século XXI:** para uma universidade nova. Coimbra: Almedina, 2008.

SANTOS, Boaventura de Souza. **A Universidade no Século XXI:** para uma reforma democrática e emancipatória da Universidade. 3 ed. São Paulo: Cortez, 2011.

TAVARES, Maurício. **Comunicação Empresarial e Planos de Comunicação.** 3.ed. São Paulo: Editora Atlas, 2010.

UNEAD, Unidade Acadêmica de Educação a Distância. **Relatório:** Diagnóstico do Sistema e Processos da Modalidade Educação a Distância da UNEB – Fase I. Salvador: Unidade Acadêmica de Educação a Distância, 2018.

_____. @uneaduneb – Instagram. Disponível em: <https://www.instagram.com/uneaduneb/>> Acesso em: 15 Set. 2019.

_____. /uneaduneb – Facebook. Disponível em: www.facebook.com.br/uneaduneb> Acesso em: 15 Set. 2019.

_____. Campus Virtual. Disponível em: <www.campusvirtual.uneb.br> Acesso em: 15 Jan. 2019.

_____. Portal UNEAD/UNEB. Disponível em: <www.unead.uneb.br> Acesso em: 15 Set. 2019.

_____. Boletim Informativo 01. Disponível em <<http://unead.uneb.br/wp-content/uploads/2019/11/Boletim-01.pdf>> Acesso em: 15 Set. 2019

Maurício Henrique Smith Freire Le

mauriciosmith.ufba@gmail.com

Bacharelado em Administração pela Universidade Federal da Bahia (UFBA), com graduação em Bacharelado Interdisciplinar em Humanidades pela UFBA.

Angélica Olímpia de Oliveira Santos

angelicaolimpia@hotmail.com

Graduada em Administração pela Universidade do Estado da Bahia (UNEB). Atuou como estagiária no Centro de Pesquisa em Educação e Desenvolvimento Regional (CPEDR) da UNEB, desenvolvendo atividades como auxiliar de pesquisa, com carga horária de 20 horas semanais, totalizando 2.080 horas ao fim da experiência.

Faculdade Adventista da Bahia

BR 101, Km 197 – Caixa Postal 18 – Capoeiruçu - CEP: 44300-000 - Cachoeira, BA

Caderno de Educação e Cultura 2019
Especial

RESENHA DO LIVRO “O QUE É RACISMO ESTRUTURAL?” DE SILVIO LUIZ ALMEIDA

RESUMO

Essa resenha apresenta o livro “O que é Racismo estrutural?”, de autoria de Silvio Luiz de Almeida, lançado em 2018. A obra traz uma discussão sobre Raça, Racismo e a estrutura das relações sociais, ao longo de cinco capítulos, tendo como suporte autores reconhecidos pelos seus estudos da teoria crítica racial. No primeiro capítulo denominado Raça e Racismo, aspectos como preconceito, Racismo e discriminação são os pontos centrais desta discussão. Racismo e Ideologia, apresenta no segundo capítulo a discussão sobre a naturalização do Racismo, ideologia e estrutura social do Racismo e suas concepções. No terceiro capítulo, Racismo e Política, São apresentados os conceitos de Estado, Estado e Racismo nas teorias liberais Raça e nação. A discussão envolve a negação do Racismo e a evolução do conceito de democracia racial. O quarto capítulo denominado Racismo e Direito, apresenta conceitos de direito, suas modalidades. e como este instrumento é usado pelo Estado. No quinto e último capítulo, Racismo e Economia, são abordados trazendo fatores como Racismo e desigualdade, uma visão estrutural do Racismo e da economia para o centro da discussão. O livro tem potencial informativo e reflexivo, alertando sobre costumes naturalizados e suas implicações.

Palavras-chave:

Racismo. Raça. Racismo Estrutural.

LE, Maurício Henrique Smith Freire; SANTOS, Angélica Olímpia de Oliveira. **Resenha do Livro “O Que É Racismo Estrutural?” de Silvio Luiz Almeida.** Revista Formadores - Vivências e Estudos, Cachoeira - Bahia, v. 12, n. 8, p. 72 - 82, Dez, 2019.

Esta resenha busca trazer a recente produção do Prof. Dr. Sílvio Luiz de Almeida denominada “Racismo Estrutural”, elaborada com a intenção de definir o conceito de Racismo Estrutural a partir de sua definição histórica possibilitando a compreensão deste fenômeno no que tange a constituição prática e simbólica das sociedades contemporâneas. Esta produção faz parte da coletânea “Feminismos Plurais” a qual se refere à questão elementar do recorte de “Raça” a fim de ensejar o que podemos conceber como estratégias insurgentes de mobilização que por sua vez podem operar como uma ressignificação da condição dos corpos negros, fomentando a valorização da negritude, isto é, reivindicando a consciência negra cuja prática atua por meio da reação intelectual e política às condições impostas pelo Racismo Estrutural (FANON, 2008). Busca-se sobretudo trazer e reivindicar a consciência do corpo negro a partir da perspectiva do empoderamento visando o instrumento de emancipação política e transformação social de grupos e sujeitos historicamente vulnerabilizados e oprimidos sob a prerrogativa de instaurar homens e mulheres negras como sujeitos políticos e protagonistas das dinâmicas sócio-políticas: trata-se não só de divergir para com a hegemonia da branquitude, mas pela reafirmação de ontologias e epistemologias dissidentes as quais são negligenciadas pela democracia liberal universalizadora, tendo como foco principal visibilizar a questão do Racismo Estrutural, compreendendo esta análise como exigência teórica primordial para entendimento de enunciados, estatutos e discursos de poder contemporâneos.

Nesta produção científica o autor promove sua análise a partir de cinco capítulos, seriam estes respectivamente: Racismo e Ideologia, Racismo e Política, Racismo e Direito, Racismo e Economia.

Inicialmente, faz-se necessário o esclarecimento quanto ao que pode se entender enquanto Racismo e como este se constitui estruturalmente. Para entender o conceito de Racismo o autor se apropria do conceito de Raça entendendo este fenômeno a partir de um panorama processual e histórico, isto é, evidenciando que por detrás da palavra há sempre contingência, conflito, poder e decisão (ALMEIDA, 2018). A partir dessa visão, entende-se a história da Raça ou das Raças como um processo de constituição política e econômica das sociedades contemporâneas. Importante ressaltar que a apropriação pragmática do termo Raça surge com a constituição filosófica-antropológica do sujeito universal - homem europeu - concomitantemente com o projeto Iluminista, cujos enunciados virão a conferir assimetrias e hierarquizações entre povos civilizados e primitivos, isto é, atrasados e passíveis de serem exterminados e/ou colonizados. Tal constituição do homem moderno se dá a partir de processos históricos e mudanças na escala socioeconômica sob a intrínseca prerrogativa de categorização de sujeitos, que a partir da Ciência Positivista intensificará seu caráter classificatório definindo sujeitos, povos e culturas a partir de determinismos biológicos e geográficos - fator que trataremos mais a frente e que ficou conhecido como Racismo científico. Destaca-se o Iluminismo enquanto produto meganarrativa de revoluções de cunho liberal, as quais promoveram transformações estruturais - reorganizações societárias e modificações do mundo - a partir de suas revoluções constituídas globalmente possibilitando a transição agressiva da sociedade em sua qualidade feudal para o modelo de produção capitalista.

Surge o homem moderno e civilizado, ao qual goza de direitos universais - liberdade, igualdade, do Estado de direito e do mercado - que é portador de razão e portanto arauto destes termos liberais da incorporação do *ethos* iluminista.

Nota-se então que a produção e apropriação do termo Raça, pertence a uma acepção histórica, dado que este termo surge enquanto parametrizador de sociabilidades, situando-se como um mecanismo complexo que ao mesmo tempo em que vulnerabiliza grupos sociais, empodera-se a partir da deificação do corpo branco, tido então como universal. Podemos a partir desta afirmação entender que o branco torna-se regra, ao mesmo tempo em que o negro torna-se exceção, possuidor de Raça e de características particulares, estranhas e degeneradas em relação ao universalismo proposto pela ideia eurocêntrica de sujeito.

Este paradoxo e contradição do sujeito iluminista vai ser muito bem descrito por Achille Mbembe (2018), cuja percepção estabelece relações intrínsecas entre colonialismo e liberalismo, entendendo o primeiro termo como projeto de universalização do segundo, no entanto, a violência com a qual opera o colonialismo o coloca como prática aquém da liberdade e igualdade proferidas pelo projeto iluminista, em outras palavras, colonizar está mais para uma prática antiliberal do que qualquer outra qualidade, visto que, essa nega aos colonizados qualquer possibilidade de se tornarem iguais ou livres perante os colonos, e sequer são reconhecidos como seres humanos.

Como dito anteriormente o conceito de Raça surge como pretexto para classificação instrumental de seres humanos, servindo então como tecnologia do colonialismo legitimando explorações, genocídios e epistemicídios de inúmeras populações colonizadas. Dentro do espectro de Raça, os incivilizados são então àqueles cuja identidade vazia não possui história, são irracionais, primitivos, degenerados e envoltos em feitiços e superstições.

Tratado o surgimento do ideário filosófico europeu de caráter iluminista, sobretudo no séc. XVIII, podemos então desenvolver o raciocínio de acordo com as mudanças propostas pelo espírito positivista do séc. XIX, ao qual nas palavras de Sílvio Almeida (2018) ampliam a noção de *homem* enquanto objeto científico e não tão somente filosófico. Desta forma, a pele não-branca passará a ser estigmatizada e subalternizada não só através da ótica filosófica-antropológica, mas, a partir da legitimação dos enunciados científicos cujos discursos possuem como pano de fundo ideias voltadas para o determinismo biológico e cultural. Nasce então a ideia de que características biológicas e geográficas são elementos explicativos da hierarquização humana, postulados que por sua vez virão a conjugar o que conhecemos hoje como Racismo científico.

Se por um lado a hierarquização a partir da Raça e da centralidade na figura do sujeito iluminista viriam a configurar dispositivos de legitimação do colonialismo, logo, o neocolonialismo se apoiaria no discurso de inferioridade racial dos povos colonizados, com o adendo da certificação dos postulados científicos de ordem ocidental e eurocêntrica: a inferioridade torna-se uma condição cientificamente atestada, cuja atestação permitiria e justificaria o genocídio e exploração de grupos categorizados a partir de traços físicos, origens geográficas e formas de existir dissidentes do ideário universal.

Nota-se então que o termo Raça e sua respectiva apropriação possui suas raízes históricas intrinsecamente vinculadas à estruturação das sociedades contemporâneas, sendo impossível conceber a noção de modernidade sem entender a questão de Raça (FOUCAULT, 1975). A noção de Raça é antes de tudo um fator político, no entanto, no que podemos entender enquanto Racismo e como este se debruça historicamente.

O Racismo é um processo de constituição de vantagens e desvantagens a grupos sociais, caracterizando-se sobretudo, não através de atos isolados ou eventuais, mas a partir de Instituições e Estruturas sociais, políticas e econômicas. Qualifica-se por ser uma forma sistemática de discriminação que tem a Raça como fundamento. Para entendermos melhor, faz-se necessário ir além do que entendemos por Preconceito, para que não cometamos o erro crasso de reduzirmos um fenômeno de natureza estrutural à uma perspectiva *individualista*, que é resultado de uma influência maior.

Preconceito ou o agir de forma preconceituosa se define a partir do julgamento baseado em estereótipos acerca de indivíduos que pertençam a um determinado grupo, podendo ou não resultar em práticas discriminatórias. Estes estereótipos são constituídos no imaginário social e reforçam a estigmatização de indivíduos de acordo com suas identidades, cultura, etnia, etc. É importante entender que esta dimensão *individualista* é quase sempre confundida com o Racismo de ordem estrutural, sempre recorrendo à medidas e soluções de cunho biográfico, como no caso de punições de ordem jurídica à indivíduos preconceituosos, pautando o Racismo como uma mera manifestação de relações interpessoais que podem ser sintetizadas em desvios de comportamento ou irracionalidades. É certo dizer que diferente de soluções liberais de orientações coercitivas ou esclarecedoras, o Racismo opera na normalidade jurídico-legal, sendo enfatizado por meio de práticas cotidianas, mecanismos estatais e orientações ideológicas às quais propõem a naturalização da existência de uma sociedade racializada, entendendo-se o Racismo enquanto processo histórico estrutural e estruturante das relações de poder contemporâneas.

O Racismo como Ideologia opera como naturalização deste processo, pois fornece explicações racionais e justificativas da desigualdade racial, integrando-se às normas estabelecidas. Nas palavras do autor o Racismo tem de ser percebido enquanto fenômeno institucional e estrutural, e sobretudo enquanto conjunto ideário que molda o inconsciente coletivo da sociedade moderna. Importante entender que o Racismo não depende de uma ação consciente para existir, já que a vida, a cultura e o próprio imaginário social são delimitados por padrões de clivagem social estabelecidos pelo próprio Racismo, Almeida (2018) afirma que:

“[...]brancos exercem consciente ou inconscientemente a discriminação racial em seus cotidianos, por meio de pequenas técnicas, procedimentos, fenômenos e mecanismos adquiridos e reproduzidos culturalmente: ser branco é resultado de uma construção social que se expressa materialmente na dominação exercida por indivíduos considerados brancos.”

Como toda Ideologia, o Racismo se constitui em práticas sociais concretas, estruturantes das relações e que por meio de sua condição institucional necessita do aval dos sistemas jurídicos, políticos e econômicos que perpetuem a condição de práticas discriminatórias objetivas. Almeida (2018) propõe modificações à célebre frase de Simone Beauvoir(1960): *uma pessoa não nasce branca ou negra, torna-se*, a partir de compartilhamentos de sentidos coletivos e de redes simbólicas, ou seja, com base na internalização do Racismo que opera estruturalmente, constituindo condições sociais e imaginárias que produzem identidades, percepções de mundo e consequentes reproduções de sua ideologia. O Racismo em sua dimensão ideológica pode ser entendido como a teoria do *Habitus* proposta por Pierre Bourdieu (1963) de tal forma que podemos analisá-lo como Instituição que propõe configurações culturais, no qual processos

de construção sócio-políticas passam a ser mediados por sua existência produtora de valores culturais e referências identitárias. O Racismo produz e se reproduz, a partir de sua influência e poder, formas permanentes e dinâmicas de relação (ELIAS, 1970).

Observa-se então modificações históricas na apropriação da ideologia racista, que por sua vez, operou a partir de distintos meios com objetivo de atender e pleitear demandas práticas do colonialismo, via o surgimento do conceito de Raça e hierarquização de indivíduos. Não obstante, visou também suprir objetivos do projeto neocolonialista e imperialista por meio da racionalização científica do Racismo, num movimento pseudo-científico. Já em tempos modernos - 1920 - buscou atingir necessidades de domesticação de corpos, por meio de sua humanização, num sentido de arrefecimento e controle eficiente de conflitos propostos pela luta de classes e desigualdades sociais, na busca pela captação de mão-de-obra, projeto então orquestrado pela emergente narrativa da democracia racial.

Faz-se importante entender o reforço narrativo em relação ao Racismo, seja por meio de discursos populares e da cultura de massa, seja através de teorias filosóficas e científicas, podendo levar a entender a relação amistosa entre Racismo e Ciência, que como percebe-se pode atuar alimentando e fomentando violências, etnocentrismos e eugenias, tendo em vistas outros exemplos históricos, como no caso do Nazismo ou do Apartheid, cientificamente e socialmente convalidados e reafirmados.

Na tentativa de conceber relações entre Racismo e Ideologia, torna-se indispensável ao autor estabelecer conexões entre Racismo e Política, visto que a *negrofobia* estabelece-se como política pública, isto é, a gestão dos Estados Modernos se fazem a partir do gerenciamento de corpos negros, sejam estes adestrados em postos de sub-trabalho, contidos nas favelas, mutilados nos centros urbanos ou encarcerados nos complexos industriais-prisionais.

Neste capítulo, o autor retoma a discussão sobre Racismo, apontando como este se revela nas relações sociais ao longo dos tempos, ressaltando a importância de investigá-lo sob o ponto de vista da “institucionalidade e do poder”.

Para Almeida, O Racismo é fomentado nas estruturas Estatais, e se conecta com a política a partir da classificação de pessoas e divisão de indivíduos em classes e grupos. Nesta mesma linha de pensamento, Goldberg (2001), entende que “o Racismo não é um dado acidental, mais é um elemento constitutivo dos Estados modernos”.

No contexto das teorias liberais para o Estado, não há relevância no trato da questão racial. Nota-se uma aproximação com as ideias individualistas e um distanciamento da responsabilidade Estatal, transferindo para a sociedade democrática o papel de combater o Racismo “e instituir o “império da lei”. na perspectiva liberal” (ALMEIDA, 2018).

Ainda neste capítulo o autor relata que os caminhos existentes para explicar a associação entre Raça e política a partir de teorias que estudam o Estado através da ética, limitam-se a fatos institucionais ou jurídicos da organização política ou não terão dados suficientes para fazê-lo.

Em Estado, poder e capitalismo faz referência a Joachim Hirsch (2010), que entende o estado como a “condensação material de uma relação social de força”,

Contextualizada a formação dos Estados contemporâneos, o autor discorre sobre a organização política da sociedade e a troca mercantil, focando na necessidade dos indivíduos relacionarem-se entre si como livres e iguais fator preponderante para a existência da sociedade capitalista, cabendo ao Estado garantir o direito a liberdade individual, igualdade formal, tão somente diante da lei e à propriedade privada, pois em condição oposta não haveria contratos, mercado ou capitalismo.

“A particularidade do modo de socialização capitalista reside na separação e na simultânea ligação entre “Estado” e “sociedade” e “sociedade”, “política” e “economia” (ALMEIDA, 2018)”.

Nota-se então ao longo da história, que para além de mediador, o Estado é também um espectador isento das condições de sociabilidade do capitalismo, e conseqüentemente ligado a outras formas sociais do capitalismo: mercadoria, propriedade privada, dinheiro, finanças, jurídica, liberdade e igualdade. Nota-se então uma relação de dependência onde o Estado atesta a existência do mercado, e o crescimento do capital ordenado pelo mercado dá sustentação ao Estado, demonstrando que embora não detenha controle total da economia por conta dos movimentos políticos, sociais bem como os diversos enfrentamentos causados por pequenos grupos na busca de guiar o Estado e seus aparelhos de força, quando vários grupos em crise fragilizam a produção da sociedade, a autonomia do Estado se afirma por meio de mediações.

Nas sociedades capitalistas, conflitos raciais, sexuais, religiosos, culturais e regionais, remetem a um período que antecede o capitalismo, adotando com ele porém, aspectos particularmente capitalista, o que torna essencial o entendimento do capitalismo uma vez que o jugo de classe se apresenta nas mais diversas maneiras de opressão racial e sexual. Segundo Almeida (2018).

[...] as classes quando materialmente consideradas também são compostas de mulheres, pessoas, negras, indígenas, gays, imigrantes, pessoas com deficiência, que não podem ser definidas tão somente pelo fato de não serem proprietários dos meios de produção, {...} Para entender as classes em sentido material, portanto, é preciso, antes de tudo dirigir o olhar para a situação real das minorias.

Raça e Nação aponta a importância das ideias nacionalistas para a concepção de uma narrativa acerca da unidade do Estado partindo do ilusório que remeta a uma naturalidade ou identidade comum.

A integração deste novo mundo, está atrelado ao aparecimento de identidades novas efetivadas na língua, religião, relações de parentesco, sentidos, desejos e padrões estéticos. Almeida (2015) aponta estes fatores como constitutivos do imaginário social de unidade nacional de pertencimento cultural que agregam identidades individuais e coletivas, comunidade e Estado.

Ao ocupar lacunas da sociedade capitalista, o nacionalismo mascara a conscientização dos choques de classe, de grupos e da violência sistemática do processo produtivo.

Na construção do nacionalismo considera-se a exclusão ou agregação de tradições, costumes, culturas regionais e particulares, que ocasionalmente entrem em conflito com o Estado nação.

A partir de uma lógica própria, o nacionalismo estabelece critérios de classificação, inclusão ou exclusão de indivíduos controlada pelo poder político.

Gilroy (2012) entende Raça e Racismo como resultado do intercambio e do fluxo internacional de pessoas, de mercadorias e de ideias, englobando imperiosamente uma dimensão afro-diasporica.

Atualmente, a divisão racial do trabalho é facilmente constatada, sobretudo quando se trata de indivíduos pertencentes a grupos minoritários, e que tem salários menores e estão mais vulneráveis a trabalhos insalubres ou precarizados.

Falando em representatividade, Almeida (2018), aponta a importância da participação de minorias em ambientes de autoridade e influencia social, sobretudo nos meios de comunicação e academia, ressaltando porém que “o Racismo não se resume a um problema de representatividade, mas é uma questão de poder real.

Alicerçado em Foucault (2014), para quem Racismo, mais que discurso ou ideologia, é uma tecnologia de poder, com funções específicas, diferentes das demais que dispõe o Estado, tendo notadamente em uma extremidade, o exercício do poder do estado sobre a vida, o biopoder, disciplinar e regulamentador e na seguinte o desenvolvimento de uma ligação favorável com a morte do outro.

Ao investigar a soberania, Mbembe (2018), aponta três aspectos que para ele são determinantes ao estabelecimento da necropolítica: a conexão entre biopoder, estado de exceção e estado de sitio, tendo a Raça como ponto central. Para ele, regiões onde a lei não alcança e o estado não tem o controle, são espaços propícios para a violência do estado de exceção agir em nome da civilização.

Do neoliberalismo surge o devir-negro no mundo, pouco relacionado à cor da pele, mas voltado majoritariamente ao viver para a morte, convívio com o medo, a pobreza e a miséria. Nesta mesma linha Marielle Franco (2018), entende necropoder, como a formação da soberania englobando ocupação militarizada, estado de sitio e a violência da exceção permanente, tendo como núcleo da tecnologia da necropolítica, intervenções militares e processos de pacificação, o elemento racial.

No quarto capítulo o autor o autor discorre sobre direito e Raça, apresentando uma síntese das quatro principais ideias do direito: direito como justiça, percebido como um valor para além das regras jurídicas, direito como norma, direito como poder e direito como relação social e como estes estão ligados ao processo estrutural do Racismo, caracterizando em seguida autores que acreditam no direito natural com critérios anteriores a determinação de regras pelo estado como jusnaturalistas, e os que percebem o direito a partir dos critérios estabelecidos pelo estado como juspositivistas.

O direito como poder reflete o “mecanismo de sujeição e dominação” (FOUCAULT (2010)). Essa concepção do direito tem papel dúbio uma vez que pode ser vista na posição antirracista em alguns momentos, ou em contextos intimamente ligados ao Racismo, política ou ideologicamente em outros.

Pensar o direito enquanto relação social é voltar o olhar não só para as questões jurídicas, mas para as relações sociais como um todo. Se inicialmente estas relações eram traçadas pela força dos senhores de escravo ou senhores feudais, na idade moderna o liberalismo traz novas nuances,

culminando na idade contemporânea com o capitalismo e a troca mercantil.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos celebrada após a segunda guerra em 1948, a Convenção III, de 1985, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), No Brasil a lei Afonso Arinos em 1951, a Constituição de 1988, e a lei Caó de 1989, representam algumas das conquistas significativas oriundas das luta antirracismo encampadas pelos movimentos sociais.

Apesar da longa trajetória e histórico de luta antirracismo, o tema ganhou notoriedade apenas no século XX, com a ascensão política dos movimentos sociais, numa jornada compartilhada com diversos segmentos culturais e ideológicos, pautado no liberalismo, existencialismo e marxismo.

O uso do direito na luta antirracista foi determinante para a derrubada do sistema normativo da segregação racial, bem como para as conquistas de cidadania, embasadas em dois fundamentos jurídicos: promoção da pluralidade e da diversidade e a necessidade de reparação histórica às minorias.

A crítica ao liberalismo e a ideia de neutralidade racial e a crítica a predominância teórica do eurocentrismo, foram o cerne do estudo da relação entre Racismo, direito e poder.

No Brasil, os movimentos sociais tiveram grande participação na construção dos direitos fundamentais e sociais previstos na Constituição de 1988 e nas leis antirracistas, como a lei 10.639/2003, as leis de cotas raciais nas universidades federais e no serviço público, no Estatuto da Igualdade Racial e também nas decisões judiciais, inclusive com contribuições técnicas e teóricas de grande relevância (ALMEIDA, 2018).

Importante ressaltar, que políticas de combate ao Racismo estarão sempre ligadas as questões políticas e econômicas da sociedade.

Na última parte do livro o autor preocupa-se com a relação entre Raça e Economia e como estas relacionam-se perversamente numa produção incessante de desigualdades econômicas que inferiorizam ainda mais a condição do homem negro na sociedade moderna. Visto que, falar sobre economia é falar também sobre desigualdade, o autor tenta traçar linhas de raciocínio que conectam a Raça como marcador da desigualdade econômica. Para isto, se apropria de referenciais teóricos de diferentes autores aos quais fornecerão distintas críticas acerca da estrutura econômica discriminatória. Como no caso de Gunnar Myrdal (1944) que busca explicar a desigualdade econômica a partir do que ele considera como *causas cumulativas* reprodutoras de *circuitos fechados*, reiterando a possibilidade de mudanças institucionais e reorientações morais operarem como fatores mitigadores da desigualdade, diferente de Oliver Cox (1970) ao qual oferece a mudança estrutural e revolucionária de enfrentamento ao capitalismo como saída à desigualdade econômica de ordem racial.

O importante a perceber é que independente de teorias que busquem responder essa relação - sejam estas clássicas ou neoclássicas - há uma relação íntima entre o modelo de produção capitalista e o Racismo, visto que o primeiro em seu processo de acumulação incide diretamente em mecanismos de discriminação racial, seja por meio da divisão racial do trabalho, por meio do desemprego desigual entre grupos raciais, pelo diferencial de salários entre trabalhadores negros e brancos ou pela reprodução precária da força de trabalho negra, relegada a (sub)dignidade do trabalho útil (SOUZA, 2018).

Temos dois tipos de discriminação enviesados do ponto de vista econômico e estrutural, e estes se traduzem em formas objetivas e subjetivas, segundo o autor, respectivamente:

1. Políticas econômicas estabelecem privilégios para o grupo racial dominante ou prejudicam as minorias;
2. O Racismo faz com que a pobreza seja ideologicamente incorporada quase que como uma condição biológica de negros e indígenas, naturalizando a inserção no mercado de trabalho de grande parte das pessoas identificadas com esses grupos sociais;

O Racismo então, normaliza a superexploração do trabalho e justifica a inferiorização dos corpos negros, acometidos por violências orquestradas pelo capitalismo que se instalou nas periferias sob a lógica colonialista. Sílvia Almeida (2018) constata portanto que o Racismo é elemento constituinte da política e da economia sem o qual não é possível compreender suas estruturas.

O autor possibilita também a análise panorâmica da estruturação econômica do Brasil, que nas palavras de Celso Furtado (1992), constituiu-se por uma modernização conservadora, a qual pautou-se pelo amplo crescimento econômico que por sua vez negligenciou aspectos sociais, ocultando conflitos sociais e inclusive os de natureza racial. Entende-se então que a modernização foi em si racista, visto que foi marcada por ambiguidades estruturais demarcadas pela presença simultânea de espaços desenvolvidos e subdesenvolvidos.

Outra contribuição essencial é a de Florestan Fernandes (2017) no que ele chama de dilemas de luta de classes/luta de Raças, uma vez que ao se classificar socialmente o homem negro, entende-se este como proletário e como detentor de um corpo negro, portanto, duplamente violentado, ao qual não é apenas acometido pela fome mas é também assassinado e invisibilizado pela cor de sua pele. Esta afirmativa nos faz compreender que, para que exista uma consciência de classe, faz-se necessário antes compreender a consciência do problema racial.

Dito isto, busca-se entender a relação entre Racismo, Estado e Capitalismo, visto que, conforme assinala Benevides (2016):

o próprio Estado utiliza-se de sua qualidade burocrática e dispositivos jurídico-legais para contemplar a necessidade material a qual a ordem sociometabólica capitalista precisa - numa forma de reciprocidade dialética; Isso significa que o Estado se afirma como pré-requisito indispensável para o andamento permanente do sistema do Capital em seus macro e microcosmos.

Em outros termos é importante pensar que a estabilidade econômica e política em termos capitalistas se traduz no funcionamento regular do processo de perpetuação do modelo capitalista ao qual sempre resultou em formas renovadas e múltiplas de violência e subjugação da população negra (ALMEIDA, 2018), apoiadas pelo poder estatal.

O autor finaliza o livro, com a noção de crise como elemento constitutivo do sistema capitalista, ao qual possui como *locus* operacional a promoção de desigualdades e instabilidades sócio-econômicas. Nesses momentos de crise - o autor cita a queda do Welfare State - instaura-se o desmonte dos direitos sociais, conjuntura na qual permite que o interesse econômico se imponha sem apeias aos direitos sociais e interesses vitais da população. A economia compra a política e destitui a população de seus direitos por meio da sanção do Estado Liberal-Democrático, ao qual submetido ao Capital torna-se um reprodutor e promotor de privatizações e precarizações

dos serviços públicos, tal como a precarização das condições de trabalho. É de certo afirmar que tal como já foi dito, O Estado Capitalista e Racista violenta duplamente corpos negros, pobres, moradores de periferia e trabalhadores, que por meio da redução e enxugamento do papel do Estado sofrerão incisivamente com violências organizadas por este Estado.

Para Almeida a superação do Racismo consiste na elucidação quanto à sua existência e atuação estrutural dos processos de dominação, para que desta forma seja possível o estabelecimento não só de modos alternativos de organização da sociedade, mas de políticas antirracistas (DAVIS, 2016) que visem restituir e reivindicar direitos de uma maioria negra - 54%, segundo dados do IBGE (2019) - ceifada pelo Racismo de ordem estrutural.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Estado, direito e análise materialista do Racismo**. In: KASHIURA JUNIOR, Celso Naoto; AKAMINE JUNIOR, Oswaldo; DE MELO, Tarso (orgs). Para a crítica do Direito: Reflexões sobre teorias e práticas jurídicas. São Paulo: Outras Expressões; Dobra universitário, 2015. P.747-767.

BEAUVOIR, Simone. **O segundo sexo: fatos e mitos**. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1960a.

BENEVIDES, Tania. **Sociometabolismo do capital: a essência destrutiva do capital e a sua incontrollabilidade**. Bahia: Revista Formadores, 2016.

BOURDIEU, Pierre. **Travail et travailleurs en Algérie**. Paris: Mouton, 1963.

DAVIS, A. **Mulheres, raça e classe**, trad. Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016.

DAVIS, Angela Y. **Estarão as prisões obsoletas?** Rio de Janeiro: Difel, 2019.

ELIAS, Norbert. **A sociedade dos indivíduos**. Rio de Janeiro: Zahar, 1996.

FANON, Frantz. **Em defesa da revolução africana**. Lisboa: Livraria Sá da Costa, 1980. p. 36.

FERNANDES, Florestan. **Significado do protesto negro**. São Paulo: Expressão Popular; Perseu Abramo, 2017

FOUCAULT, Michel. **Em Defesa da Sociedade**. Curso no Collège de France, 1975-1976. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

FRANCO, Marielle. **UPP: a redução da favela a três letras: uma análise da política de segurança pública do Estado do Rio de Janeiro**. 2014. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós Graduação Em Administração da Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Turismo. Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro. Disponível em; <https://app.uff.br/bitstream/1/2166/1/Marielle%20Franco.pdf> Acesso em 15 jun. 2018.

FURTADO, Celso. **Brasil: a construção interrompida**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

GILROY, Paul. **O Atlântico negro**. São Paulo: 34, Rio de Janeiro: UCAM, Centro de Estudos Afro-Asiáticos, 2012. P.19.

GOLDBERG, David Theo. **The Racial State Jersey**: Wiley, 2001.

HIRSCH, Joachim. **Teoria Materialista do Estado**. Rio de Janeiro: Revan. 2010. p.37

MBEMBE, Achille. **Crítica da razão negra**. São Paulo: N-1. 2018.

MYRDAL, Gunnar. **An American Dillema**: the Negro Problem and The American Democracy. Nova York; Londres: Harpers & Brothers, 1994.

RODNEY, Walter. **Como a Europa subdesenvolveu a África**. Lisboa: Seara Nova, 1975.

SOUZA, Jessé. **A classe média no espelho**: sua história, seus sonhos e ilusões, sua realidade. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2018.

VALIM, Rafael. **Estado de exceção**: a forma jurídica do neoliberalismo. São Paulo: Contracorrente, 2017.